Anne-Marie Ylinen, Tiina Näveri

Mielen hyvinvoinnin tukemisen merkitys asiakastyössä ikääntyneiden palveluissa

Työntekijöiden kokemuksia

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Vanhustyö

Geronomi AMK

Opinnäytetyö

20.3.2023

Tekijä	Anne-Marie Ylinen, Tiina Näveri
Otsikko	Mielen hyvinvoinnin tukemisen merkitys asiakastyössä ikääntyneiden palveluissa - työntekijöiden kokemuksia
Sivumäärä	29 sivua + 1 liitettä
Aika	13.4.2023
Tutkinto	Vanhustyön tutkinto, Geronomi AMK
Tutkinto-ohjelma	Vanhustyön tutkinto-ohjelma
Ohjaajat	Lehtori Satu Vahaluoto, Miia Pulkkinen, Anna Puustelli- Pitkänen

Opinnäytetyön tavoitteena on selvittää, millaiseksi työntekijät kokevat mielen hyvinvoinnin tukemisen asiakastyössä ikääntyneiden palveluissa ja millaisia mielen hyvinvoinnin tukemisen menetelmiä he ovat kokeneet toimiviksi. Lisäksi tavoitteena on selvittää, millaista on mielenterveysosaaminen työyhteisöissä ikääntyneiden palveluissa. Opinnäytetyö voi myös lisätä tietoisuutta mielen hyvinvoinnin tukemisen merkityksestä vanhustyössä. Tutkimuskysymyksiä olivat: ”Millaiseksi työntekijät kokevat mielen hyvinvoinnin tukemisen asiakastyössä iäkkäiden palveluissa?” ja ”Millaisia mielen hyvinvoinnin tukemisen menetelmiä iäkkäiden palveluissa työskentelevät kokevat toimiviksi asiakastyössä?” Opinnäytetyö pohjautuu iäkkäiden palveluissa toimivien työntekijöiden kokemuksiin.

Opinnäytetyö toteutettiin vaiheittain. Aluksi luotiin teoreettinen viitekehys, jossa käsiteltiin mielenterveyttä, mielenterveyden merkitystä ikääntyneellä ja mielenterveyden edistämistä sekä mielen hyvinvointia, ikääntyneen mielen hyvinvoinnin tukemista sekä mielen hyvinvoinnin tukemista iäkkäiden palveluissa laajalti eri tutkimuksia ja teoriatietoa hyödyntäen. Opinnäytetyön aineisto kerättiin ryhmähaastattelun avulla teemahaastattelun tavoin. Haastattelun osallistujat valikoituivat ikääntyneiden palveluissa eri sektoreilla työskentelevistä työntekijöistä Uudeltamaalta. Opinnäytetyön työelämäkumppanina toimi kolmannen sektorin sosiaalialan osaamiskeskus sekä asiantuntijaorganisaatio. Aineiston litteroinnin jälkeen analysoimme tuloksia teemoittelua hyödyntäen.

Opinnäytetyön tulosten perusteella työntekijät kokevat mielen hyvinvoinnin tukemisen tärkeänä osana ammatillista osaamista ikääntyneiden palveluissa. Mielen hyvinvoinnin tukemisen menetelmissä korostui yksilö- ja voimavaralähtöisyys, asiakkaan kohtaamisen ja yhteistyön merkitys. Työntekijät pitivät tärkeänä osana asiakastyötä asiakkaan toimijuuden tukemisen. Tulokset osoittivat mielen hyvinvoinnin tukemiseen ja mielenterveysosaamiseen työyhteisöissä vaikuttavan joko sitä edistäen tai heikentäen, johtaminen, työntekijä itse sekä työyhteisö. Tulokset osoittavat avoimen ja kannustavan työilmapiirin edistävän uusien toimintamallien käyttöönottoa. Tulosten mukaan esihenkilöiltä odotetaan mahdollisuuksia osaamisen lisäämiseen ja suunnan näyttöä, mutta myös työntekijä itse on vastuussa oman ammattitaidon kehittämisessä.

Avainsanat	Ikääntyneet, mielen hyvinvointi, mielenterveysosaaminen, positiivinen mielenterveys

Author	Anne-Marie Ylinen, Tiina Näveri
Title	The Importance of Supporting the Mental Well-being of the Elderly in Client Work - Employees' Experiences
Number of Pages	29 pages + 1 appendix
Date	13 April 2023
Degree	Batchelor of Social Services and Health Care
Degree Programme	Elderly Care
Instructors	Senior Lecturers Satu Vahaluoto, Miia Pulkkinen, Anna Puustelli-Pitkänen

The aim of this thesis is to find out what is the employees´ experience of supporting mental well-being of the elderly and what kind of methods of supporting mental well-being they have experienced while working with their clients. In addition, the aim of this thesis is to find out what is the mental health competence of employees in services for the elderly. The thesis can also increase awareness of the importance of supporting mental well-being of the elderly. Research questions were "Which methods of supporting mental well-being can those working in services for the elderly use in client work?" and "What is the mental health competence of employees in services for the elderly?"

The thesis was implemented in stages. At the beginning, a theoretical framework was created, and it was examined based on various studies and theory. The research data of this thesis was collected through a group interview. The participants of the interview were employees working in various sectors in services for the elderly in Uusimaa region. The partners of this thesis were third sector's center of excellence on social welfare and an expert organization. After transcribing the data, we analyzed the results using thematization.

Based on the results of the thesis, employees perceive supporting mental well-being as an important part of professional competence in services for the elderly. The methods of supporting mental well-being emphasized individual and resource orientation, which we see as part of supporting agency, as well as the importance of client encounter and cooperation. The results of the study showed that management, the employee herself and the working community affected the mental health competence of the working community either by weakening it or by promoting it. The results showed that an open and encouraging atmosphere in working communities promotes the use of new ways of working. According to the results, supervisors are expected to show direction and to offer employees opportunities to increase their professional skills but that also employees have responsibility for developing their own professional competence.

Keywords	Positive mental health, mental health, mental well-being, elderly, mental health competence

1 Johdanto 1

2 Opinnäytetyön teoreettinen viitekehys 2

2.1 Mielenterveys ikääntyneellä 2
2.2 Mielenterveyden edistäminen 4
2.3 Mielen hyvinvointi 5
2.4 Mielen hyvinvoinnin merkitys ikääntyