

*Issakainen Mervi*

# MASENNUKSEN KOKENEET NUORET TYÖELÄMÄSSÄ

## KUVAILULEHTI

Julkaisija	Päivämäärä
Sosiaali- ja terveysministeriö	6.8.2014
Tekijät	Toimeksiantaja
Issakainen Mervi	Sosiaali- ja terveysministeriö
	HARE-numero ja toimielimen asettamispäivä

Muiston nimi

Masennuksen kokeneet nuoret työelämässä

Tiivistelmä

■ Tämän tutkimushankkeen tavoitteena oli selvittää, mitä työpaikoilla voidaan tehdä nuorten työntekijöiden masennuksen ehkäisemiseksi, ja millaiset olosuhteet työpaikoilla tulisi olla, jotta ne tukisivat masennuksesta kärsivien työssä jaksamista. Hanke toteutettiin Sosiaali- ja terveysministeriön työsuojeluosaston ja Itä-Suomen yliopiston yhteiskuntatieteiden laitoksen yhteishankkeena.

Hankkeessa tutkittiin 14 masennuksesta kärsineen ja työelämässä mukana olleen nuoren aikuisen kokemuksia ja näkemyksiä työssä jaksamista kuormittavista ja tukevista tekijöistä. Työssä jaksamista vaikeuttivat tai tukivat työhön ja työntekoon, esimiestyöhön tai työyhteisöön kytkeytyvät yleiset psykososiaaliset tekijät. Voimavarojen heikentyessä työssä jaksamisen ja jatkamisen kannalta keskeisiksi osoittautuivat etenkin työaikajoustot sekä ammattiapu masennuksen ja siihen liittyvien kokemusten käsittelemiseksi. Hankkeessa tarkasteltiin lisäksi, millä tavoin nuoret aikuiset näkevät työelämäkokemustensa merkityksen mielenterveytensä ja työuransa kannalta – millaista tarinaa he kertoivat masennuksen ja työelämän suhteesta omassa elämässään. Kertomuksista oli jäljitettävissä kolme erilaista ”sisäistä tarinaa”, jotka nimettiin uupumisen, oman jutun etsimisen sekä kasvun ja kehityksen tarinoiksi.

Asiasanat

kokemus, masennus, nuoret, nuoret aikuiset, työelämä, työssä jaksaminen, työssä jatkaminen

Sosiaali- ja terveysministeriön  
raportteja ja muistioita 2014:25

Muut tiedot

[www.stm.fi](http://www.stm.fi)

ISSN-L 2242-0037  
ISSN 2242-0037 (verkkajulkaisu)  
ISSN 978-952-00-3501-3  
URN:ISBN:978-952-00-3501-3  
<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-3501-3>

Kokonaissivumäärä

64

Kieli

suomi

## PRESENTATIONSBLAD

Utgivare	Datum
Social- och hälsovårdsministeriet	6.8.2014
Författare	Uppdragsgivare
Issakainen Mervi	Social- och hälsovårdsministeriet
	Projektnummer och datum för tillsättandet av organet

Rapportens titel  
Ungdomar med depression i arbetslivet

## Referat

■ Målet med detta forskningsprojekt var att utreda vad man på arbetsplatsen kan göra för att förebygga depression hos unga arbetstagare och hurdana förhållanden på arbetsplatsen skulle hjälpa till att unga som drabbats av depression skulle orka i arbetet. Projektet genomfördes som ett samprojekt mellan social- och hälsovårdsministeriets arbetarskyddsavdelning och samhällsvetenskapliga institutionen vid Östra Finlands universitet.

Forskningspersonerna var 14 unga vuxna, som hade drabbats av depression och som hade varit i arbetslivet. Man undersökte deras erfarenheter och åsikter om faktorer som belastar eller stöder dem att orka i arbetet. Det visade sig att allmänna psykosociala faktorer som ansluter sig till arbetet och jobbade, förmansarbete eller arbetsgemenskapen försvårade eller stödde personens förmåga att orka i arbetet. Då krafterna nedsattes, visade det sig att i synnerhet flexibla arbetstider och sakkunnighjälp var viktiga för att man orkar och kan fortsätta i arbetet och kan hantera sin depression och sina upplevelser i samband med den. I projektet undersöktes också hur unga vuxna uppfattar betydelsen av sina arbetslivserfarenheter för sin psykiska hälsa och arbetskarriär - hur de beskriver sambandet mellan depression och arbetslivet i sitt eget liv. Ur berättelserna framträdde tre olika "inre berättelser", som kallades berättelser om *utmattning*, *att söka sin egen grej* samt *växande och utveckling*.

## Nyckelord

arbetsliv depression, erfarenhet, fortsätta i arbetet, orka i arbetet, unga, unga vuxna,

Social- och hälsovårdsministeriets  
rapporter och promemorior 2014:25

Övriga uppgifter  
[www.stm.fi/svenska](http://www.stm.fi/svenska)

ISSN-L 2242-0037  
ISSN 2242-0037 (online)  
ISBN 978-952-00-3501-3  
URN:ISBN:978-952-00-3501-3  
<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-3501-3>

Sidoantal  
64

Språk  
finska



SOCIAL- OCH  
HÄLSOVÅRDSMINISTERIET

## ESIPUHE

Nuorten työelämään pääsyä ja siellä toimimista helpottavat positiiviset voimavarat. Myönteiset työelämäkokemukset voivat toimia positiivisena voimavarana nuorelle ja antaa siten luottamusta omaan selviämiseen ja tulevaisuuteen. Myönteiset työelämäkokemukset nuorelle muodostuvat mm. hyvästä perehdyttämisestä, esimiehen antamasta tuesta ja ohjauksesta sekä työyhteisön toiminnasta.

Masennuksen kokeneet nuoret työelämässä -tutkimushankkeessa selvitettiin työpaikkojen keinoja nuorten työntekijöiden voimavarojen lisäämiseksi ja masennuksen ehkäisemiseksi. Lisäksi selvitettiin sitä, millaiset tekijät ja olosuhteet työpaikoilla tukevat masennuksesta kärsivien nuorten työssä jaksamista. Tutkimus toteutettiin Sosiaali- ja terveysministeriön työsuojeluosaston ja Itä-Suomen yliopiston yhteiskuntatieteiden laitoksen yhteishankkeena.

Tämän tutkimuksen mukaan työpaikan yleiset psykososiaaliset tekijät vaikuttivat keskeisesti nuorten aikuisten työelämäkokemuksiin. Syyt masennuksen kehittymiseen ja myös masennuksen seuraukset nuorten työkyvylle olivat yksilöllisiä. Tutkimuksessa korostui varhaisen tuen merkitys, samoin työhön palaamista sairausloman jälkeen tukevat toimenpiteet. Huomion kiinnittäminen psykososiaalisiin työoloihin hyödyttää jokaista työntekijää, riippumatta työntekijän iästä, tai siitä, kärsiikö hän masennuksesta vai ei. Näiden asioiden kehittämistä hyötyy myös työnantaja mm. sairauspoissaolo- ja eläkekustannusten vähentymisenä, positiivisen työnantajakuvan kautta ja tuottavuuden kasvuna.

Tämän tutkimuksen antamaa tietoa tullaan hyödyntämään laadittaessa käytännön ohjeistusta työpaikoille tukemaan nuorten kiinnittymistä työelämään ja edistämään työhyvinvointia. Tutkimustietoa ja käytännön ohjeistusta levitetään myös Euroopan Työterveys- ja työturvallisuusviraston kanssa toteutettavassa kampanjassa ”Terveellinen työ - Stressi hallinnassa”.

Lämpimät kiitokset kaikille hankkeen onnistumiseen vaikuttaneille, erityisesti tutkija Mervi Issakaiselle, hankkeen vastuulliselle johtajalle Vilma Hänniselle sekä ohjausryhmän jäsenille Teija Kivekkäälle, Anne Puuroselle, Sanna Rynnäselle, Leila Partanen-Salostolle, Pia Siekkiselle ja Jaana Vastamäelle. Ohjausryhmän puheenjohtajana toimi Liisa Hakala sosiaali- ja terveysministeriöstä. Suuri kiitos kuuluu nuorille, jotka osallistuivat tähän tutkimukseen.

Tampereella, 16.toukokuuta 2014

Liisa Hakala

Johtaja

Sosiaali- ja terveysministeriö, Työsuojeluosasto

# SISÄLLYS

1	JOHDANTO .....	6
1.1	HANKKEEN TARKOITUS .....	6
1.2	REKRYTOINTI JA HAASTATELTAVAT .....	6
1.3	AINEISTON KERÄÄMINEN JA ANALYSOINTI.....	7
1.4	TUTKIMUSEETTISET NÄKÖKOHDAT .....	8
2	MILLAISET ASIAT KUORMITTAVAT TYÖSSÄ JAKSAMISTA?.....	9
2.1	TYÖHÖN JA TYÖNTEKOON LIITTYVÄT KUORMITTAVAT KOKEMUKSET .....	9
2.2	ESIMIESTYÖHÖN LIITTYVÄT KUORMITTAVAT KOKEMUKSET .....	12
2.3	TYÖYHTEISÖÖN LIITTYVÄT KUORMITTAVAT KOKEMUKSET .....	15
2.4	OMIEN VOIMAVAROJEN HEIKENTYMINEN.....	17
3	MILLAISET ASIAT TUKEVAT TYÖSSÄ JAKSAMISTA? .....	24
3.1	TYÖHÖN JA TYÖNTEKOON LIITTYVÄT TUKEVAT KOKEMUKSET .....	24
3.2	ESIMIESTYÖHÖN LIITTYVÄT TUKEVAT KOKEMUKSET.....	30
3.3	TYÖYHTEISÖÖN LIITTYVÄT TUKEVAT KOKEMUKSET .....	32
3.4	ELÄMÄ TYÖN ULKOPUOLELLA .....	34
3.5	AVUN HAKEMINEN JA SEN SAAMINEN .....	37
4	NUORENA TYÖELÄMÄSSÄ TAI SEN ULKOPUOLELLA.....	41
4.1	KOULUTUKSEEN JA TYÖELÄMÄÄN SIIRTYMINEN.....	41
4.2	NUORI TYÖNTEKIJÄNÄ.....	42
4.3	NUORENA TYÖKYVYTTÖMYYSELÄKKEELLE.....	44
5	VARHAISTEN TYÖELÄMÄ-KOKEMUSTEN MERKITYS NUORTEN MIELENTERVEYDELLE JA TYÖURILLE.....	47
5.1	UUPUMISEN TARINA.....	47
5.2	OMAN JUTUN ETSIMISEN TARINA.....	50
5.3	KASVUN JA KEHITYKSEN TARINA.....	53
5.4	LOPUKSI.....	57
6	YHTEENVETOA JA JOHTOPÄÄTÖKSET .....	59
	LÄHTEET .....	63

# 1 JOHDANTO

## 1.1 HANKKEEN TARKOITUS

Niin julkisuudessa käytävän keskustelun kuin tieteellisten tutkimustulosten mukaan moni suomalainen nuori kärsii masennuksesta, joka voi psykologisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin lisäksi merkittävästi vahingoittaa varhaisaikuisuuttaan elävien koulutus- sekä työuran kehitystä (Suvisaari ym. 2009). Masennuksesta johtuvien nuorten aikuisten sairauspoissaolojen ja työkyvyttömyyseläkkeiden havaittiin lisääntyneen 2000-luvulla (Raitasalo ja Maaniemi 2011). Osa kasvusta selittyy kuitenkin nuorten kuntoutusrahan käyttönotolla (ks. Gould ja Nyman 2010). Nuorisobarometrin mukaan kolme neljäsosaa nuorista pitää nykyistä työelämää kuluttavana, ja osa nuorista on huolissaan myös omasta jaksamisestaan työelämässä tulevaisuudessa (Myllyniemi 2014, 66). Erityisesti masennuksesta kärsineiden nuorten työelämäkokemuksiin ja työssä jaksamiseen kohdistuvia laadullisia tutkimuksia ei kuitenkaan ole tehty.

Tämän tutkimushankkeen tavoitteena oli selvittää, mitä työpaikoilla voidaan tehdä nuorten työntekijöiden masennuksen ehkäisemiseksi, ja millaiset olosuhteet työpaikoilla tulisi olla, jotta ne tukisivat masennuksesta kärsivien työssä jaksamista. Hanke toteutettiin Sosiaali- ja terveysministeriön työsuojeluosaston ja Itä-Suomen yliopiston yhteiskuntatieteiden laitoksen yhteishankkeena. Ministeriön osalta hankkeen taustalla on pyrkimys työurien pidentämiseen ja se liittyy aiemmin toteutettuun Masto-hankkeeseen (STM 2011).

Hankkeessa tutkittiin masennuksesta kärsineiden ja työelämässä mukana olleiden nuorten aikuisten kokemuksia ja näkemyksiä työssä jaksamista kuormittavista ja tukevista tekijöistä. Lisäksi tarkasteltiin varhaisten työelämäkokemusten merkitystä nuorten mielenterveydelle ja työurille. Selvittämällä nuorten aikuisten kokemuksia masennuksen ja työelämän suhteesta – onko työ aiheuttanut tai vaikeuttanut masennusta, tai toisaalta onko sen koettu tukeneen mielenterveyttä – pyrittiin tuottamaan tietoa, joka on relevanttia pohdittaessa masennuksesta kärsivien työssä jaksamista, sairauspoissaoloja ja työhön paluun edellytyksiä.

## 1.2 REKRYTOINTI JA HAASTATELTAVAT

Hankkeen aineisto kerättiin yksilöhaastatteluiden avulla. Haastateltavia rekrytoitiin sekä sosiaalisen median (Facebook ja Twitter) että yhteistyötahojen (psykiatrian ja nuorisotyön toimipisteitä, sekä yksi oppilaitos) kautta. Haastateltaviksi etsittiin 20–30 -vuotiaita masennuksen kokeneita nuoria aikuisia, jotka olivat olleet vähintään kaksi kuukautta kestäneessä työsuhteessa masennuskauden aikana tai sen jälkeen. Masennuksella tarkoitettiin tässä tutkimuksessa henkilön omaa kokemusta tavanomaisesta poikkeavasta masentuneesta mielialasta, mielihyvän/mielenkiinnon menettämisestä ja uupumuksesta. Masennuksen ei täten tarvinnut olla ammattihenkilön toteamaa. Tutkimukseen osallistui 14 nuorta aikuista. Kymmenen heistä tavoitettiin sosiaalisessa mediassa levitetyn ja kolme yhteistyötahojen (sähköisellä) ilmoitustaululla olleen haastattelupyynnön kautta. Yksi henkilö ilmoittautui vastaanotettuaan haastattelupyyntölomakkeen aiemmin haastatteluun osallistuneelta. Kaksi kiinnostuksensa ilmaissutta päätti lopulta olla osallistumatta haastatteluun.

Haastateltavat olivat iältään 21–33 -vuotiaita nuoria aikuisia (yksi yli 30-vuotias, haastateltavien keski-ikä 27 vuotta). Haastateltavista kymmenen oli naisia ja neljä miehiä. Naisista neljä asui yksin, kaksi avopuolisonsa kanssa, kaksi aviopuolisonsa ja lastensa kanssa, yksi sukulaisensa luona ja yksi kämppäkaverinsa kanssa. Miehistä kaksi asui avopuolisonsa, yksi aviopuolisonsa ja yksi lapsensa kanssa. Haastateltavat asuivat kaikkiaan kuudella eri

paikkakunnalla. Heidän joukossaan oli niin pääkaupunkiseudulla, suuremmissa kaupungeissa kuin pienemmillä paikkakunnilla asuvia.

Sekä naisten että miesten joukossa oli koulutukseltaan peruskoulun/lukion, ammatillisen tai korkeakoulututkinnon suorittaneita, jotka olivat työskennelleet niin työntekijä- kuin asiantuntija-ammateissa. Haastatteluhetkellä työssäkäyviä oli kahdeksan, joista kolme samanaikaisesti opiskelijoita (yksi uudelleen kouluttautuva, työharjoittelussa oleva); päätoimisesti opiskelevia oli kolme (kaksi uudelleen kouluttautuvaa); yksi haastateltava oli sairauslomalla työelämän ulkopuolella; kuntoutustukea saavia oli kaksi. Työkokemuksen määrä vaihteli haastateltavien keskuudessa muutamista kuukausista useisiin vuosiin.

Kaikki haastateltavat olivat jossain vaiheessa elämäänsä hakeneet apua masennukseensa – jotkut jo ennen työelämään siirtymistään ja toiset työelämässä ollessaan. Yhtä lukuun ottamatta kaikilla oli ollut käytössä lääkehoito ja jokainen oli keskustellut masennuksestaan ammattilaisen kanssa. Kuusi haastateltavaa oli käynyt psykoterapiassa. Yksi kertoi olleensa opiskeluaikanaan masennuksen vuoksi sairaalahoidossa. Valtaosa haastateltavista oli ollut jossain vaiheessa sairauslomalla masennuksesta johtuen. Sairauslomalle oli jääty opiskeluaikana, työssä ollessa tai määräaikaisen työsuhteen päätyttyä. Toiset kertoivat toipuneensa masennuksesta ja toiset puolestaan kokivat voivansa haastatteluhetkellä hyvin. Useampi haastateltava kuitenkin toi esille masennuksen olevan enemmän tai vähemmän ajankohtaista. Masennuksen sijaan osa haastatelluista puhui ennemmin työuupumuksesta, vaikeuksista tai romahduksesta.

### 1.3 AINEISTON KERÄÄMINEN JA ANALYSOINTI

Haastattelut toteutettiin helmi–maaliskuussa 2013. Haastatteluista 11 tehtiin haastateltavan kotona, kaksi haastateltavan työpaikalla ja yksi haastattelua varten erikseen varatussa tilassa. Aluksi haastateltavaa pyydettiin piirtämään elämänjanansa ja sijoittamaan siihen opiskeluajat; ajanjaksot, jolloin oli ollut työssä, poissa työstä jne.; sekä masennuksen kannalta merkittävät ajanjaksot. Haastateltava sai itse valita, mihin sijoitti elämänjanansa alun. Valtaosa kertoi elämästään lapsuudesta tai varhaisnuoruudesta nykytilanteeseen saakka. Haastateltavaa pyydettiin aluksi kertomaan kokemuksistaan elämänjanansa pohjalta. Vapaamuotoiseen kerrontaan käytetty aika vaihteli muutamasta minuutista puoleen tuntiin. Tämän jälkeen haastattelija esitti tarkentavia kysymyksiä ennalta laaditun haastattelurungon pohjalta. Kysymykset liittyivät opiskeluaikaan, työkokemuksiin ja työssä jaksamiseen, masennuksesta kertomiseen työpaikalla, avunhakuun, mahdollisiin sairauslomiin ja kuntoutukseen, sekä näkemyksiin työkyvyttömyyseläkkeestä ratkaisuna masennuksesta kärsivän nuoren tai omaan tilanteeseen.

Haastatteluiden kesto vaihteli tunnista kolmeen tuntiin. Tyypillisimmillään haastattelu kesti noin puolitoista tuntia. Haastattelut tallennettiin ja litteroitiin sanasta sanaan. Tämän jälkeen haastattelut kuunneltiin uudelleen ja tarvittaessa litteraatioita korjattiin. Litteroitua aineistoa kertyi yhteensä 260 sivua fontilla 10, rivivälillä 1.5.

Aineiston analysoinnin ensimmäisessä vaiheessa aineisto koodattiin avoimen koodauksen menetelmällä (Saldaña 2009, 81-85). Tämän jälkeen aineisto luokiteltiin teemoihin kiinnittäen erityistä huomiota työssä jaksamista kuormittavien sekä jaksamista tukevien asioiden ohella myös siihen, millaisia nuoruuteen liittyviä seikkoja aineistossa tulee esille. Tarkastelun kohteena oli muun muassa, millaisia kokemuksia haastateltavilla on työelämään siirtymiseen liittyen ja ensimmäisissä työpaikoissaan ollut, kuinka nuoreen työntekijään on työyhteisössä ja apua hakiessaan suhtauduttu, ja millaisia ajatuksia työkyvyttömyyseläkkeelle jääminen nuorena masennuksen vuoksi heissä herättää. Teemoittelun lisäksi tarkasteltiin narratiivisen analyysin avulla, millaisia tarinoita nuoret aikuiset kertovat varhaisten työelämäkokemustensa

merkityksestä mielenterveydelleen ja työurilleen. Kunkin haastatellun kertomuksessa esille tulleista elämäntapahtumista koottiin ajallisesti etenevä juonellinen tarina (Polkinghorne 1988). Tavoitteena oli hahmottaa haastateltavan ”sisäinen tarina” eli ihmisen mielen sisäinen prosessi, jossa hän tulkitsee niin tapahtumia elämässään kuin elämäntilanteensa ja -olosuhteidensa (situaatio) tarjoamia mahdollisuuksia ja rajoituksia (kuten masennus tai työpaikka) sosiaalisesta tarinavarannosta omaksumiensa kertomusten avulla (Hänninen 1999, 20-22). Tarinoista löytyneiden yhdenmukaisuuksien pohjalta tarinat voitiin jakaa kolmeen ryhmään. Tavallisesti yhden haastateltavan kertomus sisälsi useita tarinoita eli se oli mahdollista sijoittaa useampaan kuin yhteen ryhmään.

## 1.4 TUTKIMUSEETTISET NÄKÖKOHDAT

Itä-Suomen yliopiston tutkimuseettinen toimikunta antoi hankkeesta puoltavan lausunnon. Haastateltavia informoitiin tutkimuksen tarkoituksesta, aineistonkeruusta ja osallistujien yksityisyyden suojaamisen tavoista haastattelupyynnössä, jonka luettuaan he ottivat halutessaan yhteyttä tutkijaan joko ilmoittautuakseen haastateltavaksi tai kysyäksään lisätietoja. Osallistujan tietoinen suostumus varmistettiin vielä ennen haastattelun alkua käyden läpi hankkeen tarkoitus, millaisin toimenpitein huolehditaan haastateltavan yksityisyyden suojasta sekä osallistumisen vapaaehtoisuus tuoden esille haastateltavan oikeus keskeyttää haastattelu ilman syytä. Lisäksi haastateltavaa muistutettiin keskustelun saattavan nostaa ikäviä kokemuksia ja tunteita pinnalle ja painotettiin tämän omaa päätäntävaltaa sen suhteen, millaisista asioista haastattelun aikana puhuu ja millaisiin kysymyksiin vastaa. Haastateltavia informoitiin, ettei haastattelijalla ole ammattiauttajan koulutusta. Mikäli haastattelutilanne herätti haastateltavassa voimakkaita tunnereaktioita, hänen kanssaan neuvoteltiin, haluaako ja jaksako tämä jatkaa, sekä ohjattiin yhdessä keskustelua työssä jaksamista tukeviin kokemuksiin ja näkemyksiin. Haastateltavia kehoitettiin ottamaan yhteyttä tutkijaan, mikäli jokin osallistumisessa jää heitä jälkikäteen mietityttämään. Moni mainitsi kokeensa osallistumisen mielekkääksi tavaksi vaikuttaa ja auttaa toisia tai kiitti tärkeän aiheen tutkimisesta. Osallistumispäätöksen tehtyään pari haastateltavaa painotti kertomaansa liittyvää ehdotonta luottamuksellisuutta tai toi esille tunnistamisen mahdollisuuden kohdistuvan huolensa. Yksityisyyden suojan säilyminen oli heidän näkökulmastaan tärkeää erityisesti työhön liittyvien seikkojen vuoksi. Litteroinnin yhteydessä aineisto anonymisoitiin joko poistamalla tai muuttamalla osallistujan tunnistamisen mahdollistavat yksityiskohdat, kuten henkilöiden, koulujen, työpaikkojen, kaupunkien ja hoitotahojen nimet. Tutkimusraporttiin liitetyt suorat lainaukset haastateltavien puheesta tarkastettiin vielä erikseen mahdollisen tunnistamisen näkökulmasta.



## 2 MILLAISET ASIAT KUORMITTAVAT TYÖSSÄ JAKSAMISTA?

### 2.1 TYÖHÖN JA TYÖNTEKOON LIITTYVÄT KUORMITTAVAT KOKEMUKSET

Työhön ja työntekoon liittyvistä kuormittavista asioista puhuessaan haastatellut toivat esille näkökantojaan oman osaamisen ja työn vaatimusten vastaamattomuuden, työn epämielekkyyden, työmäärän ja -tahdin, omia voimavaroja kuluttavien ajattelu- ja toimintatapojen, työaikojen, sekä työsuhteen muodon merkityksestä.

Useat haastatellut puhuivat siitä, kuinka *työ, jonka vaatimukset eivät vastanneet omaa osaamista* oli kuormittanut heidän työssä jaksamistaan. Osaamattomuuden kokemus saatettiin liittää työhön, joka ei vastannut omia vahvuuksia, jota tehtiin ilman kokemuksen myötä karttunutta varmuutta, tai johon perehdytys työpaikalla ei ollut tarjonnut riittävästi eväitä. Työhön perehdyttäminen oli ylipäätään monen kohdalla ollut ”vähän semmonen että sinne päin”.

Ja niin sit kun mä menin sinne uutena niin ensinnäkään siel ei ollu kunnolla semmost koulutusta mulle et siellä oli yks sellanen tyyppi ketä oli niin sanottu tuutori mut ei hän ottanut yhtään vastuuta siitä siitä tehtävästään et mä jouduin siel koko ajan kyselemään ja oma-alotteisesti niit asioita opiskelemaan.

Apua kiireen kuormittamilta työtovereilta ei aina kehdattu kysyä, eikä lähellä välttämättä ollut auttamaan pystyviä työtovereita, jos työ suoritettiin itsenäisesti. Esimerkiksi eräs haastateltu kertoi puutteellisen perehdytyksen vuoksi olleensa ”yksin ja avuton” työnsä kanssa. Oletus työn hallitsemisesta ilman perehdytystä tai perehdytysjakson jälkeen oli toisinaan johtanut virheisiin ja niiden myötä kielteiseen palautteeseen. Ongelmat työstä suoriutumisessa puolestaan saattoivat aiheuttaa pelkoa töihin menemistä kohtaan tai ”nöyryyttäviä” kokemuksia siitä, ettei pärjää työssään. Ristiriita oman osaamisen ja työn vaatimusten välillä liitettiin esimerkiksi odotuksiin miesten pärjäämisestä nopeutta ja paineen alla työskentelyä vaativissa olosuhteissa ja selviytymisestä tietynlaisista työtehtävistä, kuten rakennus-, korjaus tai kuljetustöistä: ”kaikki ne asiat missä ajatellaan että miehet on hyviä niin mä en oo”.

Sit se oli vähän sellanen yksinäinen homma hmm (.) en mä tiedä, mikäköhän siinä oli, se oli, mun mielestä tuli vähän sellanen vääränlainen suorituspainne siitä hommasta mitä piti tehdä. Just huonosti sopii mun juttuun et mä oon tosi kärsivällinen ihminen, mä pystyn ihan hyvin ottamaan kymmenen vuoden tavoitteen ja tekemään sitä. Se ei oo ollenkaan ongelma. Mut se et jos mun pitää nopeesti tehdä jotain ja reagoida niin se oli vaan huono...

Työ saatettiin kokea epämielekkääksi silloin, kun se ei vastannut omaa osaamista, vahvuuksia tai kiinnostuksen kohteita. Työn hallitseminen ei siten välttämättä riittänyt työn kokemiseen mielekkääksi. Esimerkiksi haasteiden puutteen ja työn yksitoikkoisuuden kuvailtiin tekevän työnteosta ”turhauttavaa”, ”puuduttavaa” ja ”kuluttavaa” riippumatta siitä, kärsikö masennuksesta vai ei.

Se oli niin simppeleä hommaa et ei siinä hirveesti tukea tarvinnu. (M: Hmm). Siihen ehkä tarvi tukea että siellä sillee viihty. Että voit kuvitella että jos

vaikka pari kuukauttakin teet samaa hommaa kaheksasta neljään ni se on aika puuduttavaa.

Sit puhuttiin kyllä siitäkin että joku vähän liian ykstoikkonen liukuhihnatyö niin ei sovi mulle, mä en, mä kaipaankin kuitenkin vähän haastetta elämäni sillee et mä saisin jotain tehtyä. Et vaikka voimia ei oo hirveesti niin mun aivot on silti olemassa.

...mä oon kuitenkin vaikka sillä lailla vois kuvitella toisin (hymähtää) niin vaikka onkin niitä masennusoireita niin siitä huolimatta mä tykkään jos tehään aina kaikkee. Mä oon semmonen tosi tekevä ihminen et jos mulla ois semmonen työpaikka jossa mä joutusin koko ajan vaan kättelemään et paljonko kello on tai oottamaan jotakin että tulis nyt joku asiakas tai jotain niin siis se on ihan todella tylsää ja sellasta kuluttavaa että.

Osa haastatelluista nuorista aikuisista katsoi *työmäärän* olleen joskus pikemminkin liian vähäinen kuin liian suuri, jolloin työpäivien sisällä oli runsaasti joutenoloa tai sivusta seuraamista. Tämä puolestaan saattoi tuottaa kokemuksen siitä, että on ”tarpeeton”. Lähes jokainen heistä puhui tässä yhteydessä työharjoitteluun tai -kokeiluun liittyvistä kokemuksistaan. Yleisempää haastateltujen keskuudessa olikin tuoda esille runsaan työmäärän ja kiivaan työahdin kuormittaneen tai voivan kuormittaa heidän työssä jaksamistaan. Työpäivät olivat saattaneet täytyä kiireestä ”kahden ihmisen töitä” hoitaessa. Velvollisuudentunne ylimääräisten työtehtävien hoitamisesta oli suuri silloin, kun haastateltu oli työpaikallaan ainoa työntekijä, joka hallitsi tietyt työtehtävät. Omia voimavaroja mainittiin niin ikään kuluttavan jatkuva tarve reflektoida työmäärän kohtuullisuutta: ”sekin on viny tuol töissä tosi paljon energiaa et sä joudut miettimään koko ajan et mihin sä suostut ja mihin et ja mihin sä vedät ne viivat ja mihin et”. Ylimitoitettu työmäärä johti helposti ylittöiden tekemiseen ja työasiat saattoivat pyöriä mielessä jatkuvasti myös vapaa-ajalla. Alla olevasta tekstikatkelmasta käy ilmi, kuinka itsenäisesti ajasta ja paikasta riippumattomat työtehtävät voivat vaikeuttaa rajojen vetämistä työn tekemiselle.

Ei mut siis sellanen et mut totuushan on se et hirveen monihan tekee nykyään öisinki töitä siis sillai et joo et kun se ei oo enää kiinni ajassa eikä paikassa. Ja sillä mäkin tavallaan no voinks mä sanoo, no nyt mä voin sanoo et mä puolustelin sitä et justiinsa et mä vein töitä kotiin koska mulla ei aika riitä töissä hoitaa tätä kaikkea.

*Omia voimavaroja kuluttavien ajattelu- ja toimintatapojen* kerrottiin myös kuormittavan jaksamista: ”sillä oli ihan liikaa tekemistä, siis se teki aivan liian huolellisesti, se mietti asioita aivan liikaa”. Jotkut haastatelluista nuorista naisista kertoivat voimavarojaan kuluttaneen tavoite tehdä aina enemmän kuin vaaditaan, ankaruus itseä kohtaan, taipumus kiltteyteen ja töiden hoitamiseen liioitellun tunnollisesti, sekä työtehtävien ”haaliminen” tai hoitaminen oman hyvinvoinnin kustannuksella. Jotkut haastatellut pohtivat myös odotuksia pärjäämisestä ilman toisten apua: ”se on tietysti semmonen tietynlainen kasvatustekijä että et heikot ihmiset tarvitsee apua niin niin eihän herranjestas enhän minä nyt voi olla sellainen ihminen”.

Osa haastatelluista kertoi työssä jaksamistaan kuormittaneen *työaikaan* liittyvät seikat, kuten pitkät työajat. Runsaiden työmatkojen seurauksena päivät saattoivat useasti venyä voimavaroja kuluttavan pitkiksi.

Kyl se varmaan se stressikin oman osuutensa siihen anto että oli sitte, paljon oli reissuhommaa pitkiä päiviä tuossa [nimeää työpaikan] päivät saatto venyy seitsemäntoistatuntisiksi ja jossain ympäri Suomee olla niitä. Ehkä jonkun verran unettomuutta alko olla siinä vaiheessa ja tuommosia.

Jaksamisen kuormittuminen saatettiin yhdistää myös epäsäännöllisiin työaikoihin tai vaihtoehtoisesti tiukasti virka-aikaan sidottuun työhön. Jaksaminen saattoi olla koetuksella, kun mahdollisuutta liukuvaan työaikaan tai osa-aikatyöhön ei ollut: “et osa-aikatyö oli semmonen mitä miä olisin halunnu ja tarvinnu et se oli sellasta raahautumista ja selviytymistä ja räpiköimistä...”. Raskaiden työaikojen seurauksena myös vapaa-aika kärsi helposti, sillä kaikki aika kului nukkuen ja uuteen työvuoroon tai -päivään valmistautuen.

Haastatellut pohtivat myös tapoja, joilla *työsuhteen luonne* voi omalta osaltaan vaikuttaa jaksamiseen kielteisellä tavalla. Tavanomaisempaa oli nähdä vakituinen työsuhde määräaikaista myönteisemmässä valossa esimerkiksi taloudellisen turvan ja jatkuvuuden tunteen vuoksi. Erään haastatellun kokemuksissa työn jatkuvuus näyttäytyi kuitenkin uuvuttavana, koska se ei kesäloman ohella juuri tarjoa mahdollisuuksia kunnan irtiottoon työnteosta. Työn määräaikaisuutta ei välttämättä nähtykään ongelmalliseksi silloin, kun jatkorahoitus näytti suhteellisen turvatulta, tai kun haastateltavan koulutusta vastaavan työn tekijöistä oli yleisesti ottaen pulaa. Määräaikaisella työsuhteella katsottiin kuitenkin olevan selkeitä varjopuolia. Niiden ketjuuntumisen kerrottiin rajoittaneen mahdollisuuksia pitää työstä lomaa, tai oman jaksamisen venyttämisen ohella johtaneen epätasa-arvoiseen asemaan työyhteisössä. Myös huoli tulevaisuudesta saattoi kasvaa määräaikaisen työsuhteen päättymisen lähestyessä.

Nii ja sit pitää kuitenkin tarttua niiku aina. Kun se määräaikaisuus loppuu ja jos sulle tarjotaan jotain uutta (M: Hmm) nii kyl siihen pitää sit tarttua kun niitä tulee niin harvoin niitä tarjouksii.

...justiinsa noilla määräaikasilla pätkillä aina kun se rupes lähenemään se loppu niin aina siinä jotenki ahistu siitä ajatuksesta että mistä sitä nyt sitten keksii.

Sairauslomalle jäämisen ja työnantajalle masennuksesta kertomisen katsottiin olevan mahdollisia riskejä määräaikaisen työn jatkumisen kannalta. Tästä syystä moni olikin varonut kertomasta asiasta työnantajalleen ja koki tämän välttämättömäksi ratkaisuksi työpaikan saadakseen tai sen pitääkseen. Masennuksesta kärsivään, tai sen kokeneeseen arveltiin suhtauduttavan mahdollisena ”taakkana” työnantajalle.

Ja sit se et tietysti ittellään kun on määräaikaisuus, kun ei oo mikään virka tai mikään siis sellanen et hei et mul ois työpaikka turvattu täs nyt seuraavaks ees vuodeks niin se et miten sä voit ajatella et sä sanoisit jollekulle et hei että et mä oon nyt, mul on sellanen tilanne et mua väsyttää, mä en saa nukutuks, mul on selkeesti stressin oireita...

No varmaan siitä että siis ei oikein tiedetä ja sit pelätään että musta tulee vaan joku taakka joka masentuu taas uudestaan että kerran käynyt siellä niin miksei sitten uudemman kerran. Ja tavallaan semmonen että musta jotenki, et mä olisin jotenki arvaamattomampi ja ehkä sillee huonompi työntekijä, potentiaalinen riski.

Kun taas töissä on vähän se et ensinnäkin se et saisko joskus vakinaisen työsuhteen vai ei (M: Hmm) et vaikuttaako ne tällasiin asioihin se että on syytä uskoa et musta ei oo ihan täyspainoseks työntekijäks (M: Hmm) ehkä ikinä. Ei ne oo semmosia asioita mist tekee mieli puhua vaan sitä yrittää siellä töissä olla jotenki mahdollisimman edustava ja sillee antaa itsestään parhaan puolen. Sit se että ku siellä käyttää niin paljon energiaa siihen nii ei ne parhaat puolet tuu kotona yhtään näkyviin.

Työhön ja työntekoon liittyviä jaksamista kuormittavia seikkoja voivat olla:

- Osaamisen ja työn vaatimusten vastaamattomuus
- Liian suuri tai liian vähäinen työmäärä
- Omia voimavaroja kuluttavat ajattelu- ja toimintatavat (kuten ankaruus itseä kohtaan tai liiallinen tunnollisuus)
- Pitkät, epäsäännölliset tai joustamattomat työajat
- Vähäiset mahdollisuudet irtiottoon työstä; määräaikaaisuuteen liittyvät varjopuolet, kuten huoli tulevaisuudesta työsuhteen päättyessä

## 2.2 ESIMIESTYÖHÖN LIITTYVÄT KUORMITTAVAT KOKEMUKSET

Haastatellut puhuivat paljon esimiestyöhön liittyvien kokemusten merkityksestä työssä jaksamisen kuormittumisessa. Tällöin esimiesten toimintatapoja kuvattiin tavalla tai toisella työntekoa tukemattomiksi, epäoikeudenmukaisiksi tai epäinhimillisiksi.

Esimies oli saattanut *ottaa uuden työntekijän vastaan* tavalla, joka ei saanut tätä tuntemaan itseään tervetulleeksi. Erään haastatellun kokemuksissa työssä jaksamista oli syönyt esimieheltä saadun *palautteen* puute: ”että ois edes jonkinäköstä palautetta tullu tekemisistään”. Huomattavasti useampi haastateltu puhui konflikteista esimiehen ja työntekijöiden välillä, hankaluuksista toimia esimiehen kanssa tai esimieheltä saadusta kielteisestä palautteesta. Huomion kiinnittyminen virheisiin synnytti pelkoa töihin menoa kohtaan.

Joo kyl se mä huomasin sen heti et sielt tuli sellast palautetta mikä oli hirveen negatiivista ja sit oli semmost oloo et mä en haluu mennä töihin ja mä pelkään mennä töihi et jos mä oon tehny jotain väärin (M: Hmm) nii. Siin vaihees mä kyl mietin et onks nyt sit taas niin sellanen tilanne ku oli sillon aiemmin et...

Monet haastatellut puhuivat työntekijöiden *vaikutusmahdollisuuksien puutteesta*. Esimiesten koettiin toisinaan suhtautuneen välinpitämättömästi työntekijän näkemyksiä ja ehdotuksia kohtaan: ”huono esimies hän oli siinä suhteessa et hän ei koskaan vieny eteenpäin sitä mitä palautetta annoit”. Työntekijöiden yläpuolelle asettuva johto ei aina ymmärtänyt ruohonjuuritasolla tehtävän työn mahdollisuuksia ja rajoituksia, kuunnellut työntekijöiden näkemyksiä tai *tiedottanut* muutoksista pitäen työntekijät ”pimennossa”. Mahdollisuudet vaikuttaa ja ”puolustautua” olivat vähäiset, jos lähiesimies ei pitänyt alaistensa puolia.

...se oli tosi vaikee ihminen (esimies) ja se oli kaikkien mielestä, kukaan ei halunnu lähestyä sitä ja sille jos ehotti jotain niin mikään ei auttanut tai mennä läpi niin (M: hmm) Kyllähän se vaikutti. Nyttän taas tuossa nykyisessä työssä niin ihan hyvin voi mennä puhumaan ihan mistä vaan oikeestaan nii (M: Hmm) ettei mee liikaa muitten yläpuolelle.

Et jotenki sitä ku menee tommoseen paikkaan niin sitä tulee vaan semmonen olo että ymmärtää sen että minkä takia nuoret ehkä lannistuu niinkun onks tää nyt tämmöstä että pitää tehdä töitä tämmöselle sekasotkulle tai jotenki en miä tiä.

M: Hmm. Osaak sä vielä tarkemmin vähän kertoa siitä mitä se sekasotku on et mistä se semmonen tulee.

H: No ihan siitä et se johto ei tavallaan ymmärrä sitä käytännön hommaa tai just sitä et joitaki asioita ei voi tehdä ihan vaan jonkun (M: Hmm) siis ihan, jotenki tuntuu et siellä ei ei olla samalla tasolla.

...johtaja kyllä anto tosi paljon negatiivista palautetta silleen et se kerto meidän esimiehelle jotain joka kerto sitte meille jotain kuinka me ollaan taas mokattu jotain, kuinka joku asiakas oli valittanu jostain. Ei meillä ollu koskaan mitään mahdollisuutta sille puolustautua tai selittää että tätä ei nyt vaan voi aina tehdä sille niinku pitäis tehdä ku se ei onnistu sillä tavalla.

*Työyhteisön toimivuuden ja työntekijöiden hyvinvoinnin edistämisen laiminlyönnin* kerrottiin ilmenneen esimerkiksi siten, ettei yhteisiä pelisääntöjä työyhteisöön ollut luotu. Epäoikeudenmukaiseksi koettiin myös tilanteet, joissa esille tulleisiin ongelmiin oli jätetty puuttumatta. Jotkut toivat esille kokemuksiaan myös ylitöiden teettämisestä ilman erillistä korvausta.

Jotkut haastatellut nostivat esille *esimiehen työssä jaksamisen kuormittumisen* heijastumisen työntekijöiden arkeen esimerkiksi turvattomuuden tunteena. Omista ongelmista kertominen näyttäytyi ”turhana” silloin, kun luottamusta esimiehen taitoihin selviytyä työstään ei ollut, tai kun tällä ei uskottu olevan välineitä muuttaa kuormitusta aiheuttavia asioita.

Ei semmonen ei en mä osaa kuvitella et semmonen tulis kysymykseen. Se on niin ns henkilökohtaista se et minkälainen ihminen sä itse oot, minkälainen se pomo on, minkälainen se työyhteisö on. Et jos on esimerkiks sellanen työyhteisö jossa on, paljon kannustettais tai jotenki siis sillai tai näin et sithän sitä vois aatella et joo menis juttelemaan. Mutta mä en osaa aatella mun esimiehistä kyllä yhtäkään siis sillä lailla et mä olisin kokenu et hänest olis ollu hirveesti apua siinä tilanteessa et olis voinu esimerkiks pyytää et hei voitaisko me, voisiko tätä työmäärää miettiä tai muuta// Niinku siis ihan sillai et jos aattelee et ei toi ihminen osaa tehdä esimiehen hommiakaan niinku tommosia tehtäviä niin miten sä voit aatella sitte että (M: Hmm) et se osais jotenki tämmöses tilantees auttaa.

Eräs haastateltu oli oppinut avoimuuden riskit esimiehen rikottua tämän luottamuksen ja kehotti näin ollen myös toisia varovaisuuteen. Masennukseen tai yleisesti ottaen mielenterveyden ongelmiin liittyvän leiman nähtiin olevan liian vahva, jotta niistä voisi puhua: ”työelämässä ei välttämättä ehkä oo hyödykskään ihan kaikkee kertoo”. Vaikeneminen katsottiin usein avoimuutta viisaammaksi ratkaisuksi, vaikka masennusta ei sinänsä olisi

hävetty. Kertomatta jättämisellä pyrittiin esimerkiksi välttämään olettamusta siitä, ettei masennuksesta kärsivälle tai kärsineelle voi antaa työtehtäviä siinä missä muille työntekijöille. Puhumista masennuksen kaltaisista henkilökohtaisista asioista ei myöskään koettu luontevaksi, jos suhde esimieheen oli etäinen.

Mut et tää ihmin, tai tää mun esimies oli ehkä sellanen et et se tuntu vähä et ei sitä kiinnostanu (M: Hmm) et me ei oltu missään niin läheisis tekemisissä et jos me satuttiin samaan aikaan vaik taukuhuoneeseen niin me oltiin ihan hiljaa, ei me koskaan keskusteltu mistään. Et jos se ois ollu läheisempi esimies niin totta kai mä oisin halunnu puhuu mut mä en tuntenu et tän, tämän kans ois ollu mitään sellasta yhteistä (M: Hmm) et ei ollu ees tarvetta siihen et ois ollu missään tekemisissä tai et hän ois soittanu (sairausloman aikana).

Lyhyiden sairauslomien aikana ei koettu tarvetta esimiehen yhteydenottoon etenäkään silloin, kun suhde esimieheen oli etäinen. Työntekijän jäätyä sairauslomalle, esimiehen ennakkoletukset ja toimintatavat saattoivat kuitenkin omalta osaltaan vaikuttaa työhön paluun kynnyksen kasvuun: erään haastatellun kohdalla oletus sairausloman pitkittymisestä toimi itsensä toteuttavan ennusteen lailla, sillä yhteydenpitoa ja neuvottelua paluusta esimiehen ja sairauslomalla olevan välillä ei ollut lainkaan.

...jotenki siinä meni liian pitkään ilman mitään vuorovaikutusta mun ja sen työpaikan välillä et ois kokenu mahdollisuudeks mennä sinne yhtään millään tavalla takasi. Et jos esimerkiks ois esimies pitäny yhteyttä silloin ku mä oon sairaslomalla nii se ois ois ollu se yhteys sinne (M: Nii) sillee jotenki aktiivisesti nii se, ois ollu sellanen olo et mua ensinnäki odotetaan takasin (M: Hmm) eikä odoteta sitä että koska se nyt taas lähettää sairaslomatodistuksen.

Työssä jaksamisen kuormittuminen voi liittyä esimiesten toimintatapoihin, jotka koetaan työntekoa tukemattomiksi, epäoikeudenmukaisiksi tai epäinhimillisiksi:

- Huono vastaanotto työhön tullessa
- Palautteen puute
- Virheiden ja epäonnistumisten korostaminen
- Vaikutusmahdollisuuksien ja tiedottamisen puutteet
- Työyhteisön toimivuuden ja työntekijöiden hyvinvoinnin edistämisen laiminlyöminen
- Kertominen omista jaksamisen ongelmista on usein poissuljettu vaihtoehto niihin liittyvän leiman vuoksi. Masennuksen kaltaisista henkilökohtaisista asioista puhumista ei koeta luontevaksi suhteen esimieheen ollessa etäinen. Kertomista ei myöskään nähdä viisaaksi silloin, kun suhteen luottamuksellisuudesta ei voi olla täysin varma.
- Sairauslomalta paluun kynnyksen kasvaa, jos sen pitkittymistä pidetään itsestäänselvyysnä eikä yhteydenpitoa esimiehen ja sairauslomalla olevan välillä ole lainkaan.

## 2.3 TYÖYHTEISÖÖN LIITTYVÄT KUORMITTAVAT KOKEMUKSET

Työyhteisöä koskevat kuormittavat kokemukset olivat haastateltujen keskuudessa yleisiä. Työtoverit olivat joskus *ottaneet uuden työntekijän huonosti vastaan*. Useampi toi esille kokeneensa yksinäisyyden ja irrallisuuden tunteita *jäätyään työyhteisön ulkopuolelle* johtuen joko iästään, asemastaan työyhteisössä tai eroista omien ja muiden työntekijöiden kiinnostuksen kohteiden välillä. Työtoverit olivat saattaneet jättää tiedottomatta asianmukaisesti työtehtävien hoitamisen vaikuttavista asioista tai jopa sulkea ulos joukostaan esimerkiksi ohi puhumalla, jättämällä tervehtimättä tai vastaamatta sähköposteihin.

...ku ei ollu sitä semmosta semmosta juttuseuraa siellä työkokeilupaikalla että et vaikka joka päivä kävitkin jossain ja oli se rytmi niin se tuntu semmoselta paikalta mikä ei ollu silleen oma paikka että vähän niinku tuntu sellaselta irralliselta että jotenki tai turhauttavalta lähtee ehkä sinne aina välillä. Että voi olla että se jotenki, tarviin semmosta jotain jokapäiväistä sosiaalista toimintaa josta saa voimavaroja.

...ja sit toisaalta oli vaan ihan erilaiset kiinnostuksen kohteet. Mua ei niin kauheesti kiinnosta vaikka värjätä mun hiuksia tai tollasia tosi olennaisia asioita. Et vaikka mä tykkään tosi paljon kaikista näteistä asioista ja vaatteista nii se ei tavallaan oo se mun elämän keskus mikä se vaikutti siellä muulla henkilökunnalla pitkälti olevan eikä sillee vaan työn kautta vaan muutenki.

Ja sit ne teki sellasta et ne puhu mun ohi vähän niinku mä oisin ollu joku semmonen ylimääräinen resurssi et mitä, mihin sitä käytetään seuraavaks ja mä olin sillee et haloo mä oon tässä että mitä jos kysyisitte multakin.

Jaksamista kuormittava *huono työilmapiiri* oli haastateltujen kokemuksissa ilmennyt monin erilaisin tavoin, kuten kielteisenä tai välinpitämättömänä suhtautumisena työntekoon, joustamattomuutena, konflikteina, käskytämisenä, ilkeilynä, toisen osaamisen kyseenalaistamisena, selän takana puhumisena, haluttomuutena auttaa työtovereita ja ”puhaltaa yhteen hiileen”, tai huomion kiinnittämisenä virheisiin. Esimerkiksi juuri epäonnistumisen pelko virheisiin tarttuvassa työyhteisössä saattoikin lopulta johtaa työntekijän jäämiseen sairauslomalle:

Et miks mä jäin sairauslomalle. (M: Hmm) No tosi paljon se oli stressiä lähinnä siitä että mä en uskalla epäonnistua siellä. Onhan, siis kyllä mulla aina on ollu itellä luontaisesti se epäonnistumisen pelko tosi vahva mut siellä ku sitä tavallaan ruokittiin niin paljon (M: Hmm) niin siitä tuli ihan semmonen kohtuuton mörkö.

Työyhteisössä yhdenkin ihmisen katsottiin pystyvän ”pilaamaan sen ilmapiirin aika tehokkaasti”. Huonon työilmapiirin painotettiin olevan merkittävästi jokaisen hyvinvointiin vaikuttava asia riippumatta siitä, onko kärsinyt masennuksesta vai ei:

Joo no se täytyy ainaki sanoo et mut perehdytettiin tosi hyvin et siinä ei ollu mitään mutta ehkä sitte se kun vuorotyötä tehää ja tietyissä tiiviissä työryhmissä niin se että jos siellä työryhmässä on valmiiks jo asiat huonosti

niin (M: Hmm) niin tuota ei sinne oo kenenkään kiva tulla oli sitten kokenu masennusta aikasemmin tai ei että.

Yt-neuvotteluiden, organisaatiomuutosten tai työmäärässä tapahtuneiden muutosten kerrottiin vaikuttaneen kielteisesti ilmapiiriin työntekijöiden ollessa ärtyneitä ja yleisen mielialan laskiessa. Epävarmuuden ja muutosten kuvattiin aiheuttaneen työntekijöiden jakautumista ”leireihin”, sääntöjä vastaan kapinointia ja kilpailuasetelmia työntekijöiden välille jokaisen pyrkiessä turvaamaan oman paikkansa: ”että ku ei oo ihan hirveen turvattu se työ niilläkään ni sit pitää vähän aina toisia polkee maahan että omat työt säilyis”. Muutosten lisäksi myös teknisten vaikeuksien mainittiin kiristäneen työyhteisön ilmapiiriä.

Eräs haastateltu koki vaikenemisen henkilökohtaisista asioista olleen miesvaltaisilla työpaikoilla puhumista tavanomaisempaa: ”tehhään hommat ja puhutaan naisista ja tämmöstä. Ja sitte jätettiin tämmöset henkilökohtaset ongelmat kottiin”. Vaikenemista työympäristössä, jossa henkilökohtaisistakin asioista puhutaan, puolsi puolestaan pyrkimys välttää mielialan laskua tai normaalin vuorovaikutuksen ulkopuolelle joutumista.

Ja se siitä mie en tykkäis et kysellään liikaa että ja sit se et siin on et sen takia mie en halua kertoa töissä työkavereille liikaa mun ongelmista koska siin on aina se riski et sitte ne hetkellä jota et voi aavistaa niin sielt tulee joku kysymys et no miten sinä nyt olet jaksanut tai jotain tämmöstä et sellasella hetkellä ku ei ite halua puhua ja että et jos et sit se tuntuu inhottavalta jos niit asioita kaivellaan että tai sit se et jos jotenki säälittelee et voi ku tol on nyt vaikeeta tai tai että ettei ne rupee mitenkään säästelemään sanojaan tai et ne suhtautus sillai normaalisti.

Haastateltujen mukaan jaksamisen ongelmista ei voi työpaikalla puhua, sillä niitä helposti pidetään merkinä heikkoudesta. Virheitään, saati mielenterveyden järkkymistä ei voi tuoda julki, jottei tulisi nähdäksi ja kohdelluksi työtehtävistään suoriutumaan kykenemättömänä työntekijänä. Jos työpaikan menettämisen pelkoa ylläpidettiin muutenkin, virheistä tai masennuksesta puhuminen työtovereille oli täysin poissuljettu vaihtoehto. Masennuksesta oli paras vaieta työympäristössä, jossa toisten asioista juoruiliin: ”oli sellanen olo että jos mä kerron niille jotain nii siitä tulee taas sellanen juttu mistä ne puhuu mun selän takana sillee tosi viihteellisesti”. Myös ulkopuolisuuden kokemus tai etäiset sosiaaliset suhteet työyhteisössä saattoivat olla syy siihen, ettei puhumista katsottu tarkoituksenmukaiseksi. Odotukset työtovereiden suhtautumisesta saattoivat nostaa kynnystä työhön paluuseen sairausloman jälkeen: työtovereiden arveltiin joko utelevan ja puhuvan asiasta sairauslomalla olleen selän takana, tai heidän ei uskottu välittävän lainkaan.

Must tuntuu et loppuvaihees mua alettiin pitää niin semmosena kummajaisena et ku oli niin paljon pois ja sitte oli tosi semmonen herkkä herkkä et itkeskeli helposti tai hirveen helposti (M: Hmm) niin en, totta kai se kasvo se kynnyks mennä töihin sairausloman jälkeen. (M: Hmm) Ei se ollu helpoo et se oli sit vaan et ku siel oli muutenki niin paljon riitoja ja sit yleensä se oli sitä et moi ja se oli siinä sitte et ei kukaan koskaan kysynyt et miten mä voin tai ei ei se ehkä must tuntuu et se oli aika neutraali se mun töihin meneminen muille et ei he varmaan välittäny et olinks mä siellä vai en.



Työssä jaksamista kuormittavia kokemuksia työpaikalla tuottavat:

- Työtovereiden huono vastaanotto töihin tullessa
- Työyhteisön ulkopuolelle jääminen
- Huono työilmapiiri
  
- Työssä tapahtuneita virheitä peitellään etenkin työyhteisössä, jonka ilmapiiri on huono.
- Työssä jaksamisen ongelmista katsotaan parhaimmaksi vaieta, jottei tulisi nähdä ja kohdelluksi työtehtävistään suoriutumaan kykenemättömänä työntekijänä.
- Odotukset työtovereiden suhtautumisesta saattavat nostaa kynnystä työhönpaluuseen sairausloman jälkeen.

## 2.4 OMIEN VOIMAVAROJEN HEIKENTYMINEN

Haastatellut kuvailivat elävästi, kuinka omien voimavarojen heikentyminen kuormittaa työssä jaksamista, ja millä tavoin tällaisessa tilanteessa pyritään selviytymään joko omin voimin tai apua etsimällä. Voimavarojen heikentymisen kerrottiin juontuneen edellä kuvatun kaltaisista kuormittavista työkokemuksista ja -olosuhteista, henkilökohtaiseen elämään liittyvistä asioista, tai näistä molemmista samanaikaisesti.

Vähäiset voimavarat tekivät työstä selviytymisestä toisinaan hyvin raskasta. Stressi saattoi ilmetä jännittämisenä, ylikierroksilla käymisenä, univaikeuksina tai voimakkaana ahdistuksena: “et itkee sen työnsä äärellä, et tekee sitä mut itkee ja tekee”. Työstä selviytyminen oli saattanut vaatia ”sinnittelyä”, esimerkiksi yksityiskohtaisten tehtävälisterojen tai omiin oloihin vetäytymisen turvin.

Ja ainoa keino jolla mä koin et mä saan nukutuks oli se et mä äänitin puhelimeen tai kirjotin ylös et jos mulla oli joku ajatus miten joku asia pitää hoitaa. (M: Hmm) Tai sit et mä kirjotin to-do-listaa et mitä mun pitää tehdä aamulla kun mä herään ja siis sillai et mun joka ikin, hiljalleen joka ikinen asia alko löytää tiensä siihen to-do-listaan kun aikasemmin oli vaan niinku et edellisenä esimerkiks iltana tekee to-do-listaa siis sillai et muista lähettää tämä sähköposti, lue vielä läpi teksti tai näin siis sillai et sinne alko tulla spesifimpää ja spesifimpää siis sillai tietoo. Mut siis siinä vaiheessa kun alko unohteleen asioita, muista keittää aamulla kahvi, et tyyliin se pitää kirjottaa sinne to-do-listaan et kato et et lähe ilman housuja himast töihin tyyliin...

Joo mut en mie siis sillon mie en puhunu niist vaikeuksista siellä et mie vaan koitin sinnitellä että sit se oli aika paljon sitäki et mie saatoin hautautua sinne omaan työhuoneeseen. Saatto mennä parikin tuntia et mie olin vaan istuin netissä ja mie, se vaan tuntu tosi vaikeelta tarttua niihin työtehtäviin ja.

Työstä suoriutuminen oli monen kohdalla kärsinyt toimintakyvyn heikennyttä: ”joku ihan simpelikin homma saatto venähtää monta tuntiseks hommaks”. Työtehtävien aloittaminen,

keskittymisen ylläpitäminen ja työtehtävien loppuunsaattaminen saattoivat tuottaa suuria vaikeuksia. Voimattomuus ja työtehtävien hoitamisen hankaloituminen nakersivat itseluottamusta, jonka seurauksena nuori saattoi kokea olevansa ”huono työntekijä”. Työstä suoriutumisen ongelmat olivat joskus myös johtaneet huonoon palautteeseen ja välien kiristymiseen työnantajan kanssa.

Joo se oli itse asiassa se oli tosi hankalaa et mullahan meni sellanen itsetunto siihen työhön ihan täysin et se tuntu tosi pahalta kohdata asiakkaita et tuntu et kun pienikin virhe tulee niin sit jotenki, et ei kestä niinku mitään mitään semmost miten mä nyt selittäisin (.) et vähänki jos tulee jotain sellasta et joutuu panostaa johonki enemmän tai hakee jotain tietoo nii nii ei ollu voimavaroja tehä mitään ylimäärästä oikeestaan.

Keskittyminen oli tosi vaikeaa. Ja sitten koska keskittyminen oli vaikeaa niin annettujen työtehtävien alottaminen ja loppuunsaattaminen, nimenomaan se loppuunsaattaminen oli vaikeaa. Ja sitten taas siitä tuli sellanen syyllinen olo et mä oon huono työntekijä ja sitte tietysti palaute välillä oli sen mukasta myös.

Mutta kyllähän se toisaalta se masennus vaikutti siihen työtehoon että sitä oli ihan väsyny ja hajamielinen ja tämmösiin se vaikutti ja sitte varmaan kiristi välejä sen työnantajan kans.

Masennuksesta tietoinen esimies saattoi yhtäältä tuntua ymmärtävän. Toisaalta työstä suoriutumiseen liittyvät vaikeudet söivät ymmärtävää suhtautumista. Ongelmaksi saattoi muodostua, kumman harteille heikentyneestä työtehosta aiheutuvat kustannukset lankeavat – työnantajan vai työntekijän.

Moni kertoi voimavarojensa riittäneen työn hoitamiseen vaikeuksista huolimatta. Näin saattoi esimerkiksi olla silloin, kun työn koettiin kuormituksen sijaan auttavan jaksamaan masennuksen kanssa. Työstä saatettiin selviytyä myös, vaikka kiinnostusta työtä kohtaan ei olisi ollut.

Siis mä oon opettajana aika siis kannustava ja vähän idealisti ja mun mielestä olis hirveen tärkeitä tavallaan kaikki tällaset ajattelutaidot ja itsetuntemus ja semmonen yleinen hyvinvoinnin lisääminen ja muu sellanen että ne opetusisällöt ei oo niin tärkeitä. Ja tavallaan se keskustelu mut että siis olin huono opettaja että siis teetin vaan jotain tehtäviä ja luennoin jostain monotonisella äänellä ja en paljon kyselly että mitä mieltä ne oppilaat on.

Työt olivat hoituneet rutiininomaisesti tai sinnitellen, vaikka työniloa ja halua panostaa omaan työhön ei tunnettu. Jatkovaa vuorovaikutusta ja omien tunteiden hallitsemista vaativan asiakaspalvelutyön kerrottiin muuttuneen vaikeaksi omien voimavarojen heikennyttyä.

Mun mielest se et sun täytyy vääntää se tekohymy siihen et tuntuu et se vaatii ihan uskomattomasti voimia. Mä en ees loppuvaihees varmaan ees jaksanu enää hymyilläkää (M: Hmm) et ei mua kiinnostanu et mitä ne on aatellu et sit vaan ite, mä olin tosi hajamielinen sillo. (M: Hmm) Mulla meni aina kutokset ja kolmoset sekasi ja kaikkee muuta mahdollista et tuli hyvin paljon virheitä et mä olin vaan omissa ajatuksissa et. Et sitku siel joku tulee viel huutamaan

et jostain puuttuu joku hinta nii sit teki mieli kyl muutaman kerran sanoo ilkeesti et, mut koskaan en sanonu kuitenkaan et (M: Hmm) se tekohymy oli oikeestaan se kaikist pahin ehkä.

Jotkut haastatelluista nuorista naisista kuvasivat, kuinka halu pitää oma kärsimys salassa työpaikalla oli vaatinut ”kulissien ylläpitämistä”. Tämä mahdollistui ”feikkaamalla” tai omiin oloihin vetäytymisen mahdollistavan kiireisen työntekijän roolin taakse piiloutumalla. Suhteet työtovereihin olivat kuitenkin saattaneet eristäytymisen vuoksi kärsiä.

Mä oon ensinnäkin mä oon ihan järjettömän hyvä feikkaamaan ja mä tiedän mulla on tuttavapiirissäki ihmisiä jotka on burnoutissa, masennuksessa ja niin edelleen ja ne on myös hirveen hyvii feikkaamaan ja mä pystyn aivan hyvin vetää työpäivänki läpi silleen että tai niin et ei se näy. Mut se on eri asia se miten se kokee ja mitä siel kotona sitten (M: Hmm) tai näin et siis sillä lailla. Eihän ne ei niillä oo harmainta aavistustakaan esimerkiksi siellä kesätyöpaikassa et mul ois ees ollu jotain ongelmia tai mul on ongelmia tai näin. (M: Hmm) Ei ei mun työkavereillakaan oo mitään tai niil ihmisil joita mä siellä tapasin päivittäin nii ei niil oo mitään hajuu...

Ja nyt se on sitte ollu semmosta että välillä on oikeesti ollu niitä aamuja että ei oo meinannu jaksaa, tuntuu tosi pahalta ja kurkkuu kuristaa ja jotenki pelkää että repee itkuun ja ei tavallaan se kulissi kestä kasassa. (M: Hmm) Ja mie huomaan et se on hankaloittanu sosiaalisia suhteita tuolla työpaikalla ku mie oon vetäytyny vetäytyny tuota.

Omien voimavarojen heikentyminen heijastui työssä jaksamisen ohella monin tavoin myös vapaa-aikaan. Riippumatta siitä, oliko töissä vai vapaalla, saattoi olla ”vaan helvetin paha olla koko ajan”. Pahan olo ja sen peittelyn kerrottiin purkautuneen usein työpäivän jälkeen kotona itkuna ja ahdistuneisuutena. Työasioista irrottautuminen vapaa-ajalla oli toisinaan miltei mahdotonta.

Mul tuli, mul alko tulla paniikkikohtauksii niin paljon et, mä kuljin töihin bussilla nii mä en pystyny olemaan siellä bussissa. Mä aloin, must tuli ihan hullu, mä en voinu käydä missään sellasis niinku vaikka jossain baareissa mis oli paljon ihmisii et se oli ihan kauheeta kävellä tuolla ihmisten joukossa ja (.). Sit sit mul tuli niin paha olo et mä saatoin vaan työpäivän jälkeen romahtaa lattialle itkemään...

Et mullahan tätä päivää ennen mullahan oli paljon sellast et et ne ajatukset työpäivän jälkeen vaan pyöri niis työasioissa ja tuli koko ajan uniin niitä työasioita et oli koko ajan semmonen stressi päällä. //et et oli koko ajan sellasessa työnvalmiudessa jotenki.

Eräs haastateltu kertoi koko elämänsä pyöriineen työstä selviytymisen ympärillä silloin, kun työpäivän jälkeen jäljellä olevat voimavarat kuuluivat eväiden valmisteluun kohtuuhintaisten ruokailumahdollisuuksien puuttuessa omalta työpaikaltaan. Voimavarojen heikennyttyä merkittävästi, arkea hallitsi väsymys eikä vapaapäivienkään jälkeen olo ollut levännyt. Aamuisin saattoi olla vaikea nousta ylös sängystä, pelkkä ajatuskin töihin menosta ahdistaa, eikä kehon ja mielen hyvinvoinnista terveellisten elämäntapojen avulla aina jaksettu huolehtia.

Myös sosiaalisten suhteiden ylläpitäminen oli saattanut jäädä, kun omista vaikeuksista ei jaksettu puhua eikä toisten huolia kantaa oman ”painavan taakan” lisäksi. Alla olevasta tekstikatkelmasta käy ilmi voimavarojen heikentymisen helposti synnyttävän väsymystä ja eristäytymistä ylläpitävän ”noidankehän”.

...ei jaksa ensinnäkään kuunnella toisen asioita et jos oli tapaaminen jonkun kaverin kanssa nii ei jaksa keskittyä siihen tai huomaa et tahtomattaanki, tai siis et ei oo sillä lailla läsnä siinä tilanteessa ja sit toisaalta se et tuntu jotenki iha siltä et ei jaksa kantaa sen toisen huolii vielä omien lisäksi et ei jaksa kuunnella mitään murheita kun on itellä niin painava taakka. (M: Hmm) Ja sit se et oikeen ei jaksa puhuu niistä omista asioista koska ne kaikki omat asiat liittyy siihen työhön ja sitte ei ollu mitään puhuttavaa enää omasta elämästä et se olis ollu sit aika sellasta yksipuolista nähdä niitä kavereita. Et vaan sitte kysellä niitten tapahtumia ja kuulumisia ja sit toisaalta ei jaksanu käsitellä muitten asioita viel omien lisäksi. Et silloin mä sit vähän passivoituin et olin tääl kotona vaa et nukuin ja katoin jotain telkkaria. (M: Hmm) Ja sit toi on sellanen noidankehä et ei jaksa käydä missään urheilemassa et vaiks se ois just hyvä sen jaksamisen kannalta. (M: Hmm) Ja sit just kaikki ruokailut nii meni ihan sellaseks karkkipu, tai siis nopeet energiaa vaan haki (M: Hmm) Et sit se tietyst vaa ruokki sitä väsymyst ku ei liikkunu ja söi huonosti.

Monet kertoivat hakeneensa ulkopuolista apua vasta voidessaan todella huonosti. Tällöin avuntarve oli ilmeinen, esimerkiksi toistuvien itkukohtausten tai itsetuhoisten ajatusten ja tekojen vuoksi. Apua ei läheskään aina lähdetty ensimmäiseksi hakemaan masennukseen, vaan univaikeuksiin tai johonkin fyysiseen vaivaan, kuten niska- ja selkävaivoihin. Vastaanotolle tullessa olotila ei myöskään välttämättä ollut silminnähten yhtä huono kuin avunhakupäätöstä tehtäessä. Oman tilanteen vakavuutta saatettiin päätyä vähättelemään, vaikka sitä olisikin uskallettu alkaa avaamaan.

Ku mä luulen et mä en oo mitenkään omituinen tapaus ku mulla oli se pitkään ongelmana et mä vähättelin omia ongelmiani ja omaa vointiani aika pitkän aikaa niin sit sekin jotenki että siinä tilanteessa monesti käy sillei siinä keskustelutilanteessa et ku jos sä uskallat avata ja ottaa sen esille ja alottaa sen nii sit sä yhtäkkiä oot sillee et no ei se nii paha oookaa ja rupeet vähätteleen sitä. (M: Hmm) Ja mitä enemmän se potilas sitä häpeää sitä omaa sairauttaan niin sitä helpommin siinä käy silleen et joo no eihän täs nyt sillee mitään mä nyt oonki ihan ok, kyl mä jotenki tästä.

Kynnys pyytää apua mielenterveyden järkkymiseen saattoi häpeän vuoksi olla suuri. Joskus avun hakeminen oli vaikeaa, koska haastateltu ei kokenut ansaitsevansa apua: ”mulla oli kauheen huono omatunto siitä että mä nyt tälleen tuhlaan resursseja että kun ihmisillä on oikeitakin ongelmia”. Oma kärsimys ei välttämättä tuntunut oikeutetulta silloinkaan, kun sitä verrattiin muiden samankaltaisten asioiden kanssa kamppailevien tilanteeseen.

Hmm no itse asiassa kun sehän sitten taas kun tietää sen et hei et näil ihmisil on samanlaisia probleemii ku mulla esimerkiks niin sehän vaan tekee sen että itsellensä tai se muistuttaa itseä siitä ei hei et mä en oo millään tavalla erikoinen et muut painii näiden samojen ongelmien kanssa. (M: Hmm) Et tavallaan se et et oonks mä muka oikeesti sit niin masentunu tai surullinen tai

muuta kun mitä mä itse kuvittelen tai siis sillai tiiät sä. (M: Hmm) Et sit se menee siihen et sitä ajattelee et no ei se oo ihmekään et mä en oo mitään apuu saanu et ansaitsenks mä edes mitään apuu et kuka sitä apuu todella ansaitsee.

Jotkut kokivat avun hakemisen nimenomaan työterveyshuollosta vaikeaksi. Taustalla vaikutti huoli siitä, että tieto saattaisi kulkeutua työnantajalle vaarantaen siten työn jatkumisen: ”enite mä pelkäsin sitä kuitenkin, kyl mä sen moneen kertaan tarkastinki sieltä et eihän siitä mee tietoo tonne työnantajalle et tietysti sitä mahdollisuutta jatkotöistä”. Osa haastatelluista ei ollut hakenut apua työterveyshuollosta, koska olivat joko opiskeluterveydenhuollon vastuulla, tai heidän mahdollisuutensa hakeutua työterveyshuoltoon olivat jääneet epäselviksi esimerkiksi lyhytkestoisessa määräaikaisessa työsuhteessa ollessa. Kontaktia työterveyshuoltoon ei myöskään ollut päässyt syntymään, kun työhöntulotarkastuksessa ei oltu käyty. Ongelmallisen tilanteen oli joskus saanut aikaan avun pyytäminen ikään kuin väärästä paikasta: selkeät neuvot siitä, kuinka avun hakemisen kanssa tulisi edetä, olivat saattaneet jäädä saamatta ja kynnys hakea apua epäonnistuneen yrityksen jälkeen kasvaa entisestään.

No ei se ei siitä kyllä oikeestaan loppujen lopuks ollu mitään hyötyä että kyllä ne sano että kunnalliselle puolelle sun kannattaa käydä jolleki puhumassa mutta se nyt oli vähä jotenki siinä vaiheessa jos sä tommosta asiasta meet puhumaan, nii varsinki ku ensimmäistä kertaa niin se on aika vaikeeta lähtee siitä sitte kunnalliselle puolelle siitä uusiks puhumaan. (M: Hmm) Mut jotenki mä kävin sitte työterveyden kautta sitte ja sehän ei sitte kanssa ohjannu mua oikeen mihinkään.

Avun saaminen olikin monen kohdalla ollut monen mutkan takana. Avun etsiminen oli saattanut jäädä tai lykkääntyä, jos avunhakijan tilanteen vakavuutta ei otettu tosissaan, tai kun hoitohenkilökunta ei ollut luvatusi etukäteen perehtynyt tämän tilanteeseen. Avunhakijat olivat myös toisinaan kokeneet tullessa syyllistetyksi tilanteestaan. Kokonaisvaltaisen avun saamisen kannalta ongelmalliseksi mainittiin hoitavan lääkärin toistuva vaihtuminen ja vähäisiksi rajatut käyntikerrat työterveyspsykologilla. Usein haastateltujen kritiikki kohdistui tukea etsivän auttamiseen ainoastaan lääkkeitä tarjoamalla.

Niin mulla oli myös niistä aika huono kokemus niin mulla oli sellanen olo että et täytyyhän teidän tarjota mulle jotain muutakin ku pelkkä resepti. Mä olin sillee et jos mulle olis annettu terapiaa ja resepti, se ois ollu okei mut mulla oli sellanen olo et jos mä otan sen lääkereseptin nii mä oon sit omillani. (M: Hmm) Et niin kauan ku mä en syö niitä lääkkeitä nii ne tapaa mua edes sen takia et ne yrittää saada mut syömään niitä lääkkeitä. (naurahtavat) Mikä on tosi surullista.

...mä muistan et mä kävin sekä työpaikkalääkärillä että sitte terveyskeskuksessa jos mä puhuin mun mun oireista ja mulla tarjottiin lääkitystä mutta ei oikeestaan mitään muuta. Masennuslääkitystä jota mä sitten niin kieltäydyin ottamasta vastaan koska mä jotenki epäilin sitä ja sitte sitte työpaikkalääkäri suhtautu lähinnä vaan sillä lailla että hän ei edes tutkinu sitä asiaa eikä kyselly multa sen enempiä vaan anto ainoastaan tällasii hätäapulääkkeitä, rauhottavia lääkkeitä.

Sit aika pitkälti joutuu just ite järjestelemään ja miettimään et no ehkä terapia olis mulle se ratkasu et just mun mielestä se on niin karu, karua jotenki

jotenki valitettavasti se menee just nii et sieltä lyödään vaan se masennuslääkeresepti sulle kouraan et syö näitä ja jatka työntekoa (M: hmm) et jotenki luuli et toi on vaan sellane urbaanilegenda mitä kaikki levittää et.

Et sit vaan alistetaan siihen lääkekierteeseen ja semmoseen et ei tarvii kohdata sitä mörköä itessään niin se on vähä (M: Hmm) niin miust se on väärin.

Lähes jokainen haastateltu oli ollut sairauslomalla voimavarojensa heikennyttyä. Usein sairauslomalle jäätin vasta, kun tilanne oli ehtinyt kehittyä niin pahaksi, että muuta vaihtoehtoa ei enää ollut. Tällaisessa tilanteessa haastatellut kokivat sairausloman sekä välttämättömäksi että hyödylliseksi. Lyhyehköjen sairauslomien (1-2 viikkoa) aikana he kertoivat saaneensa levätyä, purettua stressiä, kohotettua mielialaansa ja saaneensa luvan tehdä ainoastaan mielekkääksi kokemiaan asioita: “se oli sellanen mikä mut sillon varmaan pelasti ja se oli et joku tavallaan sano ääneen että sä saat tehdä sellasia hyviä asioita”. Tilanteen ei aina kuitenkaan katsottu muuttuneen sairausloman jälkeen juurikaan paremmaksi, jos mieltä edelleen painoivat jaksamista vaikeuttavat työstä tai henkilökohtaisesta elämästä juontuvat asiat:

No siis kyllähän siinä sai ihan, miten sen nyt sanois, ihan uudenlaiset voimat itelleen. Mut ne sitte aika nopeesti ehty ku meni takas sinne töihin.

Kyl mun mielestä semmoset hetkelliset korjaukset ei voi olla kauheen kestäviä. Tietysti ne siin tilanteessa auttaa mut sit jos kaikki menee tavallaan siihen samaan mitä ennenki oli niin sit se vaan vähän lykkää sitä koska jää sit taas sairaslomalle.

Vaihtoehtoja ei juuri ollut silloin, kun työntekijää hoputettiin jatkamaan työntekoa, vaikka hänen voimavaransa eivät olisi sitä sallineet. Eräs haastateltu kertoi ongelmia tuottaneen työterveyshuollon toimijoiden eriävät näkemykset ja yhteistyön puute riittävän sairausloman tarpeen arvioimiseksi. Hän koki saaneensa ristiriitaisia viestejä eri suunnilta: psykologi kannusti keräämään voimia, lääkäri puolestaan patisti menemään töihin. Sairausloman tarpeen jatkuva perusteleminen tuntui raskaalta voimavarojen ollessa vähäiset.

Ja sit just se työterveyshuolto nii nii hmm no nii no mul nyt oli siit työterveyslääkärist nii negatiivinen negatiivinen jotenki se fiilis mikä siit jäi et et jotenki tuli just koko ajan semmonen et pitää jotenki vaa selittää uudestaan ja uudestaan ja perustella. Et ihan ku niillä voimavaroilla jaksais ruveta sitä jäsentelemään siellä työterveyslääkärillä niit (M: Hmm) kaikkii asioit uudestaan ja uudestaan (M: Hmm) et vähän niinku et on siel kinumas, tai vähän niinku tulee semmonen olo et sä joudut anelemaan jotain sairaslomaa et sä joudut niinku ihan et se ei riitä et susta tuntuu et sä tarvii sit (H: Hmm) et ihan niinku se ei olis jo ihan tarpeeks kova kynnyks mennä pyytämään jotain työuupumussairaslomaa. Ja sit jotenki sekin yllätti et et kyl mä ite jouduin tuomaan esille sen sairasloman niinku pyytämään sitä et ei sitä sielt tosta vaan tarjota sitä tai edes anneta sulle sitä vaihtoehtoa et se on ihan sust lähtösi.

Yksilölliset tilanteet ja näkemykset tulivat esille niin sairausloman hyödyistä kuin haittapuolista puhuttaessa. Sairausloma saatettiinkin nähdä huonoksi ratkaisuksi omaan tai yleisesti ottaen masennuksesta kärsivän tilanteeseen. Erityisesti pitkittyvän sairausloman riskeiksi katsottiin kynnyksen kasvaminen työhön paluuseen, jos toimintakyky ja itsetunto heikentyvät entisestään.

Ja jos ajattelis nyt et jos ite ois joutunu olee pitkällä sairauslomalla sen masennuksen takia nii se kynnys lähtee töihin ois varmaan ihan kauheen iso. Että se että mä olin äitiysloman takia pois töistä nii sitte ku mä menin sinne takasi nii siis se oli ihan kamala ennen ku mä menin sinne takasi. Sitte ku mä olin sen yhen päivän ollu nii ihan ku mä en ois ikinä ollu pois mut se vaan se kynnys (M: Hmm) ku on ollu pitkään pois nii kasvaa paljon isommaks.

Ja sit voi olla sellanen et en mä muista enää miten noit hommii tehhä, en mä voi sinne enää, ne on jo niin paljon parempii. (M: Hmm) Jos aatellaan ihmisiä jotka on muutenki jo aattelee olevansa mailman pohjasakkaa, sama vaikka kuolisin pois nii semmoset tarvii kaiken mahdollisen sellasen pienen oljenkorren missä voi riippua.// Ja sitä paitsi jos on himas yksin koko sen ajan, aattelee jos on vaikka kolme kuukautta sairauslomalla nii siinähan syrjäytyy ihan kokonaan. Sehän saattaa olla, jotkut ihmiset saa niin pitkän sairausloman nii ne voi olla yksinään sen koko ajan jos niillä ei oo lähipiiriä.

#### Voimavarojen heikentyessä:

- Työtehtävien aloittaminen, keskittymisen ylläpitäminen ja työtehtävien loppuunsaattaminen voi tuottaa suuria vaikeuksia. Työtehtävien hoitamisen hankaloituminen syö puolestaan työntekijän kokemusta itsestään hyvänä työntekijänä.
- Työnilo ja halu panostaa omaan työhön usein kärsii, vaikka työstä selviydyttäisiin rutiininomaisesti tai sinnitellen.
- Jaksamisen ongelmat heijastuvat monesti myös vapaa-aikaan.
- Kynnys pyytää apua koetaan usein suureksi ja avun saamisen olevan monen mutkan takana.
- Lyhyt sairausloma voi auttaa keräämään voimavaroja. Tilanne sairausloman jälkeen ei välttämättä kuitenkaan kohene, jos mieltä edelleen painavat jaksamista vaikeuttavat työstä tai henkilökohtaisesta elämästä juontuvat asiat.
- Nuori saattaa nähdä sairausloman myös huonoksi ratkaisuksi omaan tilanteeseensa. Erityisesti pitkittyvän sairausloman riskejä ovat kynnyksen kasvaminen työhön paluuseen, jos toimintakyky ja itsetunto heikentyvät entisestään.

### 3 MILLAISET ASIAT TUKEVAT TYÖSSÄ JAKSAMISTA?

#### 3.1 TYÖHÖN JA TYÖNTEKOON LIITTYVÄT TUKEVAT KOKEMUKSET

Aiemmat kokemukset puutteellisesta opastuksesta olivat osoittaneet työhön *perehdytyksen* tärkeyden. Myös työn mielekkyyden, omia voimavaroja ylläpitävien ajattelu- ja toimintatapojen, sekä työaikajoustojen katsottiin tukevan työssä jaksamista.

Työ koettiin *mielekkääksi* silloin, kun sen vaatimukset vastasivat omia vahvuuksia ja osaamista. Työn kokemisella mielekkääksi oli haastateltujen mukaan suuri merkitys työssä jaksamisen kannalta. Työstä nauttimisen ja sitä kohtaan koetun mielenkiinnon katsottiin olevan tärkeää. Kiinnostusta herättävän työn kautta on mahdollista ”toteuttaa itseään”.

Mutta siis musta on hirveen tärkeätä että työstä pitää ja nauttii vaikka se nyt on siis kaikki on aina välillä paskaa ja on ikäviä asioita mutta siis se että tavallaan kokee jotenkin voivansa toteuttaa itseensä. Se on kuitenkin aika iso osa ajasta minkä on töissä niin ois tärkeätä että siellä oikeesti viihtyy (M: Hmm) ja pitää siitä mitä tekee.

Kokemusta työn mielekkyydestä mainittiin pitävän yllä vaihtelu työtehtävissä sekä työnohjaus niin osaamisen tukena kuin mahdollisuutena purkaa työssä syntyneitä ajatuksia ja tunteita. Usein työtä kohtaan koetun mielenkiinnon säilyminen liitettiin mahdollisuuksiin saada vastuuta ja kehittyä työssään. Mielekkäällä työllä saattoi olla merkittävä sija omassa elämässä, sillä työssä viihdyttiin, sen parissa oli saatu onnistumisen kokemuksia, ja siihen panostaminen koettiin tärkeäksi. Mielekkään työn kerrottiin voivan tukea työssä jaksamista jopa huonosta ilmapiiristä, kiireestä tai paineista huolimatta. Eräs haastateltu painottikin, ettei masennuksen kokeneiden sietokykyä tulisi aliarvioida, vaan jokaisella tulisi olla yhtäläiset mahdollisuudet löytää vahvuutensa ja kehittyä työssään.

Mut et löytyy joku uus projekti jossa sä voit luoda jotain uutta ja vaikuttaa ja tehdä sen verkostoissa ihmisten kanssa. Niin se on selvästi se missä mä oon hyvä ja mistä mä nautin ja mikä on sillee et mä tuun työpäivän jälkeen ilosena kotiin. Vaikka nyt jos vertaa mun kuormitusta ja stressiä kun sä oot, nyt mä oon se pomo ja mulla on työntekijöitä ja jos mä tyrin niin ne menettää työnsä ja meil on isoja sopimuksii ja aikatauluja joita kukaan ei kerro mulle kuinka paljon tähän pitää varata aikaa. Jos mä budjetoin ja aikataulutan väärin niin sit monet ihmiset on kusessa. Et kaiken järjen mukaan tämmösen stressin pitäis ns herkkä mieli murtaa mut mä vaan elän siitä et se ei oo ollenkaan, se on must yks tärke juttu et ihmisiä ei pidä aliarvioida siks et ne on kerran ollu masentuneita.

Mielekkääksi koettu työ oli haastateltujen keskuudessa hyvin yksilöllistä. Se saattoi myös ajan kuluessa vaihdella tai muuttua elämänvaiheesta, -tilanteesta ja voimavaroistakin riippuen. Jotkut haastatelluista toivat esille masennuksesta kärsivän kannalta olevan hyvä asia, että uutta tietoa tarvitsee ottaa vastaan vain rajallisesti: ”Ja sit se oli just tietokoneyötä et se oli siis sillai tuttua, tietokoneet on tuttuja juttuja, anyway siis sillai et siin ei tarvinnu sillai uutta opetella hirveesti”. Kun kiire ei paina päälle, voi myös ”rauhassa siirtää niitä työtehtäviä ja vähän



valikoida sieltä et mikä tuntuu helpolta ja kivalta ja tehdä sitte sen”. Työssä koettujen haasteiden ja vastuun kerrottiin kuitenkin kasvattaneen itsetuntoa ja -luottamusta omaan osaamiseen.

No se oli vähän jännä että itse asiassa siellähän miut laitettiin tekemään siis semmosta mitä tavallaan miä en olis saanu tehdä. Ja miä olin välillä siellä yksin ja tosi paljon sain tehdä. Mut sit jotenki siitä sit tuli kuitenkin vastapainoks sitä itseluottamusta. Tavallaan annettiin sitä vastuuta ja sit se sujui niin sit siitä tuli sellanen hyvä olo kans.

Mielekkään työn koettiin olleen tärkeä voimavaroja ylläpitävä asia masennuksen kanssa kamppaillessa. Eräs haastateltu koki työn tuoneen pysyvyyden ja toivon tunteita muutoin vaikean elämäntilanteen keskellä: ”mulla on mun työ”. Työroolin taakse piiloutuminen olikin toisaalta myös selviytymiskeino. Työhön paneutuessa murheet saattoivat jäädä taka-alalle: ”mä jotenki pystyn siinä työpäivän aikana ku siinä ei tarvii sitte taas miettiä tai uppoudu niihin omiin ajatuksiin ainakaan nii saattaa olla paljon kevyempääki ku olla vapaa-ajalla”. Työn avulla oli mahdollista ylläpitää tavoitteita ja tulevaisuuteen näkemistä masennukseen liittyvistä näköalattomuuden tunteista huolimatta.

Kyllä se ehkä semmoset rankemmat päivät toisaalta siinä pääs purkamaan sitä eniten sitä ja no sen huomasi et jos oli joku semmonen isompi projekti tai pidempiaikainen niin siihen pääs jotenki panostamaan ja se taas jotenki helpotti sitä omaa, ehkä jollain tapaa sitä tulevaisuuden näkemistä sitte että oli jotain tärkeää tehtävää vaikka ois kuinka masentanu ja ei ois muuten kiinnostanu tuo elämä hirveesti. Semmonen pieni, tai kuitenkin tuntuu että iteki oon sen verran mikä nyt ois oikee sana, mutta työmotivoitunu että ne ottaa jotenki aika vakavasti tai tosissaan sit jos on joku tommonen, siihen saa purettua sitä energiaa ja saa kuitenkin jotenki semmosen tulevaisuuden tähtäimen. Et se oli hyvä niissä tämmösissä isommissa (M: Hmm) tai kiireisimmissä ajoissa.

Masennuskokemuksen koettiin myös antaneen eväitä omaan työhön kasvaneen ymmärryksen ja kärsivällisyyden muodossa. Nämä katsottiin arvokkaiksi etenkin esimiestehtävissä toimiessa ja auttamistyössä:

En tiää sitten onko tuon masennuksen kautta tavallaan pystyykö ymmärtämään sitte näitä potilaita paremmin ja pystyy jakamaan tavallaan sen kokemuksen ja ymmärtää mitä hyö käyvät läpi siinä. Ja sitte tuntus silleen että on enemmän kärsivällisyyttä että tavallaan sellasiin vaikeahoitoisiinkin potilaisiin saaha yhteys kun muilla ei riitä kärsivällisyys tai muuten niin jaksaa olla sillee heijän mukana vaikka he ei mittään järkevää sanoskaan.

Haastatellut nostivat esille myös *omia voimavaroja ylläpitäviä ajattelu- ja toimintatapoja*. Nuoret aikuiset kertoivat kokemustensa opettaneen ymmärtämään ja kuuntelemaan itseä paremmin. Tämän myötä he olivat alkaneet kiinnittää enemmän huomiota siihen, millä tavoin omaa jaksamistaan voi pyrkiä ylläpitämään: millaiset ajattelu- ja toimintatavat tukevat niin yksittäisestä työpäivästä selviytymistä kuin jaksamista pitkällä tähtäimellä. Yksi esille tulleista ajattelutavoista oli tarve luopua ankaruudesta itseä kohtaan ja höllentää itselle asetettuja vaatimuksia. Vaatimusten höllentäminen vaati ymmärrystä siitä, ettei tarvitse olla ”täydellinen työntekijä” eikä aina tarvitse jaksaa: ”jo se oivallus siitä et ei tarvii jaksaa nii oikeestaan auttaa

jaksamaan”. Töihin lähteminen silloinkin, kun se tuntuu vaikealta, nähtiin tärkeäksi toimintakyvyn säilymisen kannalta.

Ja sit seki mikä on auttanu kyllä monestiki että tai se on ku oikeesti lähtee vaan sinne töihin et vaikka aamulla tuntuis vaikeelta nii se et ku oikeesti menee sinne töihin nii kyl se, ei siel tarvii olla täydellinen työntekijä tai ja sit voi lähtee pois keskenkaiken jos oikeesti on niin paha olo.

En mä oikeestaan koska no sitten taas ku en mä oo ikinä ollu siinä jamassa kuitenkaa et mä en ois sängystä ylös päässy mut sitten taas toisaalta musta tuntuu et jos mä oisin siihen kerran jääny mä oisin, toisaalta se toistuva työrytmi ja se arkinen (.) (M: hmm) rytmi niin se on helpottanu siinä et ku on ollu pakko mennä (M: Hmm) sillon maanantaina. Sit ku ei oo siihen jääny niin se on kyllä varmaan jollain tasolla kanssa siinä auttanu. Kyllä mä sen muistan että viikonlopun jälkeen jos oli pienikin lomapätkä niin kyllä se hyvin vaikeeta oli lähtee sinne töihin. Mut sitten kuitenkin oon aina jotenkin sinne (.) menny ja kyl mä jälkeinpäin aattelen että onneks oon menny koska muuten se ois voinu olla että siinä ois voinu päästä käymään niin.

Myös vapaa-ajan osalta tärkeäksi katsottiin eristäytymisen välttäminen: “miust tuntuu että tällä viikolla on ollu paljon parempi mieliala ihan siitäkin syystä et on rohkeemmin ottanu yhteyttä kavereihin ja hakenu sitä muuta ajateltavaa ja semmosta et kyl kaikella sellasellaki on merkitystä sitte että oikeesti on niitten ihmisten kanssa”.

Jotkut haastatellut puhuivat työnteolle asetettujen rajojen vetämisen tärkeydestä omien voimavarojen ylläpitämiseksi. Rajojen vetäminen saattoi tarkoittaa työtahdin hidastamista, vastuun vähentämistä, ylitöiden tekemisestä kieltäytymistä tai esimerkiksi työaikajousten pyytämistä. Sen sijaan, että yrittäisi jotenkuten selviytyä ulkopuolelta satelevien vaatimusten keskellä, oli ymmärrettävä, että rajat on määriteltävä itse. Eräs haastateltu kertoi oppineensa irrottautumaan ilmapiiriä myrkyttäneistä “kotkotuksista” saatuaan työpaikkaan hieman etäisyyttä.

Ja sitte ku sieltä oli ollu jonku aikaa pois sieltä töistä ku oli opiskelun lomassa nii mä oon tehny sitte kesiä siellä nii sitte oikeestaan oli jo oppinu siihenki että jättää ne suurimmat kotkotukset ja hässäkät mitä siellä on ihmisten kesken nii tavallaan omaan arvoonsa (M: Hmm) ja menee vaan ja tekee sen työnsä niin hyvin ku osaa (M: Nii) ja sit lähtee kotii.

Jaksamisen kannalta korostettiin tasapainon löytämisen tärkeyttä työn ja vapaa-ajan välille. Tämä vaati työasioista irrottautumista vapaa-ajalla: “kun ihmiset ymmärtäis tavallaan ottaa sen vapaa-ajan eikä miettis niitä työasioita ja sun muita sitten”. Etenkin elämän alettua pyöriä ainoastaan työssä selviytymisen ympärillä, oli tärkeysjärjestystä elämän eri osa-alueiden välillä mietittävä uudelleen. Tarvittaessa työpaikasta luopuminen, sekä itselle sopivamman työn ja työympäristön etsiminen saatettiin nähdä oman hyvinvoinnin kustannuksella työskentelyä järkevämmäksi ratkaisuksi.

Ja just se et ajattelee ihan täysin itseään, siis ihan joka suuntaan et pikku hiljaa rupee palaamaan semmoseen, tai et järjestää sitä elämää uudestaan et on semmonen mielekäs rutiini siinä elämässä tai mielekäs rytmi nii et sen sairasloman aikana ehkä niin rupeis luomaan sellasii jotain mist oikeesti tykkää elämässä et panostaa niihin ja sit rupee miettii sitä järjestystä et miten

pystyy yhdistämään sen työn siihen et pystyy tekemään sellasii asioit mitkä tekee onnelliseksi ja mist saa semmosii hyvän olon tunteita. (M: Hmm) Et siin vaiheessa jos tapahtuu tommonen romahdus et joutuu jäämään sairaslomalle nii sit pitää nostaa nostaa pintaan ne oikeest tärkeet asiat elämäs ja sit ruveta pikku hiljaa rakentaa siit et miten sen pelais sen työn kanssa jos sinne haluaa palata ylipäättään siihen samaan työpaikkaan.

Must tuntuu et ihmiset jumittuu, tän tutkimuksen kannalt, must tuntuu et ihmiset jumittuu semmosiin töihin joista ne ei pidä, semmosten ihmisten kanssa joista ne ei pidä // Niin niin välillä ihmetyttää et miks ihmiset ei vaihda. Mä uskon et hyvin harvoin ihmisessä on vikaa, se on vaan se ympäristö joka on väärä sille ihmiselle. (M: Hmm) Mä oon ihan fine ku mä vaan vaihdoin ympäristöä. Mut jos mä oisin jääny siihen niin kyl mä uskoisin että mä oisin ihan yhtä huonos kunnos ku sillonki.

Haastatellut nuoret aikuiset arvostivat *työaikajoustoja*, kuten osa-aikatyötä ja liukuvaa työaikaa, joiden katsoivat tukevan työssä jaksamista niin masennuksesta kärsiessä kuin ylipäättäänkin. Osa-aikaisen työn saatettiin mainita tarjoavan mahdollisuuden viettää enemmän aikaa esimerkiksi lasten kanssa. Jotkut haastatelluista toivatkin esille suuremman palkan sijaan kaipaavansa lisää vapaa-aikaa. Lyhennetty työaika näyttäytyi mahdollisuutena ehkäistä jaksamisen ongelmia jo ennalta pitämällä huolta omasta hyvinvoinnista levon, terveellisen ruokavalion ja liikunnan avulla.

...minusta muutenki tuntuu siltä että minä haluaisin ehkä tehdä lyhyempää päivää että tavallaan ois, kun se sillä lailla mullaki se masennus on yleensä puhjennut aina uudestaan pahempaan vaiheeseen sellasen jonkun stressin kautta että tulee semmonen hirveen kiire ja härdelli niinkun just siellä ammattikorkeakoulun aikana. Niin sitten musta on tuntunu just siltä että tavallaan se pitkä päivä on huono idea mutta nyt musta on taas alkanu tässä ihan tämän vuoden aikana alkanu tuntua että ehkä se ei ookaan mitenkään kauheeta tehdä pitkää päivää (M: Hmm) mut kyl jos mä saisin valita niin mä ottaisin mieluummin vähemmän rahaa ja vähemmän työtunteja vaikka haluan kyllä tehdä työtä mut siis ihan sen takia että pyssyy se jaksaminen hyvänä. Että ei lähe just menemään alaspäin kun ei sitte ehikään nukkua eikä tehdä ruokaa ja se on kuitenkin sillä lailla tärkeä asia että pyssyy kunnossa tavallaan. Että on se että saa nukkua joka yö säännöllisesti samanpituset unet ja syö hyvin ja ehtii harrastaa jonkunnäköstä liikuntaaki ja on sitä omaa aikaakin vielä että saa rauhottua.

Toivotut tai olemassa olevatkaan työaikajoustit eivät useinkaan olleet haastateltujen nuorten aikuisten keskuudessa seurausta siitä, että niitä olisi oltu valmiita pyytämään masennuksen perusteella. Niiden katsottiin kuitenkin usein merkittävällä tavalla helpottavan omaa, tai yleisesti ottaen masennuksesta kärsivän työssä jaksamista.

Ja tuol on siis tuo työpaikka tukee hirveen hyvin tai et mun on ollu hirveen helppo olla siellä sen takii et meil on liukuva työaika.

Ja sitte se että et ois ois nelipäiväinen työviikko tai ehkä ehkä se on nyt et ku nyt on pakko olla töissä ne viis päivää viikossa niin siit tulee semmonen et en

jaksa et sehän voi olla et jos nää kaikki tämmöset ois käytössä niin et sitä silti ois sen nelkyttuntii siellä työpaikalla et jo se tietosuus siitä et voi valita toisin niin se auttaa.

Sairauslomalta paluuta pohtiessaan, haastateltu saattoi katsoa esimerkiksi työmäärän keventämisen omalla kohdallaan tarpeettomaksi: “mä ite ehkä kokisin sen helpoimmaks et jos ois vaan vähän että kylmää vettä niskaan suoraan”. Tässä tapauksessa näkemys juonsi todennäköisesti juurensa ennen kaikkea siitä, että haastateltava koki työnteon tärkeäksi selviytymiskeinoksi. Sairauslomalle jääminen saatettiin myös joskus kokea “akuutin tilanteen purkamiseksi”, jonka jälkeen työtä pystyttiin jatkamaan entiseen tapaan.

En tiiä, se on varmaan aika yksilöllistä sitte mutta ite ainakin halusin ettei siitä kovin isoa numeroa tehä. Tavallaan että jos tuntee että on työkunnossa nii sitte jatketaan töitä et ei tavallaan erottais sitä masennussairautta jostain toisesta sairaudesta koska kaikki ne on kuitenkin hyvin sellasia lamaanuttavia ja tuolleen että toimintakyky on laskenu mutta ei tavallaan erotettas sitä että no jos sä tuut vaikka käsi murtuneena ja palaat töihin niin eihän siitä sen kummempaa juttua tehä nii ei masennuksestakaan tarvii tehä sit jos tuntee olevansa työkykyinen.

Masennuksesta ei kuitenkaan useimmiten toivuttu täysin sairausloman tai kuntoutuksenkaan aikana. Työajan lyhennysten katsottiin kuitenkin olevan masennuksesta kärsivälle parempi vaihtoehto kuin vuorottelu sairausloman ja työssäolon välillä, tai vaihtoehtoisesti kokonaan työelämän ulkopuolelle jääminen.

Just ollaan sielläkin (ammattillisessa kuntoutuksessa) puhuttu paljon näistä työasioista että miten, moni on toivonu just sitä että vois tehä jotakin eikä tarviis olla sairaslomalla siksi että ei jaksa tehdä ihan pitkää päivää.

Lyhennetty työpäivä tai työviikko. (M: Joo) Sitä mä oisin itse kaivannu. Se kaheksan tuntia on ihan mahdoton jos on puolikuntonen ja yleensä sitä on aina puolikuntonen kun palaa sairaslomalta. Eihän masennus on semmosta että, no mä en ollu klassinen masennuspotilas mutta mut mul on sellasii ollu lähipiirissä. Se on pahimmillaan monen vuoden semmonen, siitä ei toivu hetkessä. (M: Hmm) Ja et sairasloma loppuu nii ei tarkota sitä että masennus on loppunu. Yleensä ei.

Työnteon nähtiin tuovan masennuksesta kärsivän arkeen säännöllisyyttä ja sosiaalisia kontakteja, tuottavan onnistumisen kokemuksia ja tukevan itsestä huolehtimista. Toisinaan oli ajateltava taloudellisiakin näkökohtia, vaikka osa-aikaisella työllä olisi nähty etunsa jaksamisen kannalta. Mahdollisuus osasairauspäivärahan turvin työskentelyyn oli ainakin tämän hankkeen puitteissa haastatelluille varsin tuntematon mutta hyvänä pidetty tukimuoto, josta toivottiin tiedotettavan laajemmin. Tähän liittyen asiaa saatettiin tarkastella myös työnantajan tuen tarve huomioiden.

Toinen vois olla se et työnantajia pitäis tukea tarjoamaan tukea. Ja rohkasta. Siis pitäis tehdä se kannattavaks tai tai hyö, tai että työnantajalle olis taloudellisesti turvattua vaikka hän vaikka hän ottais puolikuntosen työntekijän tai pitäis sellasen. (M: Hmm) Se lyhennetty työaika pitäis olla tosi mahdollista ja sitte ilman että työnantaja saa siitä takkiin. Yrittäjiä ei oo

kuitenkaan tarkotettu hyväntekeväisyys, ei yrittäjä oo hyväntekeväisyystyöntekijä.

*Työtehtävien keventämisen* ei katsottu ratkaisevan omaa tilannetta silloin, kun niiden ei koettu pureutuvan työpaikan rakenteellisiin tekijöihin kuormituksen taustalla: ”työn määrää siellä nyt ei ois tarvinnu vähentää tai lisätä tai mitää. Et jos ne ois sen systeemin muuttanu ni ehkä se ois sitte ollu kivempi tulla ja ylipäätään olla siellä mut eihän ne nyt semmosta voi alkaa tekemään”. Erään haastatellun mukaan keventäminen ei auta, jos kuormitus johtuu osaamisen ongelmista. Tuki tulisikin hänen mukaansa tällaisessa tilanteessa kohdistaa pikemminkin työstä selviytymiseen, sillä helpotuksen sijaan häpeä ja työtovereiden ärtymys lisääntyneestä työmäärästä voi pikemminkin tuottaa masennuksen kanssa kamppailevalle lisäkärsimystä. Toinen haastateltu puolestaan katsoi esimiehen kanssa käytävän keskustelun työtehtävien väliaikaisesta keventämisestä ensisijaiseksi ratkaisuksi työssä jaksamisen vaikeuduttua. Hän piti tärkeänä sitä, ettei työtovereiden tarvitsisi kokea tilannetta ”epäreiluksi”.

Must tuntuu et se syy miks jengi alunperin menee sinne sairaslomalle on se syy et niilt tuntuu ahdistavalta puhuu siitä asiasta töissä missä ne on huonoja tai missä ne ei yllä siihen tehtävänsä tasalle ja ne häpee sitä ja ne pitää sen piilossa. Ja sit se kasaantuu ja sit se sortuu. Sit ne tulee sieltä sairaslomalta takas niin en mä tiedä sit siinä ei yhä käsitellä sitä ongelmaa vaan annetaan joku kevennetty aikataulu tai kevennetty plääni. Kyl ihminen tajuu et hänen takiansa nyt tehdään kevennetysti. Ja sit ku hän ei oo paikalla niin puhutaan et ku joudutaan tekemään hänenki työt ku sil on nyt joku ongelma. Kaikilla meillä on joku ongelmii mut sil on joku suuri ongelma, (M: Hmm) sil on mukamas niin vaikeeta, mikä sil on vaikeeta, en mä usko.

Et hyväksyittäis sillee näkyvästi se että välillä toisten tarvii vähän keventää sitä työtaakkaa (M: Hmm) eikä se sit oo sillee että muita rankastaan siitä et toi yks ei tee niin paljon vaan et ois se sellanen vastavuoroisuuden fiilis siinä että nyt toi ei tee niin paljon ja jos sulle joskus tulee tää tilanne itelle nii sit sunkaan ei tarvii tehdä niin paljon. (M: Hmm) Tietysti ne on semmosia et jotkut ihmiset voi halutessaan hyväksikäyttää niitä mut must se on tavallaan pienempi ongelma ku se että tommosii juttuja ei oo.

Työtä ja työntekoa koskevia työssä jaksamista tukevia asioita ovat:

- Riittävä perehdytys
  - Kokemus työn mielekkyydestä
  - Sopiva työmäärä ja -tahti
  - Omia voimavaroja ylläpitävät ajattelu- ja toimintatavat, kuten rajojen vetäminen työn ja vapaa-ajan välille ja tarvittaessa itselle asetettujen vaatimusten höllentäminen
  - Työaikajoustot, kuten liukuva työaika ja osa-aikainen työ
- 
- Nuoret eivät välttämättä ole valmiita pyytämään työaikajoustoja masennuksen perusteella, vaikka kokisivat niiden merkittävästi helpottavan työssä jaksamistaan.
  - Tilanteet ja tarpeet erilaisiin työjärjestelyihin (esimerkiksi sairaslomalta paluun jälkeen) ovat hyvin yksilöllisiä. Joku voi hyötyä esimerkiksi työajan lyhentämisestä, toinen puolestaan avusta työtehtävistään selviytymiseksi ja osaamisensa kehittämiseksi.

## 3.2 ESIMIESTYÖHÖN LIITTYVÄT TUKEVAT KOKEMUKSET

Esimiestyöhön liittyvillä myönteisillä kokemuksilla oli ollut suuri rooli monen haastatellun työssä jaksamisessa. Toiset puolestaan toivat esille, millaisia suhtautumis- ja toimintatapoja esimieheltä toivoisivat. Pari haastateltavaa pohti aihetta myös oman esimiesasemansa kautta. Esimiehen toivottiin antavan työssä tarvittavaa tietoa ja tukea sekä toimivan oikeudenmukaisesti ja työntekijöidensä jaksamisesta välittäen. Hyvän esimiehen saatettiin kuvata olevan ”jämäkkä mutta inhimillinen”.

Esimiehen toivottiin antavan työntekoa ohjaavaa ja tukevaa *palautetta*. Toiveet palautteen luonteesta olivat kuitenkin yksilöllisiä:

Nii ja se on minun mielestä just se palaute että oli se hyvää tai huonoa ni että osaa itensä edes jonkinlaiseen raamiin sijoittaa (M: Hmm) niinku niin ettei siis tarvii olla semmosessa tyhjiössä, tekee sitä työtä ja menee kotiin ja sillee.

Se (palaute) kuitenkin ohjaa niin paljo sitte että molempia myönteistä ja negatiivista palautetta. Kyllä mun mielestä siis sitä pitää.

Mun mielest hyvä esimies tukee, kannustaa eteenpäin. Mä pystyin esimerkiksi kertomaan tälle mun nykyselle esimiehelle, mä pystyn kertomaan ihan kaiken mitä mul onkaan mielessä et hän ei missään vaihees lyttää mua (M: Hmm) et mä oisin tuol joku ketä poljetaan maan rakoon ja mulle ehkä kaikist tärkein asia on se et et jos mä saan palautetta nii se ei oo sitä et sä oot huono (M: hmm) vaan se on rakentavaa ja mä saan kiitosta siitä et jos mä teen jotain hyvin, jos mä oivallan jotain. Siis ne on ehkä ne kaikist tärkeimmät.

Esimiehen *joustavuutta* arvostettiin: ”just työvuorot oli helppo sen kanssa hoitaa ja kaikki menemiset nii. Se semmoset ymmärs että ihmisten pitää päästä menemään ja muuta”. Esimiehen osoittamalla *luottamuksella* oli niin ikään suuri merkitys: ”totta kai on siis sellanen et täytyy tehdä ne työt mutta se luottaa siihen että ne hommat hoituu eikä oo käyttämässä koko aika”. Esimiehen toivottiin keskustelevan työntekijän kanssa. Tärkeää nuorelle oli tulla kuulluksi, kohdelluksi ”samanvertaisena” ja saada *mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä*.

Monelle haastatellulle esimiehen tarjoama vastuu oli antanut *kehittymisen mahdollisuuden* ja lisännyt työn mielekkyyttä. Vastuuta ei tulisi kuitenkaan ”työntää” työntekijälle neuvottelematta, eikä hänen tulisi jäädä yksin haastavan tehtävänsä kanssa: ”jos sä teet sen työntekijälle et sä annat sille valtavasti vastuuta niin sun pitää antaa keinot millä se selviytyy siitä ja sit osata heittää se pelastusrenkas...”. Työssä jaksamista tukevan esimiehen kerrottiin olevan valmis auttamaan tarvittaessa, suhtautuvan epävarmuuteen kärsivällisesti ja mahdolliseen suureen työmäärään kehottaen työntekijää tekemään sen mitä ehtii.

Esimiehen tehtäväksi katsottiin *vastuun kantaminen työyhteisön toimivuudesta ja työntekijöiden hyvinvoinnista*. Hyvän esimiehen mainittiin huolehtivan tiedottamisesta ja tuovan selkeästi esille sen, mitä työntekijöiltä odotetaan. Esimiehen toivottiin huolehtivan työtehtävien jakautumisesta oikeudenmukaisesti sekä luovan ilmapiiriä, jossa kaikki saavat halutessaan tuoda esille näkemyksensä. Esimiehen hyviin toimintatapoihin saatettiin lukea se, ettei tämä kuormita työntekijää omilla ongelmillaan: ”ei semmostakaan kaipaa et se voi et jos sä kysyt siltä et voinko tulla jutteleen niin se voi sanoo sulle et mä niin tiedän miltä susta tuntuu”. Tämä ei kuitenkaan aina tarkoittanut sitä, ettei henkilökohtaisia asioita olisi myönteiseksi koetulla tavalla jaettu esimiehen ja alaisen välillä. Erään haastatellun mukaan esimiehen tulisi kertoa alaisilleen myös työtä koskevista vastoinkäymisistä aiheuttamatta

kuitenkaan heille turvattomuuden tunteita. Esimiehen rakentaessa avointa keskustelukulttuuria esimerkiksi näyttämällä esimerkkiä siitä, että virheitä tapahtuu, kenenkään ei tarvitse varoa niiden tekemistä ja käyttää energiaa niiden piilottelemiseen. Hän näki tämän tukevan niin työntekijöiden kuin esimiestenkin hyvinvointia : “Ja sä saat voimaa siitä yhteisöstä ja opit nojautumaan muihin ihmisiin ja ei tarvii sit yksin pusertaa siellä”.

Mun mielestä se on olennaisin juttu et sut otetaan ihmisenä, sut kohdataan, otetaan vakavissaan, sua katotaan silmiin, sust ollaan kiinnostuneita mut sä myös tiedät et sä et oo kenenkään projekti tai sua ei säälitä ja se on molemminsuuntasta. Mun mielestä myös esimies voi ihan hyvin, kaikki mun esimiehet on kertonu hyvin henkilökohtasia asioita tyyliin no ihan vakavista henkilökohtasista vastoinkäymisistä alkaen. (M: Hmm) Eikä se oo mitenkään vähentäny tai muuttanu sitä työssä olemista koska työasiat on työasioita ja nää on sit näitä juttuja ja ne vaikuttaa vähän silleen, sä oot kuitenkin kokonainen ihminen töissä. Ja se et niist asioista puhutaan niin vahvistaa sitä ja itseluottavainen ihminen voi myös kertoa mis on huono tai mis on epäonnistunu et kyl, näin se menee. Kyl mä sitä avoimuuden kulttuuria semmosta kovasti toivoisin työpaikoille vieläkin enemmän.

Hyvän esimiehen katsottiin pitävän työntekijöidensä puolia ja välittävän heidän jaksamisestaan ottamalla esille tulevat ongelmat tosissaan ja pyrkimällä etsimään ratkaisuja.

No tietenki se työyhteisö et siel ois hyvä työilmapiiri jos jotain tulee nii esimies hanakasti tarttuis niihin asioihin nii selvitetäs sitte mahdollisimman nopeesti (M: Hmm) ennen ku ne ehtii sitte tulla jotenki nii hirveen isoiks ne asiat.

...jotenki se et olis jotain säännöllisiä palavereja mis kaikki sais et olis aikaa käydä niitä asioita läpi ja kaikki sais puheenvuoron ja vois kertoa avoimesti niist tuntemuksistaan ja ja just se et työntekijää oikeest enemmän kuunneltais ja otettais nykyään enemmän vakavissaan nää työuupumusaiheet tai siis se et (M: Hmm) työntekijän jaksaminen siel töissä.

Eräs haastateltu kertoi olleensa tyytyväinen siihen, ettei esimies kysellyt hänen tilanteestaan. Toinen puolestaan toivoi esimiehen rohkeasti kysyvän, jos epäilee työntekijän hyvinvoinnin olevan vaarassa. Hänen mukaansa toiselta ihmiseltä voi kysyä “suoraan olematta röyhkee et onks sulla ihan oikeesti kaikki hyvin”. Henkilökohtaisista asioista kertomisen koettiin kuitenkin edellyttävän luottamuksellista suhdetta esimiehen kanssa. Moni arvelikin jälkeinpäin asiaa pohtiessaan, että heidän esimiehensä olisi suhtautunut ymmärtäväisesti. Masennuksen esille tulemisen katsottiin kuitenkin olevan tarpeen lähinnä, jos sen myötä työtekoa saadaan tarvittaessa järjestettyä niin, että ”homma toimii”.

Jos se ois sitte menny niin pahaks se tilanne et se ois alkanu vaikuttaa mun työntekoon tai muuta niin totta kai siinä vaiheessa sitte ehkä ois ollu aiheellista mahdollisesti siellä töissäki jonkun sitte tietää esimiesten tietää siitä asiasta tai. Kun se oli kuitenkin sitä että mä pystyin käymään töissä ja tekee työt ihan ok et siinä ei ollu mitään et se ei vaikuttanu siihe työntekoon. (M: Hmm) Vaikka tosi paljon ketuttiki töihin lähtee (M: Hmm) niin kuitenkin mä oon osannu pitää sen ammatillisuuden et ei se oo niille asiakkaille kuulunu siis puhelimesta kuulunu että mua ei kiinnosta olla siellä töissä.

...mut kyl mä nyt ajattelen eri tavalla (.) (M: Hmm) että jotenkin ajattelen että kyllähän se sille niille työkavereille ja, tai ainakin työnantajalle sillä lailla täytyy kertoa asiasta että ei (naurahtaa) muuten ei voi, jos ei tiiä siitä niin sitte ei välttämättä tuota, tai siis mitä enemmän puhuu asioista niin sitä paremmin pystyy järjestämään asiat silleen että homma toimii (M: Hmm) et ku ymmärtää toista paremmin.

Kuten jo aiemmin kävi ilmi, lyhyellä sairauslomalla ollessa esimiehen yhteydenotolle ei nähty tarvetta. Yhteyden säilymisen työpaikalle katsottiin kuitenkin helpottavan pitkältä sairauslomalta paluuta. Esimiehen yhteydenpidon mainittiin osoittavan työntekijälle, että häntä odotetaan takaisin ja mahdollistavan neuvottelun siitä, millaisin edellytyksin työntekijä voisi palata työhön. Tärkeää oli kuitenkin, että neuvottelu tapahtuu "hoputtamatta" töihin. Esimiesten toivottiin myös ottavan selvää ja pyrkivän ymmärtämään, mistä masennuksessa on kyse ja mitä se voi merkitä työnteon kannalta.

Esimiehen toimintatapoja, jotka tukevat työssä jaksamista:

- Työntekoa ohjaavan ja tukevan palautteen antaminen
- Joustavuus ja luottamuksen osoittaminen
- Työntekijälle annetut mahdollisuudet kehittyä ja vaikuttaa työhönsä
- Avoimen keskustelukulttuurin luominen työyhteisöön
- Työntekijöiden ja koko työyhteisön hyvinvoinnista välittäminen
  
- Työssä jaksamiseen liittyvien vaikeuksien puheeksi ottamisen esimiehen kanssa voi katsoa olevan tarpeen lähinnä yksilöllisten ratkaisujen (esim. työaikajärjestelyiden) löytämiseksi silloin, kun työkyky ja -hyvinvointi on syystä tai toisesta kärsinyt.
- Esimiehen yhteydenpito töihin hoputtamatta madaltaa sairauslomalta työhön palaamisen kynnystä.

### 3.3 TYÖYHTEISÖÖN LIITTYVÄT TUKEVAT KOKEMUKSET

Haastatellut korostivat työyhteisön merkitystä työssä jaksamisessa. Monet heistä olivatkin saaneet kokea, kuinka työyhteisö voi parhaimmillaan tukea hyvinvointia niin työssä kuin sen ulkopuolellakin. Hyvän työilmapiirin ja sosiaalisten suhteiden ansiosta työssä viihdytään, saadaan onnistumisen kokemuksia, jaksetaan kuormittavia tekijöitä paremmin ja uskalletaan käsitellä vaikeitakin asioita.

Lähtemättömästi mieleen oli saattanut jäädä työyhteisön lämmin vastaanotto työhön tullessa: työtoverit olivat olleet vilpittömän iloisia saadessaan tutustua uuteen ihmiseen, osoittaneet uuden työntekijän olevan odotettu ja valmiutensa auttaa tarvittaessa. Harjoittelijan tai tukityöllistetyn näkökulmasta *työyhteisön hyvä vastaanotto* saattoi merkitä sitä, ettei odotuksia madallettu, vaan vastuuta annettiin hänelle siinä missä muillekin.



Mutta minusta on mukavaa se että just sitä että annetaan sitä vastuuta niin kyllä se mun mielestä kertoo siitä että minuun luotetaan ja minut otetaan mukaan siihen työyhteisöön ja tuota.

Monet haastatellut puhuivat työpaikalla vallitsevasta ”yhteishengestä”, joka syntyy työntekijöiden tukiessa ja kannustaessa toinen toisiaan, ja jonka myötä jokainen voi kokea olevansa tarpeellinen ja kaivattu. Jaksamisen kannalta merkittäväksi saatettiin katsoa vastuun jakaminen ja töiden tekeminen yhdessä niin, ettei kukaan jää työnsä kanssa yksin. Tämä koettiin tärkeäksi myös silloin, kun työ oli monilta osin itsenäistä ja paljon vastuuta sisältävää. Jokaisen katsottiin joutuvan tekemään oman osansa *hyvän työilmapiirin* luomiseksi ja ylläpitämiseksi. Hyvää ilmapiiriä katsottiin rakentavan työtoverin kiittäminen ja myönteisen palautteen antaminen hyvin tehdystä työstä.

...ja meil on kehittyny sellanen sellanen silmä et heti kun me nähään toisesta, me tunnetaan toisemme jo sen verran et me pystytään heti näkemään et jos toisella on joku tilanne siinä (M: Hmm) ni sit voi voi toinen mennä siihen hoitaa muita asiakkaita, ketään ei missään nimessä jää sillee vaa et et no siel on jonoo en mä voi mennä sinne tai et en mä mee, mä meen tekee jotain muuta et kaikki auttaa toisiaan. (M: Hmm) Se on aivan uskomattoman ihanaa et missään vaiheessa sun ei tarvii jäädä miettimään ja aina voi tosiaan kysyä jos tulee mieleen.

Ja sit semmosta kannustavuutta tietenki että mä oon ite sellanen että mä en kehuja säästele. Et jos joku tekee jotain hyvin nii mun mielest sen voi sanoo. (M: Hmm) Kyllä se itestäki tuntuu kivalle jos joku joskus sanoo et hei teitpä ton hyvin vaikka se ei ois kovin kummonen juttu.

Eräs haastateltu kuvasi jaetun huumorin luovan hyvää työilmapiiriä ja siten tukevan työssä jaksamista. Esimerkiksi ”äijäporukassa” jopa tasapuolinen ”piikittely voi ”kuulua asiaan”. Kyseinen haastateltava kuitenkin huomautti, että erityisesti masennuksesta kärsivä voi kokea piikittelyn henkilökohtaisemmaksi, kuin mitä se on ehkä tarkoitettukaan. Toinen haastateltu puolestaan mainitsi työyhteisössä vallitsevan joustavan käsityksen sukupuolirooleista mahdollistavan, että jokainen voi ”olla oma itsensä” sosiaalisesta sukupuolestaan riippumatta.

Oman osaamattomuuden, epäonnistumisten ja avuntarpeen esille tuominenkin voi olla helpompaa ilmapiirin ollessa toisia ihmisiä kunnioittava. Kun työilmapiirin koettiin olleen päinvastainen, ratkaisuksi tarjottiin etätyöntekoa mahdollisuuksien mukaan. Tämä mahdollistaisi etäisyyden saamisen jaksamista kuormittavaan ”sosiaaliseen vaahtoon” ja täten työhön keskittymisen.

Mutta siis työyhteisön merkitys on tosi iso et tavallaan semmonen tietty inhimillinen suhtautuminen siihen tavallaan se et pystyy näyttämään siellä et on heikko tai ei osaa jotain ja se on vastavuorosta ja ihmiset tavallaan uskaltaa kysyä ja ei oo sellanen tunne että et olis yksin siellä ja tavallaan semmonen, ei sen tarvii olla mitään silleen best friends forever mutta tavallaan siis semmonen hyvä työilmapiiri jossa ei oo kiusaamista tai jossa ei puhuta paskaa toisista selän takana tai tavallaan siis semmonen järkevä suhtautuminen toiseen ihmiseen ja toisten kunnioittaminen on tärkeätä.

Ja silleen siis toi mun työ nyt ei ollu semmonen mitä ois voinu tehdä etätyönä mut jos ois semmonen että vois tehdä enemmän kotona töitä tai esimerkiks

nii se varmasti monilla aloilla oli tosi paljon helpottavaa. Tietysti riippuu ihan tosi paljon siitä et minkälaiset ne syyt siihen masennukseen on ja tälleen näin. Mut tosi monilla tuntuu et siihen liittyy hyvin vahvasti just nää sosiaaliset kuviot niin sit jos saa olla itekseen kotona tekemässä juttuja niin sit siinä saa oikeesti keskittyä siihen työhön eikä siihen sosiaaliseen vaahtoon.

*Hyvien sosiaalisten suhteiden* työtovereiden kanssa kerrottiin helpottavan työntekoa ja auttavan jaksamaan kiireistä tai paljon vastuuta sisältävää työtä. Työssä jaksamisen kannalta tärkeäksi katsottiinkin, että henkilökemiat työtovereiden välillä toimivat. Ystäviksi koettujen työtovereiden kanssa jaettiin myös henkilökohtaisia asioita ja pidettiin yhteyttä vapaa-ajallakin.

Ja oli hirveen mukava se työporukka siellä että tykkäsin senkin takia. Se on tosi tärkeä juttu kanssa että synkkaa niitten työkavereitten kanssa.

He tosiaan tietää ihan että mä oon pystyny heille kertomaan ihan ihan just näist kaikist mun lääkėjutuista ja (H: Hmm) ja muista et me tosi paljon pystytään puhumaan henkilökohtasista asioista. Me tosi paljon soitellaan esimerkiks työpäivän jälkeen et jos toisella on paha olla ni, jos joku harmittaa ni aina tietää et voi soittaa toisille ja saa sitä tukee.

Jotkut haastatelluista kertoivat jakaneensa työtovereiden kanssa ajatuksiaan työssä jaksamista kuormittaneista asioista. Puhumisen tarpeen työyhteisössä ei kuitenkaan katsottu niinkään kohdistuvan masennukseen. Erään haastatellun mukaan on tärkeää, että työtovereiden kesken voi tasapuolisesti tarvittaessa jakaa myös huonon päivän: “voi ihan huoletta sanoo sellasia asioita kun väsyttää, ei kiinnosta, vituttaa ja siis muutkin tekee sitä että tavallaan semmonen et voi sanoa et nyt ei mee ihan putkeen vaikkei tarviikaan kertoo ihan siitä masennuksesta”.

#### Työyhteisö voi tukea nuoren työssä jaksamista:

- Ottamalla uuden työntekijän vastaan siten, että tämä voi kokea olevansa tervetullut työyhteisöön.
- Luomalla ja ylläpitämällä hyvää työilmapiiriä, jossa kannustetaan, kiitetään ja tarvittaessa autetaan toinen toisiaan. Oman osaamattomuuden, epäonnistumisten ja avuntarpeen esille tuominenkin voi olla helpompaa ilmapiirin ollessa toisia ihmisiä kunnioittava.
- Puhumisen tarve työyhteisössä ei niinkään kohdistu masennukseen, vaan työarjen jakamiseen.
- Ystäviksi koettujen työtovereiden kanssa jaetaan myös henkilökohtaisia asioita.

### 3.4 ELÄMÄ TYÖN ULKOPUOLELLA

Haastatellut pohtivat myös tapoja, joilla elämä työn ulkopuolella tukee työssä jaksamista. Työstä irrottautumisen vapaa-ajalla katsottiin olevan tärkeää työkyvyn ylläpitämiseksi. Jotkut mainitsivat, kuinka irtiotto työnteosta esimerkiksi määräaikaisen työsuhteen päätyttyä voi

pitkällä tähtäimellä tukea työssä jaksamista. Kuvatessaan keinoja ”ladata akkuja” työpäivien välillä, haastatellut puhuivat niin *levon*, mielekkään tekemisen kuin ihmissuhteiden ja sosiaalisen kanssakäymisenkin merkityksestä.

Haastatellut painottivat *mielekkään tekemisen* tärkeyttä vapaa-ajalla. Mielekkääksi koettujen harrastusten kerrottiin voivan toimia myös vastapainona työlle, joka itsensä toteuttamisen sijaan on lähinnä keino ansaita elantonsa. Yksinhuoltajalle arvokkaan tuen tarjosivat sosiaaliset verkostot, joiden avulla oli mahdollista saada ”vähän sitä omaa aikaa” esimerkiksi lenkillä käymiseen. Masennus toi kuitenkin omat haasteensa esimerkiksi juuri liikunnan harrastamiseen. Näin ollen tulisikin pyrkiä löytämään tapa liikkua, josta aidosti nauttii:

No kyllähän ne näin väittää että liikunta auttaa mutta kyllä minulla oli ainaki silleen että esimerkiks kun harrastaa uimista niin minua ahisti lähtee uimahallille sinne muitten ihmisten sekaan nii eipä siitä ollu apua. Mut siis kyllä no joo liikunta noin niinku muuten nii kyllä. Jos löytää semmosen mitä voi tehdä nii ettei ahista nii auttaa.

Monet kokivat *läheisillä ihmissuhteilla* olevan suuri merkitys työssä jaksamisessa. Myös työssä jaksettiin paremmin, kun suhteet läheisiin olivat kunnossa. Eräs haastateltava painotti perheen tuovan elämään tarkoitusta: ”sitä jaksaa sinnitellä vaikeitten työpäivien yli sillon ku tietää et on minkä takia sinnitellä”. Ystävät tai kumppanit saattoivat myös toimia kuulijoina, joille oli mahdollista puhua niin työasioista kuin masennuksestakin.

No mulla on mun paras ystävä on silleen et hän on mua tsempannu ihan hirveesti just sillon ku oli kaikist vaikeinta et et hän on itse asias ainoo kenen kans mä oon oikeestaan puhunu sillon. Hän soitteli mulle päivittäin et miten sä jaksat ja jos mä tarviin jotain nii mä soitan vaan hänelle ja. Et hän on ollu ihan hirveen suuri tuki mulle koko ajan ja hän on hän on tosiaan mun tärkein ihminen et sellast asiaa ei ookaan mitä mä en vois kertoa hänelle. Me pystyt, me tiedetään toistemme työpäivät ja kaikki ihan tällaset ihan tunnilleen et et hän on sellanen ihminen kenelt mä tiedän aina et mä saan tukea, mä saan energiaa häneltä (M: Hmm) ja sitä voimaa. Mut sitte taas et et kyl mä senki ymmärrän et esimerkiks vanhemmat tai perhe on sellanen asia et neki voi tukea mut et mul ei itellä oo sitä tilannetta.

Eikä se oo siis mikään pelkästään naiset haluaa höpöttää ja tarvitsee keskustelukumppanin. Niin ne miehetki. Esmes mun mies niin hän höpöttää paljon vähemmän mutta mut hän tarvii silt sen et jos hän sanoo sen kolme sanaa nii hän haluaa että joku kuulee että minä kuulen sen ja se on tärkeä et mä osotan myötätuntoa.

Ikävistä työasioista puhumiselle saatettiin kuitenkin pyrkiä vetämään rajoja, jotta kaikki vapaa-aika ei kuluisi vaikeuksien parissa: ”me ollaan toisaalt käyty niitä asioita läpi yhdessä mut sit toisaalt vedetty tarkat viivat et kuinka paljon me käydään sitä vapaa-ajalla yhdes läpi sitä työarkee ja kui paljo ei”. Masennuksesta ei välttämättä oltu juurikaan puhuttu esimerkiksi omien vanhempien kanssa. Vanhempien katsottiin joko olevan alttiita kokemaan syyllisyyttä, tai heidän ei koettu suhtautuvan ymmärtäväisesti. Keskustelua ystävienkään kanssa ei aina nähty kannattavaksi, jos heillä itsellään ei ollut kokemuksia masennuksesta. Usein masennukseen liittyvistä asioista puhuttiin pääosin ammattiauttajan tai saman kokeneiden kanssa.

...mulla oikeestaan muutenkin tuo masennus että en mä siitä hirveesti itse asiassa oo puhunu vielä tänäkään päivänä eikä mun vanhemmatkaan tiedä että mä oon tuolla psykoterapiassa käyny koska mulle jotenkin tuntu siltä että jos mä kerron niin mä jotenki niinku hirveesti syyllistän niitä jotenki niin se on ollu helpompi sitte olla kertomatta.

On se varsinki silloin aluksi oli sillä lailla tosi hyvä että oli ihmisiä jotka oli tavallaan kokenu samoja asioita. Että just se että vaikka onkin mulla hyviä ystäviä niin välttämättä en heidän kanssa ees halua keskustella masennuksesta tai muusta siihen liittyvästä et ku musta tuntuu että se ei ehkä kannata koska tuntuu että ku heillä ei oo samoja kokemuksia niin ehkä ne ei sillä tavalla ymmärrä että mistä minä puhun. Se on kyllä ollu tuossa ammatillisessa kuntoutuksessa tosi hyvä juttu että on ollu semmosia ihmisiä joilla on just samanlaisia kokemuksia ja sitten jakaa ihan niitä ja.

Eräs haastateltu mainitsi kämppäkaverinsa, jonka kanssa voi jakaa arjen asioita, kuten vaihtaa päivän kuulumiset, tehdä ruokaa tai esimerkiksi katsoa elokuvia. *Arkisen yhdessä olemisen ja tekemisen* ystävien, kumppanin tai perheen kanssa koettiin usein olevan merkittävä työssä jaksamista tukeva asia.

Ja sit se et koska ei oikeen jaksa harrastaa mitää noitten työvuorojen jälkee nii sit se et sul on parisuhde niin jotenki se on niin arvokasta et sä et vaan makaa yksin siel kotona ja tuijota vaan jotain seinii.

Tietty siis sillä tavalla se perhe vois kyllä auttaa monissa jutuissa sillä tavalla et pyytäis osallistumaan johonki juttuihin. Ei sillä tavalla että tiskaa nyt tiskit vaan että tehdään jotain vastapainoksi sille sun työlle. (M: Hmm) Ensinnäki on aikaa olla yhdessä eikä semmosta et tullaan töistä kotiin ja sit tehään ruokaa ja sit molemmat menee omalle tietokoneelle loppuillaks ja sit pitääki jo mennä nukkumaan vaan et ois sit sitä semmosta yhdessäoloaikaa niitten ihmisten kanssa joitten kanssa tykkää olla.

#### Elämä työn ulkopuolella ja työssä jaksaminen:

- Omia voimavaroja voi ylläpitää irrottautumalla työstä vapaa-ajalla levon ja mielekkään tekemisen (esimerkiksi liikunnan) avulla.
- Tärkeää on mahdollisuus jakaa arkisia asioita ja viettää aikaa ystävien tai muiden läheisten kanssa.
- Työasioista tai masennuksesta puhumisella läheisten kanssa on niin hyvät kuin huonot puolensa.

### 3.5 AVUN HAKEMINEN JA SEN SAAMINEN

Monelle mutkainen tie avun piiriin oli osoittanut, että apua mielenterveyden huoliin tulisi sekä hakea että saada helpommin. Haastatellut toivat esille kokemuksiaan niin lääkehoidosta kuin keskusteluavustakin.

Selkeyttä saatettiin kaivata siihen, *mistä apua tulisi hakea*: ”siinä vaiheessa kun on siellä työelämässä ja niit ongelmii tulee niin jotenki et se työnantajaki olis sillai että, no ensinnäkin et se ois hirveen selkeetä kaikille siinä vaiheessa jo et mist sun kuuluu sitä apuu hakee”. Monet myös toivoivat, *ettei tarvitsisi ”taistella” apua saadakseen*.

Etä heti ekasta kerrasta tulis sellanen olo että tää ottaa mut tosissaan tää ihminen et se on mun mielestä aika tärkeä siinä et ku on aika iso kynnyks kuitenkin hakee apua nii, myöntää se et tarvii apua nii et se ei kaatuis sit siihen et tuntuu et ei oteta tosissaan.

No siis musta olis tosi tärkeetä se että masentuneena ei siis joutus taistelemaan siitä että pääseekö hoitoon vai ei. (M: Hmm) Mä jostain tavallaan siis se että kun on jotenki niin tosi paska fiilis itestä ja sit ei haluais olla vaivaks ja sit jos ite joutuu tavallaan olemaan kauheen aktiivinen ja aloitteellinen ja vaatimaan hoitoa niin se kun ei koe sitä ansaitsevansa vaikka itellä on vähän sellanen fiilis että ehkä olis nyt hyvä kuitenkin saada jotain apua niin se et tavallaan et sitä ei sit saa. Et mulla kesti aika pitkään siitä. (M: Hmm) Et sit lopulta ku mä pääsin sinne hoitoon niin sitten se kyl toimi et tavallaan sit musta kyllä pidettiin huolta mut se alku ja se sinne pääseminen oli aika vaikeeta.

Joskus hoitohenkilökunta oli huomannut, ettei vastaanotolle tulleeolla ollut kaikki kunnossa, vaikka syy avun hakemiseen ei olisikaan ollut masennus. Useammalla oli myös kokemuksia siitä, kuinka heidän avuntarpeensa oli otettu vakavasti ja hoitohenkilökunta suhtautunut ymmärtäväisesti niin julkisen, yksityisen, opiskelu- kuin työterveyshuollonkin taholta. Tärkeäksi koettiin hoitohenkilökunnan suhtautuminen empaattisesti ja avun tarvetta vähättelemättä.

Se oli taas justinsa semmonen että et se ensimmäinenki vastaanotto jolle mä menin tälle terveyskeskuslääkärille oli se et mä vaan itkin et mä en oikeestaan hirveesti varmaan saanu fiksuja sanoja mun suustani mut sillai et hän otti siinä ihan rauhallisesti odotteli et saa kerättyä ittensä ja kuunteli ja siis sillai (M: Hmm) Ja sit hän sano et miltä hänestä vaikuttaa ja (M: Hmm) siis sillai et se osas ottaa sen iisisti jotenki sen tilanteen eikä se lähteny aliarvioimaan niitä tunteita mitä tuntee koska ne on kuitenkin yksilöllisiä ja ne on henkilökohtasia niin tollasessa tilanteessa sitte että jos joku lähtee esimerkiksi sanoo että et sä vaikuta mun mielestä niin kovin masentuneelta et mahdatko sä kaivata mitään apua.

Jotkut kokivat työterveyshuollon olevan ”liian lähellä” työpaikkaa ja olivat näin ollen mieluummin hakeneet apua julkisen terveydenhuollon puolelta. Moni haastateltu kuitenkin koki työterveyshuollon ensisijaiseksi avunhakutahoksi. Työterveyshuollon katsottiin parhaimmillaan voivan toimia ”puskurina” työntekijän ja työnantajan välillä suojaamalla työntekijän yksityisyyttä ja arvioimalla tämän työkykyä tilanteen vakavuutta vähättelemättä.

Eräs työperäisestä masennuksesta kärsinyt haastateltu olisikin ”romahduksensa” jälkeen toivonut saavansa riittävän sairausloman työasioista irrottautuakseen. Kielteisen kokemuksensa pohjalta hän peräänkuulutti toimivaa yhteistyötä ja tiedonkulkua työterveyslääkärin ja -psykologin välillä, jotta samoja asioita ei pitäisi toistuvasti käydä selittämässä useammalle taholle.

...kyl mä olisin odottanu et mulle ois sanottu et täs on kaks viikkoo sairaslomia et älä mieti näitä asioita et nyt vaan meet kotiin ja lepää et ei nii et no kolme päivää käy psykologil puhumassa sit taas kaivat ne asiat esille (M: Hmm) ja sit tuut uudestaan tänne et mäki, tai siis et se lääkäri kirjoittaa mulle sen sairasloman taas mahdollisesti eteenpäin. Ja vähä et mun mielestä siin vaiheessa kun se pahin romahdus tapahtuu niin olis pitäny vaan saada sellanen kunnon irtiotto siitä työstä ja niist työasioista (M: Hmm) ja sit kun on vähän sillai psyykkisesti vakaampi niin rupeet purkamaan niitä.

*Lääkehoidon* ei aina katsottu auttaneen, pikemminkin päinvastoin: ”et miulle se ainaki teki just sen et olin niin aivoton ku vaan voi olla. Okei mä olin tasapainone mut kauhee siis sumu. Jotenki iha ei sitä voi ees kuvailla”. Moni haastatelluista kuitenkin koki lääkehoidon olleen avuksi. Lääkkeiden saatettiin katsoa tukeneen masennuksesta toipumista tai työntekoa: ”siis semmosta ihan positiivist muutosta et en mitään sellasta mitä mä olin pelänny et muuttuis jotenki ihan sellaseks, muuttuis persoonallisuus tai jotain et se vaan autto sitte jos tuli jotain sellasii epätoivon hetkii siellä töissä niin vaan pääsee niist nopeemmin niinku takas siihen normaalitasolle”.

Lääkehoidon ei kuitenkaan yksinään katsottu riittävän, sillä *keskusteluapu* kaivattiin masennuksen työstämiseksi. Harvakseltaan tapahtuva keskusteluapu saattoi hyödyttää hetkellisesti. Ongelmalliseksi kuitenkin koettiin, ettei sen avulla juurikaan pääsyt eteenpäin masennuksen käsittelyssä.

...kun sä sen yhen kerran käyt puhumassa ja sit tulee se hetkellinen helpotus mut sit sä unohat ne kaikki asiat ja jotenki jää siihe, uusiks menee mieli maahan ja oottelee vaan sen pari viikkoo et pääsee uusiks puhumaan ja (M: Hmm) Et ei se ollu oikeestaan niinku (.) se oli vähän semmosta purkautumista sitte aina.

Moni haastatelluista oli käynyt psykoterapiassa työssä ollessaan. Terapia-aikojen sovittelu yhteen työaikojen kanssa saattoi kuitenkin olla haasteellista. Ratkaisu oli joskus löytynyt neuvottelulla esimiehen kanssa. Enemmän joustoa mahdollistavassa työssä tilanteen avaaminen esimiehelle ei ollut välttämätöntä. ”Henkilökemioiden” yhteensopivuus koettiin tärkeäksi terapian toimivuuden kannalta. Kun näin ei ollut, terapeutin vaihtaminen katsottiin tarpeelliseksi.

Mutta kuitenkin se mun sitoutuminen siihen terapiaan oli hyvin vahva niin se, koska mä tiesin et se on mun viimeinen oljenkorsi ja se on ainoa mikä mua voi auttaa. Mul oli tosi vahva luotto siihen ja sit mulle sattuu että mä olin löytäny vielä todella hyvän terapeutin joka jonka kans meillä henkilökemiat toimi ja hän oli hyvin ammattitaitonen. No kaikkihan he varmasti on. Mun kohalle sattuu just mulle sopiva ja tuota noin niin. Kyl se oli aika pitkälle se mikä mut sai jaksamaan. Tietysti mulla oli myös lääkitys tukena ei sitä pidä väheksyä.

Terapian tai muun keskusteluavun kerrottiin muun muassa auttaneen oivaltamaan ja käsittelemään masennuksen syitä.

Se autto ihan uskomattoman paljon et mä tajusin siel sellasii asioita et mitä mä en oo koskaan tullu aatelleekskaa et mitkä on johtanu mun masennukseen ja mun mielest oli niin jotenki ihanaa aina soittaa sitte mun parhaalle kaverille sen käynnin jälkeen et hei mä tajusin tällasen jutun ja arvaa mitä, ja et se on, siis ne ihmiset tekee siellä aivan loistavaa työtä. Mä oon heille ikuisesti kiitollinen siit kaikest mitä mä oon (M: Hmm) mitä mä oon heiltä saanu ja he on saanu mut aattelee ehkä eri tavalla asioista et mä voin ihan sanoo et he on pelastanu mun hengen (M: Hmm) et he on he on aivan uskomattomia kyllä.

Toisaalta monien asioiden saatettiin kokea ”aunneen”, vaikkei ”synkkää salaisuutta” lapsuudesta olisikaan löytynyt selittämään mielenterveyden järkkymistä. Keskusteluavun kerrottiin myös auttaneen sanoittamaan omia ajatuksia ja tunteita, tai saamaan niihin toisenlaisen näkökulman. Joskus ammattiauttaja oli ohjannut haastateltavan mielekkään opiskelun pariin tai opastanut työnhaussa. Keskusteluavun saatettiin myös kertoa tukeneen omaa ajatustyötä työssä jaksamisen edellytyksistä. Eräs haastateltu kuvasi muutoksia tapahtuneen niin ajatus- kuin arvomaailmassaankin.

Kyl mä aattelen että tavallaan siinä terapiassa oppi sitten tavallaan menemään omiin ajatuksiin ja oppi sanottamaan niitä omia tuntemuksia. Että en mäkään varmaan sen kummemmin ollu puhelias tyyppi tai muuta ennen ku menin sinne terapeutille. Siellä oli pakko puhua tai eihän siitä muuten olis mitään tullu sitte, olis kalliiks vaan tullu istua siellä tunti hiljaa.//Ja kyllä sitä tuli sitä muutosta ajatusmaailmaan ja arvomaailmaan ja kaikin puolin tuntus että on tosiaan kiäntäny uuen sivun elämässä siinä vaiheessa.

Moni haastateltava kannusti masennuksesta kärsiviä *hakemaan apua riittävän ajoissa ja vähättelemättä* tilannettaan, jotta apua ei etsittäisi vasta romahduspisteessä ja sairausloman jäädessä ainoaksi vaihtoehdoksi. Avun hakemiseen oli saatettu tarvita toisen ihmisen – ystävän tai työtoverin – kannustusta: ”mun työkaveri tää just ketä oli vähän nuorempi ku noi muut nii hän oli saanu aiemmin noi masennuslääkkeet ja hän sano et mee sinne. Myös mun paras ystävä kehotti menemään sinne”. Taidon kuunnella itseään katsottiin merkitsevän myös rohkeutta hakea apua tarvittaessa. Ennaltaehkäisyyn tärkeyttä korostanut haastateltava totesi, ettei työssä jaksamista koskevan keskustelun tulisi toteutua ainoastaan voimavarojen heikennyttä: ”jokaiselle tekisi hyvää käydä juttelemassa”. Hän myös pohti masennuksesta kärsivän mahdollisuutta käydä uuden työn alkaessa esimerkiksi kerran viikossa juttelemassa työterveyshuollossa siitä, miten työ on sujunut ja ”minkälaisia fiiliksiä siellä on tullu”.

Ammattiapu tarvittaessa työssä jaksamisen tukena:

- Apua tulisi hakea riittävän ajoissa ja omaa tilannetta vähättelemättä.
- Selkeyttä toivotaan siihen, mistä apua voi hakea.
- Toiselle avun hakeminen julkisen terveydenhuollon kautta tuntuu parhaimmalta vaihtoehdolta, toinen puolestaan kokee työterveyshuollon ensisijaiseksi avunhakutahoksi. Työterveyshuollon katsottiin parhaimmillaan suojaavan työntekijän yksityisyyttä ja pystyvän puolueettomasti arvioimaan työntekijän työkykyä.
- Hyvin tärkeäksi apua hakiessa koetaan, että avuntarve otetaan tosissaan.
- Lääkehoidon saatetaan kokea tukevan masennuksesta toipumista tai työntekoa. Toisaalta sen ei aina katsota auttavan.
- Lääkehoidon ohella tai sen sijaan kaivataan riittävän pitkäjänteistä ja säännöllistä keskusteluapua masennuksen työstämiseksi.



## 4 NUORENA TYÖELÄMÄSSÄ TAI SEN ULKOPUOLELLA

### 4.1 KOULUTUKSEEN JA TYÖELÄMÄÄN SIIRTYMINEN

Haastateltavat kertoivat kokemuksiaan koulutukseen tai työelämään siirtymisestä ja näissä nivelvaiheissa kokemistaan haasteista.

Osa haastatelluista oli löytänyt itselleen sopivan alan jo varhaisessa vaiheessa. Joskus taas koulutusta koskevia ratkaisuja kerrottiin rajoittaneen ulkopuolelta asetetut odotukset. Tehtyjä valintoja saatettiin myös kuvata ”välivaiheeksi”, jos toivottu opiskelupaikka ei ollut auennut tai ”häätäratkaisuksi”, kun jokin valinta oli tehtävä. Jotkut kertoivat hakeutuneensa töihin opiskelupaikan jäätyä saamatta, tai kun kiinnostavaa alaa ei ollut löytynyt. Opiskelemaan lähtö saattoi siirtyä työn ollessa mielekäästä:

...oikeestaan mulla on ollu sitte tässä työuran aikanaki että mä olin ollu koko ajan että sinne opiskelemaan tarkoitus jossain vaiheessa lähtee mut sit ku on työt jatkunu ja oon viihtyny niissä hommissa nii ei oo...

Monet katsoivat, että työ opittiin koulutuksen sijaan käytännössä. Opinnot olivat kuitenkin saattaneet opettaa ”rutiinia” ja työnhaussa hyödyllistä ”ammattillista itsevarmuutta”. Työharjoitteluiden avulla useampi haastateltava kertoi saaneensa tutustua niin työn sisältöön kuin esimerkiksi työyhteisön toimintaan: ”ei oo välttämättä oppinu niin paljo lisää potilaiden hoitamisesta mutta et sit työyhteisön et miten se toimii nii on oppinu senki eestä”. Siirtymä koulutuksesta työelämään oli monen haastatellun kohdalla sujunut kohtalaisen nopeasti ja ilman suuria ongelmia. Työpaikka oli saattanut löytyä esimerkiksi juuri työharjoittelun ansiosta. Työelämään siirtyminen saatettiin kuitenkin nähdä valtavaksi murroskohdaksi nuoren elämässä. Heidän arveltiin hyötävän työuransa alussa esimerkiksi opiskelupaikan tai työterveyshuollon kautta saadusta tuesta.

Mutta tuntus että siellä aikuisten maailmassa varsinkin kun koulumaailmasta siirtyy työhön ja alkaa parisuhteet ja asuntolainat sun muut ongelmat niin tavallaan se voisi olla ihan hyväkin sellanen kontakti. Voiphan se olla harvemmin jos vaikuttaa että kaikki toimii mutta ite toisaalta miettii myös sitä kun hammaslääkärit sanoo että kerran vuodessa pitäis käydä tarkistuttamassa hampaat niin voi kerran vuodessa käydä päänsäkin tarkistuttamassa.

Työn saaminen ilman koulutusta tai aiempaa työkokemusta saattoi puolestaan olla vaikeaa. Esteitä tielle työtä hakiessa oli myös joskus asettanut tiedustelu suorituksesta tai suorittamatta jääneestä asepalveluksesta: ”Aika yllättävän monessa kaupassa on esimerkiksi kohta varusmiespalveluksesta et sillon mut keskeytettiin tai se keskeytyi mut myöhemmin ku mä menin takas, näihin johonku uudelleenkutsuntoihin niin mulle ilmoitettiin et mua ei enää oteta takas et mä oon virallisesti valtion puolesta hullu...”. Jotkut haastateltavat kertoivat byrokratian aiheuttamista ongelmista heidän pyrkiessään työelämään opiskelun kautta, tai sairauslomalla opiskeluaikana ollessaan.

...mä en ollu minkään tuen piirissä kun mä olin aikuisopiskelija. Mä olin aikuisopiskelija, mä en saanu opintotukea. Mä en saanu myöskään

aikuiskoulutustukea kun mä olin alle kaksikymppivuotias. Mä en saanu mitään. Ainoo mitä mä sain oli toimeentulotukea. No mitä tapahtuu ku toimeentulotukea ei saa kauheen pitkään. Mä koitin kiirehtiä lukio-opintoja valmiiks. Mä oon siis ihminen joka toinen valtion maksama taho sano et syö lääkkeitä, ota iisisti, koita päästä jaloilleni ja toisella luukulla mulle sanotaan et sun pitäis hankkiä töitä. Ja mä lähetän kirjeitä, mä en saa mitään töitä. // Et jos ei ois ollu sitä kontaktia (hoito) niin se ois ollu sit ihan ihan se mitä mä nyt teen niin ei ois toteutunu. Nyt mä työllistän ihmisiä ja moninkertaisesti maksan takas sitä mitä mä oisin voinu tehdä. Sen sijaan mä voisin olla pelkästään kulu yhteiskunnalle yhä.

Masennuksen esille ottamisen saatettiin katsoa olevan tarpeen, kun sopivaa työtä etsittiin masennuskauden, tai siitä toipumisen aikana esimerkiksi työvoimatoimiston avustuksella. Masennuksesta kertominen työnantajalle oli kuitenkin pääasiassa poissuljettu vaihtoehto etenkin nuorella iällä, kun töitä haetaan ilman aiempaa työkokemusta.

...sillon ku sulla on se tyhjä aukko tai kun sun ceevees on se tyhjä aukko ja sä jostain kaivat sen kontaktin ja sut kutsutaan haastatteluun ja sä oot ihan paskat housussa et voi vitsi jos mä saisin jonkun niin sitte et sä sitä alota sillä että by the way mä olin masentunu.

- Työnsaanti etenkin ilman koulutusta tai työkokemusta saattoi olla hyvin vaikeaa.
- Omien kiinnostuksen kohteiden mukaisen alan löytyminen otti usein oman aikansa.
- Työharjoittelut olivat olleet tärkeitä kokemuksia niin työn sisällön ja työyhteisön toiminnan oppimisen kuin työnsaannin kannalta.
- Halu ja tarve kertoa masennuksesta työtä hakiessa vaihteli haastateltujen keskuudessa. Yleisesti ottaen masennuksen esille tuomista ei katsottu viisaaksi työelämän vaatimukset ja yleiset asenteet huomioon ottaen. Masennuksen puheeksi ottamisen saatettiin kuitenkin jossain tilanteessa nähdä mahdollistavan omien voimavarojen huomioimisen työssä.
- Siirtymä koulutuksesta työhön on nuorelle usein merkittävä taitekohta elämässä, jolloin tuki esimerkiksi työterveyshuollon taholta voisi olla hyödyksi.

## 4.2 NUORI TYÖNTEKIJÄNÄ

Aiemmin todettiin, että työssä jaksamista kuormittavaksi kokemukseksi saattoi muodostua *työyhteisön ulkopuolelle jääminen*. Joskus haastatellun kokemus työyhteisöön kuulumattomuudesta saattoi liittyä siihen, että hänellä oli ollut ikänsä puolesta erilainen ajatusmaailma ja kiinnostuksen kohteet kuin muilla työntekijöillä. Nuoren saattoi myös olla vaikea saada ja ottaa tilaa omien näkemystensä esille tuomiseen: ”Et mä en oo ihan niin kokenu ku noi muut nii ei mun kannata mitään sanoo. Täällähän on aina ennenki tehty noi jutut tolleil ni tehää sitte vastaki”. Myös *vastaanoton ja kohtelun* työyhteisössä saatettiin kokea olleen huono omasta iästä johtuen: nuoreen työntekijään oli suhtauduttu kokemattomana ja

tietämättömänä hänen hyvästä työmotivaatiostaan tai kertyneestä työkokemuksestaan huolimatta.

Ja siis täytyy sanoa että nää työntekijät et se oli jännittävää et miten ne ensimmäisenä tavallaan kohtasivat taas tämmösen et taas uus tiiätsä nuori joka ei niin tiedä mitään ja siis sillai.

Vastaanotto oli vähän sellanen että että sieltä tulee taas joku keltanokka joka tietää kaikesta kaiken (M: Okei) niin tota (naurahtaa) niin se oli kyllä joo vähän sellanen että kun ite oli menossa siis hyvällä motivaatiolla tekemään sitä työtä ja ja toivo pystyvänsä auttamaan ihmisiä ja toivo sitä et sais tukee siltä työyhteisöltä, sitte ku on ollu siinä ammatissa nii se oli sitte ehkä sellanen ku huomasi että eipä sitä taida näiltä ihmisiltä ainakaan saada sitä tukea että.

Meil oli tosi vaikee työporukka silleen et mä olin kaikist nuorin vakituinen ja must tuntuu et mua on poljettu aika paljon sieltä sit maahan sen takia. Muhun ei oo uskottu siellä ja (M: Hmm) mä oon, mulle on kaadettu kaikki niskaan siel et on ollu vähän ilkeitä.

M: Et se liittyy sun mielestä just siihen kun sä olit se nuorin.

H: Joo et vaikka mul oli kaupan alalta monen vuoden kokemus silleen mut et et mua ei otettu ehkä tosissaan kun mä olin niin nuori.

Nuorille työntekijöille voi tuottaa *vaikeuksia arvioida ja kyseenalaistaa* työnantajan asettamien työtehtävien kohtuullisuutta: ”et ne oli vaan tosi onnellisii et niillä on töitä ja oman alan työtä”. Nuorten työtovereiden pysytellessä ”tyytyväisinä ja hiljaa”, uskallusta ja tukea kriittisyyteen työnantajaa kohtaan ei omalta viiteryhmäältä ollut saatavilla. Nuoret saattoivat tehdä ”kiltisti mitä käsketään”, vanhempien työntekijöiden kieltäytyessä työtehtävistä. Toisaalta rohkeus vetää rajoja työnteolle ja kyseenalaistaa työnantajan kohtuuttomat vaatimukset oli saattanut syntyä juuri vanhempien työntekijöiden esimerkin myötä.

Nuoruuden arveltiin voivan vaikuttaa myös *palkkaukseen*: ”Ja sitte tuntuu että nuorena työntekijänä ne kyllä polokoo näissä palkka-asioissaki aika pahasti että jos ei kelepää tämä nykyinen palkka nii voit lähtee sitte muualta ehtii niitä hommia”. Esille nostettiin myös, kuinka erityisesti nuoren heikentyneen työkyvyn voidaan vaikeuksien sijasta tulkita kertovan tämän *huonosta työmoraalista*.

Ja ottaa itte takkiin sen kaiken huonon palautteen mitä siitä tulee siitä omasta huonosta suorituskyvystä joka taas johtuu ihan muusta ku laiskuudesta. (M: Hmm) Usein se tulkitaan laiskuudeks tai että tuo on työtä vieroksuva tai että toi tota ei oo kasvatettu hyvin tai että nää nuoret nyt on tällasii että niillä ei oo moraalii vaik se johtuuki jostain ihan muusta.

Jotkut haastateltavat kokivat ikänsä ja siten vasta alkumetreillä olevan työuransa olleen syy siihen, ettei heidän *vaikeuksiaan otettu tosissaan* työterveyshuollossa. Vähättelevän suhtautumisen myötä kynns hakeutua uudelleen työterveyshuoltoon saattoi kasvaa suureksi.

...ehkä se oli sen psykologin suhtautuminen muutenki muhun vähän sellanen että et siinähan nyt tulit jotain vähä valittamaan. (M: Hmm) Siis sellane et ei tuntunu yhtään sellaselta et hän ois ottanu tosissaa. En mä tiiä et olis siinä sit et mä olin aika nuori silloin että kun meillä töissä kaikki oli mua vanhempia et

mä olin kaikista (M: Hmm) nuorin nii en mä tiä eiks siellä sit käyny ikinä niin (nauraa) niin nuoria hänen vastaanottollaan että ajatteliks se jotenki et ei näin nuorella nyt voi mitään ongelmia edes olla.

...en menny sit enää, se oli jotenki niin vaikeeta se kuvio siel työterveydes et tuli semmonen olo et kun mä oon niin nuori et ja sit ehkä tosta työstäkin on sellanen vähän kepeä kuva et tota et tuli sellanen olo et sitä ei periaatteessa uskota sitä et et voi olla jo näin vähäisen työkokemuksen jälkeen niin siin kunnossa.

Haastateltu saattoi kertoa pelänneensä, ettei selviydy uudesta työstään ja kuvata masennuksen pahentaneen tilannetta entisestään: ”ja ennen ku se alko niin mä olin aivan paskana. Mä olin aivan varma että mä en selviä siitä millään tavalla millään tasolla että mä en selviä elämästä että mistään ei tuu yhtään mitään”. Haastatellut puhuivat paljon joko omasta tai yleisesti ottaen nuorten epävarmuudesta työuransa alussa. Nuorella ei välttämättä ollut ylipäättään käsitystä siitä, miten työelämä toimii ja mitä häneltä odotetaan. Saatu vastuu ja myönteinen palaute koettiin tärkeäksi viestiksi työssä onnistumisesta.

On se silleen kuitenkin tärkeetä että jostain jotenki saa tietää miten sen työnsä on tehny kun ei sitä oikeen ite osaa välttämättä arvioida että onkohan tämä nyt minun juttu ja onnistuukohan tämä ja sillä lailla, ainakin aluks oli silleen epävarma niin minusta oli kyllä ihan tosi mukava sitten kuulla että olin saanu positiivista palautetta ja. Kyllä se mieltä lämmitti.

län arveltiin voivan johtaa nuorten:

- ulkopuolelle jäämiseen vanhemmista työntekijöistä koostuvassa työyhteisössä
- vastaanottamiseen ja kohteluun tietämättömänä ja kokemattomana työntekijänä
- uskalluksen puutteeseen kyseenalaistaa työnantajan kohtuuttomat vaatimukset
- palkkojen polkemiseen
- heikentyneen työkyvyn tulkitsemiseen työmoraalin puutteeksi
- työssä jaksamisen vaikeuksien vähättelyyn
- epävarmuuteen omasta osaamisesta (vastuun ja myönteisen palautteen antamisen tärkeys)

### 4.3 NUORENA TYÖKYVYTTÖMYYSELÄKKEELLE

Haastatelluilta tiedusteltiin, millaisena ratkaisuna he näkevät työkyvyttömyyseläkkeelle jäämisen masennuksen vuoksi omalla tai yleisesti ottaen nuorten kohdalla. Moni tunsu jonkun mielenterveysongelmien vuoksi työkyvyttömyyseläkkeelle jääneen ikätoverin ja mainitsi ymmärtävänsä eläkkeelle jäämisen voivan olla helpottava ratkaisu tilanteessa, jossa muita vaihtoehtoja ei näytä olevan. Samaan hengenvetoon he kuitenkin pohtivat eläkkeelle jäämisen riskejä yhteiskunnassa kiinni pysymisen, tulevaisuuteen näkemisen ja ylipäättään hyvinvoinnin

kannalta. Tästä näkökulmasta katsottuna eläkepäätöksen antaminen nuorelle saattoi näyttäytyä ”karhunpalveluksena”.

Suhtaudun niihin ihmisiin isolla sympatialla tietysti mutta ku sitä on niin vaikee sanoo että kelle se on oikee ratkasu ja kelle ei. (M: Hmm) Ku jos on vaikka kaksyvtiis ja joutuu työkyvyttömyyseläkkeelle nii mitä tekee seuraavat kuuskyt vuotta. Mikä auttaa pysymään elämässä kiinni ettei muutu vaan sellaseks ajelehtiaks. Koska kuudessakymmenessä vuodessa siihen on kyl paljon mahdollisuuksia.

Kyllä se näin itelle miettii niin kyllä se aika pahalta tuntuis jos suoraan eläkkeelle tai että silleen koska toisaalta taas toivois et siellä ois joku tulevaisuuden näkymä tai ite kokee sen työn niin tärkeenä jollain lailla että (M: Hmm) et joku mahollisuus siihen.

Masennuksesta kärsivälle tärkeä kokemus oli saattanut olla ympäristön muistutus masennuksen väliaikaisuudesta: ”se oli aika siistii sillä lailla et se oli tavallaan tällanen vähän herättävä ja muistuttava siitä et tää on kuitenkin vaan väliaikasta et mun elämäni ei tule olemaan aina tätä koska tähän asti mul on kuitenkin ollut jo vuosia semmonen olo että tää on aina tätä”. Haastateltujen nuorten aikuisten mielikuvissa eläkkeelle jääminen edustikin työuran päätepistettä ja lopullista ratkaisua, jonka seurauksena itsekin ”heittäis hanskat tiskiin” ja luopuisi yrityksistä palata työelämään.

Niin sit sekin et viel kaikki tommoset sanat kuten työkyvyttömyyseläke, eläke kuuluu siihen ku sun työelämäs, sun urasi sun työurasi ne on ohi, ne on loppu (M: Hmm) niin sen takii mäkään en edes osaa ajatella semmosta. Vaan se että mä oon tähänkin asti esimerkiks ollu sairaslomalla toisensa jälkeen.

Eräs haastateltava toivoi eläkkeelle jäämisen sijaan saavansa vielä kuntoutustukea. Kuntoutukselta hän toivoi testien sijaan erilaisten vaihtoehtojen kartoittamista ja eväitä siihen, mitä työkyvyn kohentamiseksi voisi konkreettisesti tehdä.

No tällä hetkellä on nyt vähän sellanen tilanee et saa nähä myöntääkö Kela mulle enää tuota kuntoutustukee vai onko ne sitä mieltä et ois ehkä syytä jäähää eläkkeelle kun ei oikein oo mitään suunnitelmia.//Tietysti se vähentää mun lappujen täyttelyä ja yksinkertaistaa sillee elämää et mul ei oo paineita et mun pitää mennä johonki ja tehä jotaki. (M: Hmm) Mut on se ihan tosi passivoivaa. //Nii mun mielestä se ei oo ainakaan mulle hyvä ratkasu. Siis on sellanen olo että jos mut laitetaan eläkkeelle nii sit mä iteki annan vähä periks et tää on nyt sit peli menetetty, turha täs on nyt rakentaa mitään uraa vaikka siis voihan siinä käydä töissä samalla vaikka ois eläkkeellä.//Mun mielestä se kuntoutustuki on ihan hyvä. Kunhan sit vaan ois niitä kuntoutusjaksoja sillee että ei joutuis yksin omassa päässään keksimään että mitäs mä nyt seuraavaksi tekisin kuntouttaakseeni itteeni.

Haastateltavat korostivat vaikeuksien kanssa kamppailevien tukemisen tärkeyttä ja nuorten auttamista työelämään kiinni pääsemiseksi. He katsoivat, että nuoria kohdatessa tulisi ottaa huomioon, mitä he ovat elämässään kokeneet, keskustella heidän kanssaan erilaisista vaihtoehtoista ja tarjota mahdollisuus niin ammattiapuun kuin apua työpaikan saamiseksi.

Masennuksesta kärsivien mainittiin usein tarvitsevan myös konkreettista opastusta mahdollisten tukien hakemisessa.

Mut sehän siinä onkin se ongelma et jos sulla on on jotain et et oo täysin työkykyinen niin kaikesta pitäis ite pystyy ottaa selvää ja sil, voin kertoo omasta kokemuksesta et silloin kun on masentunu niin jos ei jaksa ees himasta lähtee minnekään nii miten sä jaksat lähtee ettii sit jostain tuista tietoo (M: Hmm) tai et mitä vois olla. Kyllä se on siinä vaiheessa et jonku muun täytyy se tulla tarjoamaan, en mä tarkota sitä että kaikki pitäs tarjota suoraan tarjottimella (M: Hmm) eteen mut et ei siihen pysty.

Työaikajärjestelyiden toivottiin mahdollistavan masennuksesta kärsivien työskentelyn siinä määrin kuin heidän voimavaransa sen sallivat. Työaikajousten merkitystä painotettiin myös kuntoutuksen jälkeisen ajan osalta, jotta sairausloma ei jäisi osatyökykyisen ainoaksi vaihtoehdoksi.

...ei voi olettaa sillä lailla että ihminen toipuu naps näin sormia napsauttamalla että ikään kuin heti pitäs lähteä suoraan johonkin työelämään töihin kahdeksan tunnin päivää ja semmosta tekemään ja ikään ku sekin on mua vähän ärsyttäny tuossa ammatillisessa kuntoutuksessa et siinäkin se on se tavote että yht'äkkiä pääsisit vuodessa sellaseen kuntoon että sä pystysit tekemään kaheksan tunnin päivää ja sut voitaa taas lykätä työkkärin listoille että entäs sitten jos niin ei käykään. Et mitä, pitääkö ihmisen mennä sit takas sairauslomalle. Et tavallaan sen sairausloman ja työelämän välissä vois olla enemmän sellasia sulavia siirtymiä...

Työelämään saatettiin ylipäätään kaivata lisää joustavuutta, joka mahdollistaisi työn jakamisen, ylläpitäisi yleisesti ottaen työntekijöiden jaksamista sekä kasvattaisi myös työnantajan vetovoimaa nykynuorten silmissä: ”ennen ehkä ihmiset oli semmosia et ne sopeutu enemmän siihen muottiin mitä niille ylhäätäpäin annettiin mut mie luulen et nykynuoriso on enemmän semmosta et ne tarvii sitä omaehtosta omaa vapautta, omaa määrittelyoikeutta siihe”.

- Työkyvyttömyyseläke näyttäytyi nuorten aikuisten mielikuvissa työuran päätepisteenä ja lopullisena ratkaisuna, jonka seurauksena he itsekin luopuisivat yrityksistä palata työelämään.
- Työaikajärjestelyiden toivottiin mahdollistavan masennuksesta toipuvan työskentelyn siinä määrin kuin hänen voimavaransa sen sallivat.
- Työelämään saatettiin ylipäätään kaivata lisää joustavuutta, joka mahdollistaisi työn jakamisen, ylläpitäisi yleisesti ottaen ihmisten jaksamista työelämässä, ja kasvattaisi myös työnantajan vetovoimaa nykynuorten silmissä.

## 5 VARHAISTEN TYÖELÄMÄ- KOKEMUSTEN MERKITYS NUORTEN MIELENTERVEYDELLE JA TYÖURILLE

Kun edellä on tarkasteltu haastateltujen kokemuksia työssä jaksamista kuormittavista ja tukevista seikoista, tässä luvussa tarkastellaan sitä, miten he näkevät työelämäkokemustensa merkityksen mielenterveytensä ja työuransa kannalta. Tavoitteena oli pyrkiä hahmottamaan sitä, millaista tarinaa nuoret aikuiset kertoivat masennuksen ja työelämän suhteesta omassa elämässään. Taustalla tässä on ajatus, että nuoret, kuten ihmiset yleensäkin, rakentavat mielessään tarinaa elämänsä tapahtumista, liittäen tarinaansa sekä menneet tapahtumat että ennakoitua tulevaisuuden näkymät. Tarinan muodostamisessa ihmisen ajatellaan ottavan huomioon elämäntilanteensa tarjoamat mahdollisuudet ja rajoitukset ja käyttävän hyväkseen kulttuurissa esiintyviä tarinallisia malleja. Haastattelussa tallennetun kertomuksen ajatellaan ainakin jossain määrin ilmentävän tätä sisäistä tarinaa (Hänninen 1999).

Haastateltujen kertomuksista oli jäljitettävissä kolme erilaista ”sisäistä tarinaa”, jotka nimettiin *uupumisen*, *oman jutun etsimisen* sekä *kasvun ja kehityksen* tarinoiksi. Haastatteluista kahdeksan ryhmiteltiin ”uupumisen”, seitsemän ”oman jutun etsimisen” ja yhdeksän ”kasvun ja kehityksen” tarinatyyppeihin. Useassa haastattelukertomuksessa oli viitteitä useammastakin tarinatyypistä, mutta lähes kaikissa jokin näistä oli vallitseva. Tarinat saattoivat koskea haastatteluhetkellä jo päättyneitä tapahtumakulkuja (esim. työssä jaksamista kuormittaneita kokemuksia, joiden seurauksena jäätiin sairauslomalle) tai suuntautua tulevaisuuteen (esim. mahdollisuus tehdä mielekkääksi koettua työtä). Tarinassa hahmoteltujen tulevaisuuteen suuntautuvien projektien toteutuminen saatettiin kuitenkin nähdä vaikeaksi elämäntilanteen asettamien rajoitusten vuoksi. (Hänninen 1999, 21-22.)

### 5.1 UUPUMISEN TARINA

Uupumisen tarinatyyppeihin ryhmitellyistä nuorista aikuisista kuusi oli naisia ja kaksi miestä. Tässä tarinatyypissä kertojat näkivät työelämäkokemustensa vaikuttaneen kielteisellä tavalla työssä jaksamiseensa. Työelämäkokemusten katsottiin joskus suorastaan johtaneen masennuksen kehittymiseen, jolloin henkinen kärsimys saatettiin masennuksen ohella nimetä työuupumukseksi. Uupumisen tarinassa työssäolosta muodostui ahdistava kokemus, jolla oli yksilöllisistä elämäntilanteista ja -olosuhteista riippuen enemmän tai vähemmän kauaskantoisia seurauksia kertojan myöhempään elämään.

Jotkut uupumisen tarinan kertojat kertoivat hakeutuneensa työhön, johon olivat alasta innostuneena kouluttautuneet, mutta joutuneensa pettymään työelämässä ollessaan. Toiset olivat havainneet, että työ ei ollut vastannut heidän koulutustaan tai omia kiinnostuksen kohteitaan. Vastoinkäymiset saivat usein alkunsa heti työn alkaessa, kun työssä koettiin epäonnistumisia tai nuori ei kokenut olevansa osa työyhteisöä. Vastaanotto työyhteisössä saattoi olla huono: nuori kokematon työntekijä ja tämän suhtautuminen työhönsä aiheutti ärtymystä esimiehessä muiden työntekijöiden joukossa.

Ja se opiskeluaika meni sit ihan hyvin et ei ollu mitää mitään siinä sen kummempaa et sitte ku lähin töihin niin tuota työilmapiiri oli just siinä vuorossa mihin mä jouduin nii tosi huono ja se esimies oli sellanen miten sen nyt sanois (naurahten) ei kovin kannustava ja ilmeisesti vähän ärsyyntynyki siitä että, tai jotenki ku mä tulin uutena innokkaana nuorena ihmisenä siihen

kokeneiden ihmisten ryhmään niin jotenki tuntu etten jotenki ollu siihen yhtään tervetullu. Ja sit ne masennusoireet sitten palas.

Uupumisen tarinaan ryhmitellyt nuoret aikuiset jakoivat kokemuksen siitä, että varhaiset työelämäkokemukset vaikuttivat kielteisellä tavalla heidän henkiseen hyvinvointiinsa. Jokaisen tarina sisälsi omanlaisensa yhdistelmän työssä jaksamista kuormittaneita asioita. Työilmapiiri saattoi olla huono, työmäärä kohtuuttoman suuri ja työajat epäsäännölliset. Jaksamisen kuormittumiseen vaikuttivat myös työn kokeminen epämieliseksi, esimiestyöhön liittyvät kokemukset, työaikojen joustamattomuus tai omat voimavarot kuluttavat ajattelu- ja toimintatavat, kuten ankaruus itseä kohtaan ja töiden hoitaminen oman hyvinvoinnin kustannuksella: ”koska minähän olin supernainen”.

Työssä uupuneet nuoret olivat pyrkineet hoitamaan työnsä mahdollisimman hyvin jaksamisensa vaikeutumisesta huolimatta. Tämä johti kuitenkin voimavarojen ehtymiseen. Kun kaikki energia kului työhön, ei työn ulkopuolisesta elämästä, kuten harrastamisesta ja ihmissuhteista, kyetty entiseen tapaan ammentamaan voimavaroja. Myös työn ja vapaa-ajan erottaminen oli usein vaikeutunut: töitä tehtiin tai vähintään ajateltiin myös työssäolon ulkopuolella. Enemmän tai myöhemmin jaksaminen vaikeutui siinä määrin, että työssäoloa luonnehdittiin yrityksiksi selviytyä päivästä tai hetkestä toiseen. Jokainen työpäivä näyttäytyi yksinäisenä puurtamisena ja työntekoa leimasi jatkuva ahdistus tai pelko.

Ja sitte se perehdytys oli viikon kestävä no okei mut en mä oppinu sitä // siit tuli valituksii ja. Siis tosi yksinkertainen homma. // Et mä en yhä tajua mikä siinä oli niin vaikeeta, mut se oli karseeta, mä pelkäsin jokaista työpäivää ja se oli tosi kamala.

...enhän mä sitte kun siellä joutu tavallaan pingottamaan, pelkäämään niitä mokaamisia ja tämmösiä näin koko päivän nii en mä jaksanu kotona tehdä yhtään mitään. Ei mua kiinnostanu yhtään mikään muu ku se et mä selviän nyt tän kuus kuukautta loppuun asti (M: Hmm) ja saan hyvän työtodistuksen ja voin sit mennä tekemään jotain muuta jonneki jos mä saan jotain muita töitä. (M: Hmm) Et tavallaan aika semmosta päivästä päivään olemista se sit oli koska jännitti sitä et mitä siel tapahtuu ja minkälaisella tuulella noi muut on ja.

Jonkinlainen muutos näyttäytyi välttämättömänä mielenterveydelle vahingollisen kierteen katkaisemiseksi: ”kaikki vaan rupes hajoomaan et mä olin vaan niinku et mä en voi jatkaa tällä tavalla”. Kertomuksissa esiintyi kuitenkin vaihtelua siinä, millä tavoin muutosta oli tapahtunut ja millaisessa elämäntilanteessa uupumisen tarinan nuoret aikuiset olivat haastatteluhetkellä niin voimavarojensa kuin työntekoa osalta. Työnteko oli joskus merkittävästi helpottunut työoloissa tapahtuneiden myönteisten muutosten myötä. Joskus taas tilanne oli kehittynyt romahtamispisteeseen, joka johti sairauslomaan.

...ja sit mulla alko semmonen olo tuolla sängys et mä en saa happee ja jotenkin semmonen olo päin sisällä et ei pysty enää jotenki käsittämään sitä painetta et se ei enää oo et sitä on kertyny niin paljon et et tulee jopa semmonen fyysinen pakottava olo (M: Hmm) et sitä on vaikee selittää. Mut sit mä rupesin tietysti itkemään ja sit se oli siin vaihees semmosta huutoitkuu et oli pakko päästää jotenki niitä höyryi ulos ja sit mä tärisin täällä ja itkin ja haukoin henkee ja ajattelin et mä se, mulla oli sellanen olo et mä tulen hulluks et mun pää ei enää kestä.



Sairausloma ei uupumisen tarinassa kuitenkaan riittänyt muuttamaan tilannetta pysyvästi paremmaksi, sillä töihin palaavan voimavarat ehtyivät usein nopeasti, jos työolot pysyivät ennallaan eikä keinoja löytynyt tilanteen parantamiseen: ”et se vaan ehkä siirsi sitä, et kun mulla ei oo ollu mitään työkaluja et mä oisin voinu helpottaa oloa tai muutakaan”. Voimavarojen toistuva ehtyminen merkitsi joskus vuorottelua työssäolon ja sairauslomien välillä. Kuormittavista työoloista seurannutta romahdustaan edellisessä katkelmassa kuvannut nuori nainen halusi jatkaa työssään, joka uuvuttavuudestaan huolimatta tuntui mielekkäältä. Hän kertoi pyrkineensä turvaamaan hyvinvointinsa muuttamalla omia ajattelu- ja toimintatapojaan niin työnteon kuin työlle antamansa merkityksen suhteen.

...sitten ne työolosuhteet ei oo muuttunu paljon mihinkään nii jotenki se on auttanu mua itse asiassa jaksamaan sen tiedostaminen et se ei haittaa vaik sitä työtä ei periaattees olis et se on vaikee lähtee sielt ite menemään tai ottaa ite loparit mut se et et mä teen just sen mitä mä jaksan ja jos se tyyli aiheuttaa sen et jossain vaiheessa mut irtisanotaan nii se ei haittaa. (M: Hmm) Sillai jotenki et nyt on lähteny just se ensimmäisen romahduksen jälkeen se pelko siit irtisanomisest ku on niin lähellä ollu sitä et lähtee ite et on niinku hyväksyny sen et se loppuu jossain vaiheessa. Niin tota se jotenki et ei enää pelkää sitä et jos menettää sen työn et siit työstä on niin paljon myös haittaa et se ei olis ollenkaan huono asia et sen menettää.

Useimmiten uuvuttava työtilanne purkautui määräaikaisen työsuhteen päätyttyä tai nuoren jätettyä kuormittavat työolot taakseen irtisanoutumalla työstään. Vaikeuksien kautta voittoon edettiin, kun hyvinvointia tukevia kokemuksia saatiin uuden työn tai opiskelun parissa. Tilannetta helpotti myös, jos omat voimavarat olivat työn päättyessä suhteellisen hyvät. Voimavarojen lisääntyminen liitettiin tyypillisesti saatuun ammattiapuun, kuten psykoterapiaan tai muuhun säännölliseen ja riittävän pitkäkestoiseen keskusteluapuun.

Pitkälle sairauslomalle jääneiden paluu työelämään tuotti vaikeuksia. Kynnys työhön paluuseen saattoi kasvaa liian suureksi työpaikalla vallinneen huonon ilmapiirin vuoksi ja yhteydenpidon esimieheen katkettua. Myös masennus vaikeutti näiden nuorten aikuisten paluuta työelämään ja tulevaisuuden näkemistä myönteisenä. Pienemmiltä asuinpaikkakunnilta oli vaikea löytää kaivattua ammattiapua. Tukiverkot koettiin riittämättömäksi, sillä läikehoito ja epäonnistunut keskusteluapu eivät olleet auttaneet käsittelemään masennusta eivätkä tarjonneet kaivattuja ”eväitä elämänhallintaan”. Taloudelliset huolet ja työtä tekevän, ”kunnollisen” ihmisen kriteerien ulkopuolella eläminen kasvattivat kärsimystä entisestään.

Mutta kun mä oon jotenki niin ite aikasemmin kyenny siihen työnteokoon ja mä oon kyenny siihen että et mä teen työtä ja mä saan siit palkkaa. Tai mä opiskelen ja mulla on opintotuki ja näin et vaikka se ei ookaan riittävä ja mä oon tehny siihen lisäksi työtä päälle niin se että tämmönenki on mulle tosi outo tilanne ittelleni että. (M: Hmm. Nii) Et tavallisesti mä olisin, jotenki siis sillai et mä en osaa ajatella itseeni ees jotenki sellasena ihmisenä et mä mä vaan nostaisin tukia. (M: Hmm) Mä oon tottunu siihen et mä teen jotain sitä vastaan et mä saan rahaa ja mä haluaisin aatella nytkin tässä tilanteessa et mä pyrin koko aika parantumaan siitä masennuksesta et mä saisin sitä vastaan sitä jotain tukee.

Nii kyl kuitenkin ihmisiä tosi paljon arvotetaan sen mukaan et miten paljon ne osallistuu johonki veronmaksuun ja tämmöseen näin. Toisaalta en mä pärjäis ilman noita Kelan juttuja ja mitä sairaanhoitoa mulle tarjotaan että ihan kiva että ihmiset niitä veroja maksaa mutta tosi kurjaa että mä en osallistu siihen. Et tavallaan must se on hassuu ku ihmiset ei yleensä oo kauheen innoissaan veronmaksusta mut musta ois kauheen kiva tehdä töitä et mä voisin maksaa veroja.//On sellanen olo et mä en osallistu kauheesti yhteiskuntaan et mä käytän sen palveluja ja sit mä oon jossain siel reunalla ja sillee et mä en kiinnosta kauheesti mitään tahoo.

Uupumisen tarinassa varhaisten työelämäkokemusten merkitys mielenterveydelle näyttäytyy kielteisenä. Kuormittavat kokemukset työssä kuluttivat voimavaroja siinä määrin, että työntekoa luonnehdittiin sinnittelyksi päivästä, tai jopa hetkestä toiseen. Tilanteen helpotuttua työsuhteen päättymisen, työolojen tai omien ajattelu- ja toimintatapojen muutosten myötä, myös tulevaisuus hyvinvoinnin ja työuran osalta nähtiin mennyttä valoisampana. Uupumisen tarinan loppu ei kuitenkaan aina ollut myönteinen: pitkälle sairauslomalle jääminen ennakoivat vaikeuksia työelämään takaisin ponnistamisessa. Tukiverkot koettiin tällöin riittämättömiksi ja masennuksen vaikeuttavan jaksamista arjessa.

## 5.2 OMAN JUTUN ETSIMISEN TARINA

Neljän naisen ja kolmen miehen tarinat voitiin sijoittaa tarinatyyppeihin, jossa keskeiseksi mielenterveyden ja työuran kannalta muodostui ”oman jutun” löytämisen merkitys. Oman jutun etsimisen tarinassa varhaisia kokemuksia luonnehti työn mielekkyyden puute. Epämielekkääksi koettuun työhön oli päädytty opintojen ollessa kesken, enemmän tai vähemmän itseä kiinnostavalle alalle kouluttauduttua tai elämäntilanteessa, jossa omat kiinnostuksen kohteet tai mahdollisuudet olivat vielä epäselviä. Oman jutun etsimisen tarinassa kuvattiinkin tyypillisesti vuosien mittaista prosessia, joka lopulta johti mielekkään alan opiskelun tai työn pariin.

Moni oman jutun etsimisen tarinatyyppeihin ryhmitellyistä nuorista aikuisista kertoi omien vanhempiensa tai peruskoulu- ja lukioaikaisen opinto-ohjauksen vaikuttaneen kouluttautumisesta tai työhön hakeutumisesta koskeviin valintoihinsa. Opinto-ohjauksessa oli tällöin tarjottu puutteellista tai virheellistä tietoa opiskelumahdollisuuksista. Vanhempien odotukset tai sosioekonominen tausta saattoivat myös rajoittaa tietoisuutta erilaisista vaihtoehdoista, tai oman kiinnostuksen ja vahvuuksien mukaisten valintojen toteuttamista.

...tähän tekniseen alaan tekniseen alaan lähin lähinnä semmosen, aattelin että se on semmonen miesten työ ja varmaan ehkä tämä vanhempienkin vaikutus siihen että jos saatoin miettiä joskus että hoitotyökin kiinnostaisi niin että ei se oo miesten hommaa.

Ja se on, mä oon ehkä laajemminki kokenu tavallaan sen jotenki et jos sä oot tavallaan jotenki epätyypillinen mies, jotka on kaikki ne puolet jotka jo sillan oli mussa jotka on ollu esimerkiks yliopistomaailmas tai vastuullisissa töissä tai opettamisessa tai yrittämisessä niinku nytte niin hyviä juttuja. (M: Hmm) Mut niit ei nuorella iällä tai armeijassa tai noissa tietyissä työpaikoissa niin ne on negatiivisia ominaisuuksia. Et mulla ei ollu roolimalleja semmosii, mä en hahmottanu mahdollisuuksii koska koska mä olin eka, mä oon eka ylioppilas mun suvussa.

Oman jutun etsimisen tarinaan ryhmitellyillä nuorilla aikuisilla oli menneisyydessään työssä jaksamista kuormittaneita kokemuksia. Nämä kokemukset puolestaan saivat pohtimaan itselle mielekkään työn ja työympäristön luonnetta. Elämäntilanne saattoi kuitenkin vaikuttaa siihen, ettei muutosta ollut lähdetty aktiivisesti tavoittelemaan.

...jotenki siinä vaan aina tunti että ei tää oo se mun juttu mutta sitä vaan koska tuossa oli vielä perhe elätettävänä niin sitä vaan teki että on katto pään päällä ja ruokaa pöyässä.

Tässä tarinassa hyvät työolotkaan eivät riittäneet täyttämään tarvetta löytää ”oma juttu”, koska itse työtä ei koettu mielekkääksi. Masennuksesta tai sen jälkeisestä ajasta muotoutui tyypillisesti tarinan käännekohta: tekemättä olevia päätöksiä kouluttautumisen suhteen tai jopa lukkoon lyötyinä näyttäytyneitä uravalintoja ryhdyttiin punnitsemaan. Oman hyvinvoinnin vaaliminen vaati joskus irrottautumista ulkopuolelta tulleista odotuksista: masennuksen ja sen käsittelemisen myötä nuoret aikuiset saivat rohkeutta päättää itse, mitä haluavat elämässään tehdä. ”Voimia” etsiä itselle antoisaa työtä saatiin esimerkiksi keskusteluavun ansiosta. Joskus erilaisia mahdollisuuksia pohdittiin myös ammatillisessa kuntoutuksessa. Usein tulevaisuuden pohdinnan käynnistäjänä tai tukijana toimivatkin läheiset, ammattiauttajat, työ- tai kohtalotoverit.

No siis kyllähän me tottakai tyttöystävän kanssa puhuttiin että mitähän sitä nytte sitte alkais tekemään...

Kävinkö mä vuoden psykoterapian, kognitiivisten ja siellä oikeestaan lähti se ajatus, että se ei oo se tekninen työ se meikäläisen juttu, että haluan miettiä jotain muuta mitä tehdä että mikä on antosampaa mulle mulle tehdä.

Ja meil oli tullu sitte myöhemmin sellanen tyttö sinne (töihin) ketä ketä oli mun kanssa aika aika samojen ongelmien kanssa paini niin hän ehkä sitte avas mun silmiä sillä tavalla et ei tää ookaan ehkä ihan tää mitä halua tehdä.

...tosiaan se oli mielenterveyskuntoutujille niin sillä lailla vähän sai vertaistukea niistä ja käytiin ihan läpi sitte kaikkee omaa jaksamista ja elämäntilannetta ja muuta semmosta sen oman ohjaajan kanssa ja sitte taas niitten kurssikavereitten kanssa sellasta vertaistukea ja vähän mietittiin sitä että minkälaisia työharjoittelupaikkoja sitä lähtis hakemaan ja.

Oman jutun etsimisen tarinan nuoret aikuiset olivat haastatteluhetkellä mutkien kautta lopulta löytäneet mielekkään työn, kouluttautumassa uudelleen tai hakeutumassa itseä kiinnostavaan koulutukseen. Osa omaa juttuaan etsineistä koki suunnan olleen kohdallaan jo varhaisista työelämäkokemuksista lähtien. Sitten löytyneen mielekkään opiskelualan tai työn koettiin siten olevan jatkumoa aiemmalle työuralle: ”kyllähän tää nyt varmaan jonkinlainen jatkumo sellaselle ihmisten auttamiselle ehkä on”. Toisten kohdalla mielekkään ja hyvinvointia tukevan työn löytyminen vaati kokonaan uuden suunnan ottamista.

Joo ja mul on aina ollu se että mä mä tykkään nähdä sen työn jäljen mut että tämmöset toimistotehtävät ja muut niin ne ei oo millään tavalla mua varten et mua ei ilahduta se muistioiden kasa tai siis sillee. // Mä en nää sitä siis sillai konkreettisena tai ainakaan mikään muistiopino ei tee musta onnellista. (M: Hmm) Mä tiedän et sille et niistä muistioista on muille iloo mut ei siit oo

mulle et mä en nää sitä silleen tuottavana työnä. Tai mä tiedän et sitä tarvitaan mut se et mä tarvitsen henkilökohtaisesti sen et mä oon sillei et mä oon, laitoin tänne tätä ja tein näin ja noin ja nyt se näyttää tältä, aiemmin se näytti tuolta.

...jotenkin ehkä ois ollu tosi eri juttu jos joku ois ollu et tää on tällanen tyyppi, kannustetaan sitä tekemään näitä asioita ja sit mä oisin varmaan ollu ihan ilonen tai paljon ilosempi. En mä olis välttämättä edes masentunu jos mä oisin löytäny heti ne omat jutut. Mut sit siinä kesti vähän kauemmin.

Opintojen tai ammatillisen kuntoutuksen aikaisten työkokemusten kautta saatiin arvokasta tietoa oman hyvinvoinnin ja työssä jaksamisen edellytyksistä. Oman jutun etsimisen tarinassa keskeisimmäksi työkykyä ylläpitäväksi tekijäksi rakentui työn mielekkyys. Tulevaisuus mielekkään työn parissa nähtiin hyvin myönteisenä.

...mikään ei oo ikinä kolahtanu niin kovin ku se et tietää et on nyt löytäny oikeesti semmosen oman juttunsa niin kyl se varmaan auttaa.

Siis mä oon ennen jotenki ajatellu et se liit, et se riippus jotenki siitä et miten pitkä päivä tai miten rankka työ on että jaksako tehä että tulleeke sitten niitä masennusoireita tai jotaki väsymystä ja uupumusta. Mutta nyt musta tuntuu että ehkä se ei ookaan siitä kiinni että ehkä se onkin että onko se työ mielekästä että tuota ku jotenkin tuntuu että vaikka onkin aika pitkä päivä että en oo varmaan koskaan elämässäni näin pitkää työpäivää tehny enkä näin hektistä päivää niin siitä huolimatta se työ on niin mukavaa että jotenki ei tuu ikinä semmosta oloo esimerkiks aamulla että että EI taasko pitää lähtee töihin eikä ikinä tuu katottua siellä töissä kelloa että kohta pääsee kotiin jes. Että semmosta jotenkin se vaan tuntuu siltä että tämmöstä mä haluan tehä. (M: Hmm) Se on mukavaa.

Uhkakuvia pohtiessa mielekkään työn löytäminen saattoi kääntyä ennakkoiduksi uupumisen tarinaksi: kireän työilmapiirin seurauksena omat voimavarat voisivat joutua koetukselle tai työelämän realiteetit pudottaa innokkaan ja idealistisen nuoren työntekijän maan pinnalle.

Voiphan se olla että sitä tässä muutamassa vuodessa sitte kyynistyy itekin samalla tavalla sitte ku muut hoitajat. Nuori ja sinisilmäinen hoitaja haluaa parantaa koko maailman. Se voi totuus tulla vastaan hyvin äkkiä.

Esteeksi tarinan etenemiselle “kasvun ja kehityksen” tarinaksi katsottiin puolestaan puutteellinen keskusteluapu omia voimavaroja kuluttavien ajattelutapojen työstämiseksi.

Mä myös tiedän et mun ammattiini kuuluu se et mä en tule koskaan olemaan tyytyväinen mun työn jälkeen. Mä tiedän et se kuuluu mun luonteeseen. Mä tiedän et sitä pitää opetella antaa anteeks mut se on myöskin sellanen asia jossa mä oisin kaivannu vähän sitä terapiaa, tavallaan sitä opetusta tavallaan et mä saisin luotua sen mun, ei nyt voi sanoa että ammatti-imagon luotua vaan siis sillai et et mä osaisin tehdä itselleni näit myönnytyksiä (M: Hmm) koska mä oon kuitenkin niin tavallaan tietyssä suhteessa mustavalkonen ehkä itseäni kohtaan.

Oman jutun etsimisen tarinan juonen voi tiivistää seuraavalla tavalla: työssä jaksamista kuormittaneet kokemukset herättivät kysymyksen itselle mielekkästä työstä. Tehtyjä tai tekemättä jääneitä valintoja työuran suhteen ryhdyttiin todenteolla pohtimaan masennuksesta kärsittäessä tai siitä toivuttua. Muutokseen johtaneen pohdinnan käynnistäjänä tai tukijana toimivat usein lähellä olevat ihmiset: läheiset, ammattiauttajat, työ- tai kohtalotoverit. Tulevaisuus mielekkään ja näin ollen myös työssä jaksamista tukevan työn parissa näyttäytyi myönteisenä.

### 5.3 KASVUN JA KEHITYKSEN TARINA

Seitsemän naisen ja kahden miehen tarinoita luonnehtii ajatus siitä, että työelämäkokemukset olivat tukeneet omaa mielenterveyttä ja työuraa. Näitä tarinoita kuvattiin nimellä kasvun ja kehityksen tarina. Myönteiset kokemukset loivat vahvan pohjan luottamukselle omasta osaamisesta ja pärjäämisestä työssä myös vastaisuudessa. Kasvun ja kehityksen tarinatyyppeihin ryhmitellyt nuoret aikuiset kuvasivat kasvaneensa ja kehittyneensä sekä työntekijänä että ylipäättään ihmisenä. Työelämäkokemusten näyttäytyminen haastatteluhetkellä myönteisessä valossa ei merkinnytäkään jaksamista kuormittaneiden kokemusten poissaoloa. Raskaksiinkin työelämäkokemuksiin liittyviä tapahtumia saatettiin jälkikäteen tulkita kasvun ja kehityksen näkökulmasta.

Merkittäviksi henkilöiksi työuran alkuvaiheessa saattoivat nousta nuoren palkanneet työnantajat, jotka näkivät tässä potentiaalia, kun kukaan muu ei tuntunut näkevän. Kasvun ja kehityksen tarinan nuoret aikuiset kertoivat ensimmäisissä työpaikoissa koettujen onnistumisten kasvattaneen itsetuntoa ja muuttaneen heidän käsitystään omista kyvyistään ja pärjäämisestään työelämässä.

Sen takia mä olin myös kiinnostunu tästä tutkimuksesta koska tää liitty nimenomaan työelämään koska se oli äärimmäisen positiivinen kokemus et mä sain ekan työpaikan sitte... Mut se et sä pystyt mennä töihin johonki yritykseen ja sul on myyjän uniformu ja sä otat vastaan asiakkaita ja suhun luotetaan et sä lasket kassan ja kaikki tämmöset asiat oli todella positiivisia.

Se oli oikeestaan ensimmäinen semmonen vähä en nyt sano että kunnon työ mutta erilainen noihin kesätöihin ja vähän semmonen vastuullisempi. Siinä oppi yllättävän paljon, ja varsinkin sitten koska lukioaikaanki olin hyvin semmonen hiljane ja sisäänpäinsuuntautunu ja tässä kuitenkin joutu sitte vähän pakollaki harrastamaan sitä puhumista.

No varmaan just se et ku mulla on tosiaan sosiaalista pelkoa ja sitsit se oli kuitenkin asiakaspalvelutyötä niin sit ku sekin kuitenkin onnistu niin seki tuntu tosi hyvälle. Et oli tosi paljon sellasta mikä sit muutti ihan koko käsityksen omasta itestä.

Kasvun ja kehityksen tarinassa ensimmäisiä työelämäkokemuksia oli usein sävyttänyt epävarmuus tai epäonnistumisen pelko, jotka hälvenivät tai vähintään helpottuivat myönteisten kokemusten myötä: ”Epäonnistuminen on ihan ok. Mut nuorena tosin epäonnistuminen ei ollu ok. Se on kans yks juttu mikä on nyt muuttunu”. Luottamus työstä selviytymiseen ”riittävän hyvin” oli usein vaatinut toisen ihmisen rohkaisua. Kannustus ja

myönteinen palaute esimieheltä, työtovereilta tai esimerkiksi asiakkailta osoitti huolen turhaksi tai auttoi pärjäämään epävarmuuden kanssa.

Niin niin se oli kauheen ihanaa että et ne otti, kaikki asiakkaat oli sillee et otti miut hyvin vastaan ja mistää en saanu kuulla mitään sellasta et oisin liian nuori (M: Hmm) tai kokematon tai kykenemätön.

...mä sain aivan todella paljon kehuja siitä kuinka nopea mä oon ja kuinka hyvin mä teen hommat ja tosi semmosta rakentavaa kritiikkiä ja mä olin todella hämmentynyt siitä. Mä jotenki ensin ajattelin että et ehkä ne odotti että sinne tulee joku ihan täysi idiootti mikä ei tajua yhtään mistään yhtään mitään...

Kasvun ja kehityksen tarinassa kuvattiin työssä koettuja myönteisiä asioita, kuten työn mielekkyyttä, esimiehen osoittamaa luottamusta ja kannustusta, kehittymismahdollisuuksia sekä työyhteisössä vallitsevaa hyvää ilmapiiriä. "Hyvä työpaikka" näyttäytyi merkittävänä niin omien vahvuuksien esille tulemisen kuin osaamisen kehittymisen kannalta.

Siis tää on aivan mahtava. Mä oon sen jälkeen ku mä tänne tulini nii mä huomasiin et ekat puol vuotta mä saatoin vaa olla tossa tiskin takana ja hymyillä siis ihan itekseni siis mä oon sen jälkeen ihan täysin puhjennu kukkaan niinku voi sanoo et mun mielest on ihana tulla töihin // tää on tehnyt niin hyvää mulle et et nyt mä huomaan oikeesti et mitä tarkoittaa hyvä työpaikka. (M: Hmm) Mun mielest on ihana tulla tänne ja työkavereilla on ihan hirveen suuri merkitys. Me esimerkiks halaillaan työkavereitten kans joka päivä, kiitetään työpäivästä, muistetaan kiittää muutenkin ja osataan pyytää apuu. (M: Hmm) Ja tää vaan se mis mä oon huomannu et asiakaspalvelu on mun valtti tässä näi...

Kasvun ja kehityksen tarinaan ryhmitellyt nuoret aikuiset näkivät työn olleen voimavara myös masennuskauden aikana. Työ toi arkeen rytmiä ja suojasi siten lamaantumiselta ja eristäytymiseltä. Työssä jaksamista tukevat asiat – kuten työn mielekkyys, hyvä ilmapiiri ja joustavuus työajoissa – auttoivat jaksamaan työssä masennuksesta huolimatta. Työssä kohdattujen asioiden ansiosta saatettiin saada uudenlaisia näkökulmia myös omaan tilanteeseen.

Varhaisten työelämäkokemusten opiskelunaikaisissa tai tuetuissa töissä ei välttämättä nähty juurikaan kehittäneen osaamista. Niiden katsottiin kuitenkin olleen tärkeitä erityisesti elämänhallinnan ja työelämään kiinni pääsemisen kannalta. Kasvua ja kehitystä katsottiin tapahtuneen silloin, kun koettu masennus ei estänyt mahdollisuuksia saada vastuuta ja kohdata haasteita työssään.

Se oli vähän sillä lailla et se ei oikeestaan hyödyttäny millään lailla työkokemuksena mut et joka päivä sai lähtee jonnekin et oli silleen aikataulu et pitää mennä sinne töihin ja sillä lailla...

...se on must yks tärke juttu et ihmisiä ei pidä aliarvioida siks et ne on kerran ollu masentuneita.//Koska en mä ois koskaan kasvanu jos kaikki mun pomot ois ollu silleen et voi kun se on masentunu et annetaan sille joku helppo työ. (M: Hmm) Et ei siihen mun mielest siihen yhteen masennusjuttuun pidä jäädä jumiin silleen et lopun elämänsä sit pelaa

varman päälle ja kaikki työnantajat on semmosii että ei silt voi nyt hys hys ei ei älä nyt tolt tommost pyydä.

Kasvun ja kehityksen tarinan nuoret aikuiset saattoivat kertoa oppineensa jaksamista kuormittaneista kokemuksista oman hyvinvoinnin ja työkyvyn säilymisen kannalta tärkeitä ajattelu- ja toimintatapoja, kuten rajojen asettamista: ”Et se vaatii kyl työntekijält itseltäki aika paljon ja sit vaatii uskallustaki siihen et mä en muuten voi tehdä ylitöitä ja mä en tee. Mä olin päättäny et mä en tee. Enkä oo tehnykään itse asiassa tuntiakaan koko aikana”. Oivallus rajojen asettamisen, itselle asetettujen vaatimusten höllentämisen tai työn ja vapaa-ajan välisen tasapainon tärkeydestä oli usein syntynyt ammattiauttajien kanssa käydyissä keskusteluissa tai epävarmuuden väistyttyä työstä saadun myönteisen palautteen myötä.

...ja sitte että oon jotenki aatellu aina että asiat tapahtuu, et mie oon tavallaan asioiden armoilla heiteltävänä, et mul ei oo, mie oon aina kokenu et miul ei oo ollu oikeutta vaikuttaa niihin olosuhteisiin et se on tavallaan myös lisänny sitä taakkaa työelämässä ja joka paikassa (M: Hmm) ku ei oo jotenki oo tajunnu sitä et voi ite määrittellä et on vaan ajatellu et on vaan sellanen uhri joka koittaa väistellä niitä joka puolelta tulevia vaatimuksia ja koittaa vaan selviytyä siellä. Että sekin ois minua auttanu työelämässä aikasemminki, et jos mie oisin ymmärtäny sen et mie ite määrittelen ne rajat et ei tarvii venyä ja joustaa ja ja jotenki loputtomiin ja niellä sitä itkua ja pahaa oloa (M: Hmm) ja sillai että.

Nyt itse asiassa tuntuu jotenki helpommalta koska koko tän prosessin, tai koko tän vuoden aikana sillon siit ensimmäisestä sairauslomasta lähtien, tietty se oli semmonen herättävä kokemus niin on kiinnittäny tosi paljon huomioo siihen et et ei tee enää niin hyvin töitä et se on se avain siihen et vaan vähän vähän hidastaa sitä tahtii ja ottaa vähemmän vastuusta siel niist asioista. Sillai et et ei oo, ei enää tee niin tehokkaasti töitä. Ja sit nyt pikku hiljaa kun on määrittäny ne omat tiukat rajat ja pysyy niitten sisällä niin tietysti se on sit helpottanu se työki.

...siis töissä ei oikeesti tartte antaa parastaan mikä mitä on aina väitetty. Semmonen hyvin keskinkertanen suoritus riittää. Ja mä oon ymmärtäny sen et ehkä se on tavallaan se et ei ihmiseltä voida vaatia et se antaa kaikkensa koko ajan koska sit se ei jaksu mitään muuta.

Masennuskokemus nähtiin usein voimavaraksi työssä tai ylipäätään elämässä, sillä vaikeudet olivat kasvattaneet niin ymmärrystä kuin rohkeuttakin. Rankkojen aikojen koettiin lisänneen itsetuntemusta, koska jaksamisen rajat oli jouduttu oppimaan ”kantapään kautta”. Jo nuorena koetun masennuksen arveltiin näin suojaavan romahdukselta, joka voisi itsensä kuuntelun jäädessä tapahtua myöhemmin työuralla. Kokemuksista oli opittu myös rohkeutta hakea apua tarvittaessa.

Ja on se kuitenkin kantapään kautta tullu opittua se että mitä se oma jaksaminen on. On siinä vieläkin opittavaa että miten sitä pitää yllä ja mitä pystyy vaatimaan itseltä ja mitä toiset voi vaatia sinulta ja. Niinkun ihan semmosta itsetuntemusta on opettanu. Ja ehkäpä se on silleen että kun on näin nuorena kokenu kuitenkin nuo niin ehkä minä en sitte ole semmonen joka

painaa töitä kaksikymmentä vuotta ja sitten tulee yht'äkkiä joku romahdus että jospa minä nyt sitten oppisin jo suoraan kuuntelemaan itteäni ja tekemään niin kun itestä hyvältä tuntuu ja sillä lailla.

...et mä osaan, mä osaan ehkä kuulostella itteeni paremmin. Mä pystyn arvioimaan itteeni paremmin ja sen et jos mä tarviin apua niin mä tiedän et se on vaan rohkeutta hakee sitä (M: Hmm). Sitä ei tarvii hävetä tai pelätä (M: Hmm). Ja mä tekisin jos mulle tulee sellanen tilanne et mä tarviin apua niin totta kai mä haen sitä. Mä en halua enää siihen missä mä oon ollu. Et se on opettanu mulle sen et et ei sitä tarvii, ei se oo kamala asia. Ja mitä nopeemmin saa apuu niin sitä helpommin se kaikki menee.

Myös ymmärryksen toisia kohtaan kerrottiin masennuksen myötä lisääntyneen. Esimerkiksi esimiesasemassa oltiin valmiita ”kohtaamaan epämurkavia asioita” ja suhtautumaan erilaisuuteen yksilölliset tarpeet huomioon ottaen mutta normaalisti. Omien kokemusten ansiosta pystyttiin myös tunnistamaan työntekijän tai työtoverin vaikeuksia ja tarjoamaan tälle tukea.

Kun taas musta tuntuis et jos mulle tulis masentunu työntekijä, tai mä tunnistan aika ajoissa ne merkit et jotain stressaa. // Et siin tulee paljon herkemmäks näille.

Ja hänelle sitte hänelle itelle tuli sitte masennusta ja (M: Hmm) mä halusin sit ite tukee häntä ja mä sanoin et jos sä joskus tarviit jotain ni soita mulle ja me nähtiinki silleen et hän sai puhuu mulle mist hän halus sitte et et ku mä koen sen silleen et ehkä mäkin voin antaa jotain jolleki...

Kasvun ja kehityksen tarinan jatkuvuutta saatettiin katsoa horjuttavan jaksamista kuormittaneet muutokset työoloissa tai omien voimavarojen vähäisyys. Työuran valoisasta nykyhetkestä ja tulevaisuudesta huolimatta voimavaroja saattoi kuluttaa masennus, joka kaipaasi käsittelyä.

Ja se mitä mä ajattelen täst nyt ite on tavallaan se että ku mä oon koko ajan pysyny tavallaan tekemässä jotain ja päässy sen masennuksen jälkeen heti johonki niin tavallaan et mä oon ehkä jotenkin kuntoutunu siinä vähän mikä on toisaalta mun mielestä vähän sääli koska oikeesti must tuntuu et mä kaipaisin sitä terapiaa ja voi olla et mä en sitä nyt sitten enää saa koska mä voin liian hyvin. Niin mikä, mut että mä oon tavallaan laittanu aika paljon syrjään asioita ja odottamaan jotain parempaa hetkeä...

Oma jaksaminen saattoi myös työelämän joustamattomuuden ja vaativuuden valossa huolestuttaa. Näissä pohdinnoissa tulevaisuus ”oravanpyöräksi” kuvatussa työelämässä näytti varsin lohduttomalta.

On et jos tää ois vakituinen työsuhde niin kyl tää näyttäs aika semmoselta jotenki lohduttomalta ja mustalta jotenki se tulevaisuus että aina on oltava töissä ja joka helvetin viikko ja joka arkiamu oikeesti kaheksalta mennä töihin ja. (M: Hmm) Et vaik mie tällä hetkellä jaksan nii se et se tuntuu niin



semmoselta et miten ihmeessä mie jaksan.//Kyl se aika semmosena aika kauhistuttavana asiana kuitenkin näyttäytyy se työelämä.

Ja just se on kaikkein hankalinta että se tosiaan on semmonen systeemi. Jotenki tuntuu että kaikki työelämä ja työmarkkinat ja kaikki ni se on vaan joku semmonen hirvee joku musta möykky joku semmonen pyörä, oravanpyörä johon joutuu (M: Hmm) ja sit siellä vaan pyörii ja sitte ei oo enää mittää muuta jäljellä ku luuranko.

Kasvun ja kehityksen tarinan voi tiivistää seuraavasti: myönteiset kokemukset työelämässä mahdollistivat onnistumisen tunteen ja osaamisen kehittymisen työssä. Tämän ansiosta työuran alussa koettu epävarmuus ja mahdollinen epäonnistumisen pelko saivat väistyä, tai vähintään tehdä tilaa luottamukselle työelämässä pärjäämisestä. Masennuskokemus ja sen käsitteleminen opetti oman hyvinvoinnin ja työkyvyn säilymisen kannalta tärkeitä ajattelu- ja toimintatapoja, kuten rajojen vetämistä ja itselle asetettujen vaatimusten höllentämistä. Kasvanut ymmärrys myös toisten ihmisten tarpeita kohtaan antoi välineitä työhön ja ylipäättään elämään. Tarinan loppu olikin aina sen alkua myönteisempi. Joskus masennuksesta tai työelämän vaatimuksista syntyi varjoja tulevaisuuden ylle.

## 5.4 LOPUKSI

Varhaisilla työelämäkokemuksilla oli ollut vaihteleva merkitys haastateltujen nuorten aikuisten mielenterveydelle ja työurille. Ne saattoivat asettaa henkisen hyvinvoinnin vaakalaudalle tai kuormittaa sitä tavalla, jonka kielteiset seuraukset ulottuivat pitkälle tulevaisuuteen. Kuormittavien kokemusten myötä oli myös saatettu ymmärtää, millainen työ on tai ei ole itselle mielekäästä. Tämä puolestaan oli lopulta johdatellut nuoren hyvinvointiaan tukevan opiskelun tai työn pariin. Työelämäkokemuksilla oli voinut myös olla vahvasti myönteinen merkitys nuoren aikuisen mielenterveydelle ja työuralle. Haastatteluista olikin löydettävissä kolme erilaista tarinatyyppiä, jotka nimettiin *uupumisen*, *oman jutun etsimisen*, sekä *kasvun ja kehityksen* tarinoiksi.

Millaisista sosiaalisen tarinavarannon tarjoamista mallitarinoista nuoret aikuiset ammentavat työelämäkokemustensa merkityksiä tulkitessaan? Usein nämä näyttävät olevan tarinallisia malleja siitä, millainen on hyvä työntekijä. Hyvä työntekijä hallitsee työnsä, ei tee virheitä tai epäonnistu, tekee töitä itseään säästelemättä ja aina enemmän kuin vaaditaan. Koska heikot ja työssään pärjäämättömät ihmiset tarvitsevat apua, hyvä työntekijä myös selviytyy työstään itsenäisesti ilman toisten apua. Naisiin ja miehiin kohdistuvat normatiiviset odotukset voivat joiltain osin olla hieman poiketa toisistaan. Naisten saatetaan odottaa hoitavan työnsä kiltisti ja tunnollisesti (Rikala 2013), miesten puolestaan selviytyvän työstään ennen kaikkea hyvän paineensietokykynsä ja rationaalisuutensa ansiosta (Valkonen & Hänninen 2013).

Uupumisen tarinassa mielenterveydelle haitalliseksi oli osoittautunut niin eläminen hyvän työntekijän mallin mukaisesti (esim. ”supernainen”) kuin sekin, ettei näitä odotuksia kyetty täyttämään (esim. ”epätyypillinen mies”). Osa uupumisen tarinan kertojista ei ollut ottanut etäisyyttä hyvän työntekijän malliin, vaan lähinnä etsi mahdollisuuksia jatkossa saavuttaa sen määrittämiä ihanteita. Kasvun ja kehityksen tarinassa keskeisiksi muodostuivat puolestaan hyvinvointi ja työssä onnistumisen kokemukset. Oma pärjääminen työssä saattoi yllättää nuoren, joka koki epävarmuutta työelämän vaatimusten edessä. Hallitseva tapa nähdä masennuksen kokenut työelämässä näyttäisi haastatteluiden valossa korostavan masentunutta ”taakkana” työnantajalle: masennuksesta kärsivä tai kärsinyt on arvaamaton, hauras eikä

todennäköisimmin selviydy työstään siinä missä muut. Voimavarojensa heikentyessä nuori saikin usein kokea olevansa ”huono työntekijä”. Kasvun ja kehityksen tarinassa nuoret aikuiset torjuvat kuitenkin hallitsevan mallitarinan: raskaat elämäntapahtumat olivat hioneet työelämässä hyödyllisiä taitoja ja ymmärrystä tavoista ylläpitää työkykyä pitkällä tähtäimellä. Hyvä työntekijä ei tässä vaihtoehtoisessa tarinassa ole ”täydellinen” ja ”anna kaikkeaan koko ajan”, vaan pitää huolta omasta jaksamisestaan ja uskaltaa myös myöntää heikkoutensa. Mielenterveydelle haitalliset mallit oli usein tunnistettu keskusteluavun ansiosta, ja joskus myös hyvinvointia tukeneiden työkokemusten myötä. Tämä alleviivaa niin hyvien työolojen kuin keskusteluavun merkitystä nuorten työkyvyn tukemiseksi.

Oman jutun etsimisen tarina haastaa monessa mielessä odotukset siirtymisestä koulutusputken kautta työelämään ja sieltä lopulta vanhuuseläkkeelle. Kiinnostuksen kohteet voivat ajan kuluessa muuttua tai jaksamista kuormittavat työkokemukset saada pohtimaan ja toteuttamaan muutoksia työuran suhteen. Tarinan ytimessä on mielekäs työ – työ, jossa omat vahvuudet pääsevät esiin, johon voi panostaa ja samanaikaisesti voida hyvin. Niin oman jutun etsimisen tarinan kuin kasvun ja kehityksen tarinankin soisi muodostuvan osaksi sosiaalista tarinavarantoa, joita nuoret voivat hyödyntää työssä jaksamisen kanssa kamppaillessaan.

## 6 YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET

Tämän tutkimushankkeen tavoitteena oli selvittää, mitä työpaikoilla voidaan tehdä nuorten työntekijöiden masennuksen ehkäisemiseksi, ja millaiset olosuhteet työpaikoilla tulisi olla, jotta ne tukisivat masennuksesta kärsivien työssä jaksamista. Tutkimusaineisto koostui 14 masennuksesta kärsineen ja työelämässä mukana olleen nuoren aikuisen haastatteluista, joiden avulla selvitettiin heidän kokemuksiaan ja näkemyksiään työssä jaksamista kuormittavista ja tukevista tekijöistä. Lisäksi tarkasteltiin heidän kokemuksiaan masennuksen ja työelämän suhteesta – oliko työ aiheuttanut tai vaikeuttanut masennusta, tai toisaalta koettiinko sen tukeneen mielenterveyttä.

Työpaikan yleisillä psykososiaalisilla tekijöillä (Vartia ym. 2012) oli keskeinen sija tutkimukseen osallistuneiden nuorten aikuisten kokemuksissa. Psykososiaaliset työolot olivat joko tukeneet tai kuormittaneet nuorten aikuisten työssä jaksamista ja työssä jaksaminen tai sen ongelmat puolestaan heijastuneet monin tavoin vapaa-aikaan. Toisaalta elämä työn ulkopuolella vaikutti työntekoon joko sitä tukien tai vaikeuttaen. Työhyvinvointi voidaankin määritellä työntekijän ”fyysiseksi ja psyykkiseksi olotilaksi, joka perustuu työn, työympäristön ja vapaa-ajan kokonaisuuteen” (Kivistö, Kallio & Turunen 2008, 21).

Tämä tutkimus osoittaa nuorten kokemusten moninaisuuden: niin syyt masennuksen kehittymiseen kuin sen seuraukset nuoren työkyvylle olivat yksilöllisiä. Niin ikään vaihtelevia näkemyksiä oli havaittavissa koskien tarpeellisia tukitoimia omassa tilanteessa sekä valmiutta kertoa masennuksesta omalla työpaikalla. Tutkimuksen pohjalta ei näin ollen voi muotoilla työpaikoille yksiselitteisiä toimintaohjeita, joiden avulla nuorten masennusta voidaan ehkäistä ja heidän työssä jaksamistaan ja jatkamistaan tukea. Aholan (2011, 115) tapaan voidaan todeta, että masennuksen ehkäisemiseksi ja masennuksesta kärsivien työssä jaksamisen tukemiseksi työpaikoilla tulisi panostaa 1) kaikkien työntekijöiden työhyvinvointiin, 2) varhaisen tukeen, jotta työssä jaksamisen kanssa kamppaileva saa apua ajoissa, sekä 3) toipuvien työhön paluuseen. Tämän tutkimuksen tulokset viittaavat myös siihen, että erityisesti työuraansa aloittavien nuorten työhyvinvoinnin tukemiseen ja työssä jaksamisen ongelmien ennaltaehkäisyyn tulisi työpaikoilla panostaa.

Huomion kiinnittäminen psykososiaalisiin työoloihin hyödyttää jokaista työntekijää riippumatta tämän iästä, tai siitä, kärsiikö hän masennuksesta vai ei. Ammattitaidon ja työn hallinnan voi katsoa kuuluvan tärkeimpiin työhyvinvointia edistäviin tekijöihin (Kivistö, Kallio & Turunen 2008, 21). Nuoret aikuiset kokivat työnsä mielekkääksi, kun työn vaatimukset vastasivat heidän omia vahvuuksiaan ja osaamistaan. Mielekäs työ tarjosi myös sopivassa määrin kuormitusta ja haasteita. Työn mielekkyys saatettiin kytkeä mahdollisuuksiin saada vastuuta ja kehittyä työssään. Parvikko (2010, 20) huomauttaa, ettei työn vaativuuden lisääntyminen välttämättä lisää koettua kuormitusta, jos työn ja työtilanteiden hallinnasta huolehditaan. Tämän tutkimuksen pohjalta tärkeänä näyttäytyvät niin nuoren mahdollisuudet vaikuttaa omaan työhönsä kuin saada työn haasteisiin tarvittaessa tukea esimieheltä tai työtovereilta. Keskeisellä sijalla työhyvinvoinnin kannalta olivatkin niin esimiesten työntekoa tukevat, oikeudenmukaiset ja inhimilliset toimintatavat kuin koko työyhteisön hyvä ilmapiiri ja toimivat suhteet työtovereihin. Kaikkien työntekijöiden hyvinvoinnin näkökulmasta olisi tärkeää, että työpaikoilla selvitetäisiin merkittävät kuormittumista aiheuttavat tekijät ja että huomiota saisivat myös jokaisen yksilölliset mahdollisuudet selviytyä työstään (Rautio 2010, 22). Työpaikalla on hyvä sopia yhdessä työkyvyn tuen pelisäännöistä ja tehdä työterveyshuollon kanssa työpaikkakohtaiset työkyvyn hallinnan, seurannan ja varhaisen tuen toimintamallit (Ahola 2011).

Joustavat työaikaratkaisut osoittautuivat työssä jaksamisen kannalta keskeisiksi etenkin silloin, kun nuoren voimavarat olivat masennuksen vuoksi heikentyneet. Toivotut tai toteutuneet työaikajoustot kuitenkin harvemmin olivat olleet seurausta nuoren valmiudesta

pyytää niitä masennuksen perusteella. Vartia kollegoineen (2012, 58) on todennut, että työntekijälähtöinen työaikajousto, eli mahdollisuus vaikuttaa omiin työaikoihin, näyttäisi olevan Suomessa yleisempää kuin EU:ssa keskimäärin. Tästä huolimatta vain noin puolella suomalaisista palkansaajista on tällainen jouston mahdollisuus. Tutkijat huomauttavatkin, että yksilöllisiä työntekijälähtöisiä työaikajoustoja tulisi lisätä mahdollisuuksien mukaan. Mielenterveyden ongelmiin liittyy edelleen runsaasti ennakkoluuloja eikä masennuksen esille ottaminen työelämässä näin ollen aina ole järkevää mahdollisen leimaantumisen vuoksi. Vaikka avoimuuden lisääminen työpaikoilla on yleisesti ottaen hyvä tavoite, masennuksesta kertomista työyhteisössä on jokaisen työntekijän itse harkittava työpaikan asenteet ja ilmapiiri huomioiden. On kuitenkin tärkeää, että esimies pyrkii rakentamaan nuoren työntekijän kanssa luottamuksellisen suhteen, joka antaa mahdollisuuden tarvittaessa keskustella työssä jaksamista kuormittavista asioista ja etsiä niihin yhdessä ratkaisuja.

Mitä nuoremasta työntekijästä on kyse, sitä todennäköisempää on, ettei hänellä välttämättä ole selkeää käsitystä siitä, miten työelämä toimii ja mitä häneltä odotetaan. Nuori voikin työuransa alussa olla epävarma omasta osaamisestaan ja kohdata haasteita oman äänensä esille tuomisessa etenkin työyhteisössä, jossa toiset työntekijät ovat häntä vanhempia ja kokeneempia. Erityisesti nuorten työssä jaksamisen tukemiseksi ja masennuksen ehkäisemiseksi työpaikoilla tulisi kiinnittää huomiota seuraaviin asioihin:

- Nuoren osaamisen tukemiseen riittävästä perehdytyksestä huolehtimalla ja varmistamalla, että nuoren kynnys pyytää ja saada apua työhönsä on matala myös perehdytysjakson jälkeen.
- Työntekoa ohjaavan ja tukevan palautteen antamiseen nuorelle.
- Nuoren työntekijän perehdyttämiseen saatavilla oleviin työterveyshuollon palveluihin. Nuorille tulisi myös kertoa työterveyshuollon toimintaperiaatteista, jotta he olisivat tietoisia esimerkiksi terveystarkastuksiin, työkyvyn arviointiin ja tukeen liittyvistä prosesseista.
- Työhyvinvoinnista keskustelemiseen työpaikalla. Nuoria tulisi kannustaa pohtimaan, millaiset ajattelu- ja toimintatavat voivat olla haitallisia oman jaksamisen kannalta, ja millaisin keinoin omia voimavarojaan voi pyrkiä ylläpitämään.

Yksi mahdollisuus olisi selvittää, millä tavoin mentorointi- ja työkummitoiminnan (esim. Juusela 2006; Valpola & Karjalainen 2008) avulla nuoren työntekijän osaamista, luottamusta työstä selviytymiseen ja kokonaisvaltaista hyvinvointia voitaisiin tukea, jotta varhaisilla työelämäkokemuksilla olisi mahdollisimman myönteinen merkitys niin nuoren mielenterveydelle kuin työurallekin.

Moni tähän tutkimukseen osallistunut nuori aikuinen kertoi masennukseen liittyvien kokemusten opettaneen omien voimavarojen ylläpitämisen kannalta keskeisiä ajattelu- ja toimintatapoja. Nämä eivät suinkaan olleet keinoja, joiden turvin olisi syytä vain jatkaa ”sinnittelyä” jaksamista kuormittavissa olosuhteissa, vaan tapoihin, joiden avulla voi pyrkiä pitämään itsestään ja jaksamisestaan huolta. Tästä näkökulmasta tutkimuksen tulosten pohjalta tärkeinä näyttäytyvät erityisesti seuraavat asiat:

- Uskallus pyytää apua työstä selviytymiseen silloin, kun ei koe osaavansa työtehtäviään. Tärkeää olisi väärinkäsitysten välttämiseksi myös pyrkiä olemaan peittelemättä epävarmuuttaan osaamisensa suhteen.
- Stressin ja uupumisen merkkien, syiden, sekä erilaisten selviytymiskeinojen tunnistaminen. Tällaisia voivat olla esimerkiksi rajojen vetäminen työnteolle, luopuminen itselle asetetuista ylimitoitetuista vaatimuksista, pyrkimys irrottautua vapaa-ajalla työasioista, sekä kehon ja mielen hyvinvoinnin tukeminen riittävän

levon, mielekkään tekemisen (esim. liikunnan), terveellisen ravinnon ja sosiaalisen kanssakäymisen avulla.

- Keskusteleminen tarpeen mukaan luotettavan ihmisen kanssa erilaisten toimintavaihtoehtojen havaitsemiseksi ja punnitsemiseksi.
- Tarvittaessa avun hakeminen omaa tilannetta vähättelemättä ja suhtautuen kriittisesti yleiseen tapaan nähdä avun pyytäminen heikkoutena tai resurssien tuhlaamisena.

Masennuskokemukset murrosiässä näyttävät ennustavan masennuksen esiintymistä varhaisaikuisuudessa (Aalto-Setälä ym. 2002). Varhainen tunnistaminen ja hoito on siten merkittävä keino ehkäistä aikuisiän mielenterveyden ongelmia (Aalto-Setälä & Marttunen 2007). Myös tämän tutkimuksen tulokset osoittavat, että nuorten tulisi saada apua mielenterveyden huoliinsa mahdollisimman ajoissa jo ennen työelämään siirtymistään tai viimeistään työuransa alussa. Monet tutkimukseen osallistuneet nuoret aikuiset kertoivat avunsaannin olleen vaikeaa. Tarvittavaa apua ei aina ollut saatu, koska vastaanotolle tullessa olotila ei välttämättä ollut silmännähdän yhtä huono kuin avunhakupäätöstä tehdessä. Tällöin auttaja, tai jopa nuori itse, voi päätyä vähättelemään avun tarvetta. Esille tulivat myös kokemukset pompottelusta paikasta toiseen, kun apua oli etsitty ”vääraltä” taholta. Hyvin yleinen oli myös nuoren kokemus siitä, etteivät auttajat olleet paneutuneet hänen tilanteeseensa eivätkä ottaneet tilannetta riittävän vakavasti. Apua saadakseen nuoren oli toistuvasti rohkaistuttava hakemaan apua ja osattava vaatia sitä. Tämä puolestaan on usein varsin myöhään masennukseen apua hakevalle nuorelle hyvin vaikeaa. Aineistossa oli viitteitä siitä, että avun hakeminen voi jäädä kokonaan, jos nuori ei koe tulleensa kohdatuksi. Lääkehoito voi olla keskeinen tuki masennuksesta kärsivälle. Lääkehoidon ei kuitenkaan aina katsota olevan avuksi. (myös esim. Romakkaniemi 2011.) Usein haastateltujen nuorten aikuisten esittämä kritiikki kohdistui tukea etsivän auttamiseen ainoastaan lääkkeitä tarjoamalla. Aktiivisella hoidolla voidaan estää mielenterveyden ongelmien pysyviä seurauksia yksilön henkiselle hyvinvoinnille ja työkyvylle (Moring ym. 2010). Monet tutkimukseen osallistuneet kokivatkin avun saamisella olleen käännteentekevä merkitys elämässään. Jotta nuoret saisivat tarvitsemaansa apua, seuraavien asioiden tulisi toteutua:

- Avun hakemisen pieniltäkin vaikuttaviin jaksamista koskeviin huoliin tulisi olla hyväksyttävämpää ja mahdollista ilman pelkoa leimautumisesta. Myös avunhakuprosessin tulisi olla selkeämpi. Keskeisellä sijalla tässä ovat matalan kynnyksen palvelut ja yhden oven periaate (STM 2012, 22-24).
- Vuorovaikutuksessa apua hakevan nuoren kanssa tulisi korostua empaattinen, yksilöllisen elämäntilanteen huomioiva ja avuntarpeen tosissaan ottava suhtautuminen, jotta nuori voi kokea tulleensa kuulluksi ja autetuksi.
- Saatavilla tulisi olla monipuolisia hoito- kuntoutus- ja tukipalveluita (Moring ym. 2010). Avun tulisi kohdistua nuoren yksilölliseen tilanteeseen ja tarpeisiin. Masennuksen hoitamisen ei tulisi rajoittua ainoastaan lääkehoitoon, vaan nuorille tulisi olla tarjolla riittävän pitkäkestoista ja säännöllistä keskusteluapua masennuksen ja siihen kytkettyjen kokemusten käsittelemiseksi.
- Työterveyshuollon mahdollisuuksia tukea työkyvyn menettämisen kannalta vaarassa olevia nuoria työntekijöitä tulisi selvittää.

Varhaisilla työkykyyn liittyvillä joustavilla ratkaisuilla saatetaan ehkäistä myöhempää työkyvyn menetystä (Vuorinen ym. 2010). Ahola (2011, 54) huomauttaa, että poissaolo työstä voi joskus työkyvyn näkökulmasta olla turha tai jopa huonompi vaihtoehto kuin esimerkiksi työajan lyhennys, sillä etenkin hyvin pitkä sairausloma kasvattaa kynnystä työhönpaluuseen. Osasairauspäivärahaetuudella onkin pyritty lisäämään joustovaraa työelämässä, jotta heikentyneillä voimavaroilla työskentelevät ihmiset voivat jatkaa työssä (Vuorinen ym. 2010).

Myös tämän tutkimuksen tulokset viittaavat siihen, että kynnys palata työhön saattaa pitkälle sairauslomalle jääneelle nuorelle olla suuri. Nuoren paluuta työhön voi tällöin madaltaa esimiehen yhteydenpito ja neuvottelu paluun edellytyksistä kuitenkin töihin hoputtamalla. On todettu, että työhön palaavan luottamus esimiehen toimintatapojen oikeellisuuteen on merkittävä tekijä työhönpaluun laadun kannalta. Keskeisiä työhönpaluun onnistumisen näkökulmasta näyttäisivät olevan muutosmahdollisuudet ja työntekijän kokemus asetettujen muutostavoitteiden toteutumisesta. (Kivistö 2005.)

Osa tähän tutkimukseen osallistuneista nuorista aikuisista kertoi varhaisten työelämäkokemustensa asettaneen mielenterveytensä vaakalaudalle. Tällöin tavoitteena ei useinkaan ollut paluu raskaaksi koettuun työhön. Uuvuttava työtilanne purkautui sen sijaan useimmiten määräaikaisen työsuhteen päätyttyä tai nuoren jätettyä kuormittavat työolot taakseen irtisanoutumalla työstään. Nämä nuoret olivat sittemmin saaneet hyvinvointia tukevia kokemuksia uuden työn tai opiskelun parissa. Työsuhteen päättyminen yhdistettynä pitkälle sairauslomalle jäämiseen ennakoi kuitenkin vaikeuksia työelämään takaisin ponnistamisessa. Tällaisissa tilanteissa tarvittaisiin prosesseja, joissa yksilön tarpeet huomioon ottava hoito, kuntoutus ja työhön paluun tuki jatkuisivat työelämän kynnyksen yli (Gould, Lampi & Nyman 2011, 24). Myös työuran uudelleensuuntaamista tukevat ohjaus- ja neuvontapalvelut ovat tässä ensiarvoisen tärkeitä.

Nuorten naisten on todettu kärsivän masennuksesta nuoria miehiä useammin (Nolen-Hoeksema & Girgus 1994). Toisaalta on havaittu, että nuoria miehiä on vaikeampi saada kertomaan mielenterveyden huolistaan (esim. Danielsson ym. 2011). Haaste tavoittaa sellaisia nuoria miehiä, jotka olisivat valmiita kertomaan masennuskokemuksistaan, tuli selkeästi esille myös tätä tutkimusta tehdessä: 14 haastatellun joukossa miehiä oli neljä. Muilta osin haastateltavista muodostui varsin heterogeeninen joukko nuoria aikuisia iän, elämäntilanteen, koulutuksen ja työkokemuksen suhteen. On kuitenkin selvää, ettei tämä suhteellisen pienimuotoinen haastattelututkimus ole tavoittanut kaikkien masennuksesta kärsivien nuorten elämäntilanteiden ja kokemusten kirjoa. Tämänkin seikan voi katsoa korostavan yksilöllisten tarpeiden huomioimisen tärkeyttä nuorten työhyvinvointia ja -kykyä tuettaessa.

**Lämmin kiitos haastatelluille ajastanne, avoimuudestanne ja tarkkanäköisistä huomioistanne. Ilman teitä tämän raportin kirjoittaminen ei olisi ollut mahdollista.**

## LÄHTEET

- Aalto-Setälä, T. & Marttunen, M. 2007. Nuoren psyykkinen oireilu – häiriö vai normaalia kehitystä? *Duodecim* 123(2): 207-213.
- Aalto-Setälä, T., Marttunen, M., Tuulio-Henriksson, A., Poikolainen, K. & Lönnqvist, J. 2002. Depressive symptoms in adolescence as predictors of early adulthood depressive disorders and maladjustment. *The American Journal of Psychiatry* 159(7): 1235 –1237.
- Ahola, K. (toim.) Tue työkykyä – käsikirja esimiestyöhön. Helsinki: Työterveyslaitos 2011.
- Danielsson, U. E., Bengs, C., Samuelsson, E. & Johansson, E. E. 2011. My Greatest Dream is to be Normal: The Impact of Gender on the Depression Narratives of Young Swedish Men and Women. *Qualitative Health Research* 21(5): 612 – 624.
- Gould, R. & Nyman, H. Nuorena työkyvyttömyyseläkkeelle. *Työeläke* 2010: 5.
- Gould, R., Lampi, J. & Nyman, H. Työhön paluu kuntoutustuen jälkeen. Työeläkejärjestelmän rekisteritietoihin perustuva selvitys. Eläketurvakeskuksen keskustelualoitteita. 2011: 3. Helsinki 2011.
- Hänninen, V. 1999. Sisäinen tarina, elämä ja muutos. *Acta Universitatis Tamperensis* 696.
- Juusela, T. 2006. Mentorointi työyhteisössä – Ajetaanko tandemilla? Helsinki: Työturvallisuuskeskus.
- Kivistö, S. Paluu työhön. Toim. S. Lehtinen. Helsinki: Työterveyslaitos 2005.
- Kivistö, S., Kallio, E. & Turunen, G. Työ, henkinen hyvinvointi ja mielenterveys. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2008: 33. Helsinki: STM 2008.
- Moring, J., Partanen, A., Bergman, V. & Nordling, E. Pohdinta. Kirjassa: Kansallinen mielenterveys- ja päihdesuunnitelma 2009-2015. Suunnitelmasta toimeenpanoonvuonna 2009, sivut 78 – 79. Toim. A. Partanen, J. Moring, E. Nordling & V. Bergman. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos (THL), Avauksia 2010: 16. Helsinki 2010.
- Myllyniemi, S. 2014. Vaikuttava osa. Nuorisobarometri 2013. Helsinki: Opetus- ja kulttuuriministeriö & Nuorisosiain neuvottelukunta & Nuorisotutkimusverkosto.
- Nolen-Hoeksema, S. & Girgus, J. S. 1994. The Emergence of Gender Differences in Depression During Adolescence. *Psychological Bulletin* 115(3): 424 – 443.
- Parvikko, O. Työn psykososiaalisen kuormittavuuden hallinta. Julkaisussa: Puheenvuoroja työn kuormittavuudesta, sivut 15 – 21. Toim. T. Kantolahti & T. Tikander, T. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2010: 17. Helsinki: STM 2010.
- Polkinghorne, D. E. 1988. Narrative knowing and the human sciences. Albany: State University of New York Press.
- Raitasalo, R. & Maaniemi, K. 2011. Viisi nuorta eläkkeelle joka päivä. *Sosiaalivakuutus* 49(1): 34.
- Rautio, M. Arvioinnin moniulotteisuus ja työhyvinvoinnin hallintamahdollisuudet. Julkaisussa: Puheenvuoroja työn kuormittavuudesta, sivut 22 – 29. Toim. T. Kantolahti & T. Tikander, T. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2010: 17. Helsinki: STM 2010.
- Rikala, S. 2013. Työssä uupuvat naiset ja masennus. *Acta Electronica Universitatis Tamperensis* 1334.
- Romakkaniemi, M. 2011. Masennus. Tutkimus kuntoutumisen kertomusten rakentumisesta. *Acta Electronica Universitatis Lapponiensis* 78.
- Saldaña, J. 2009. The coding manual for qualitative researchers. London: Sage.
- STM. Masto-hankkeen (2008-2011) loppuraportti. Masennusperäisen työkyvyttömyyden vähentämiseen tähtäävän hankkeen toiminta ja ehdotukset. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2011: 15. Helsinki: STM 2011.

- STM. Mielenterveys- ja päihdesuunnitelma. Ehdotukset mielenterveys- ja päihdetyön kehittämiseksi vuoteen 2015. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2012: 24. Helsinki: STM 2012.
- Suvisaari, J., Aalto-Setälä, T., Tuulio-Henriksson, A., Härkänen, T., Saarni, S.,I., Perälä, J., Schreck, M., Castaneda, A., Hintikka, J., Kestilä, L., Lähteenmäki, S., Latvala, A., Koskinen, S., Marttunen, M., Aro, H. & Lönnqvist, J. 2009. Mental disorders in young adulthood. *Psychological Medicine* 39(2): 287 – 299.
- Valkonen, J. & Hänninen, V. 2013. Narratives of masculinity and depression. *Men & Masculinity* 16(2): 160 – 180.
- Valpola, A. & Karjalainen, A-M. 2008. Työkummi: opas mentortoimintaan. 3. Uudistettu painos. Olorin Oy.
- Vartia, M., Kandolin, I., Toivanen, M., Bergbom, B., Väänänen, A., Pahkin, K., Vesala, H., Haapanen, A. & Viluksela, M. Psykososiaaliset tekijät suomalaisessa työyhteisössä. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2012: 14. Helsinki: STM 2012.
- Vuorinen, H., Haapanen, A., Jahkola, A., Joensuu, M. & Kivistö, S. Tukea työhön paluuseen ja työssä jatkamiseen. Osasairauspäivärahan tavoitteet, etuuden käyttöönotto ja jatkohaasteet. Työympäristötutkimuksen raporttisarja 2010: 49. Helsinki: Työterveyslaitos 2010.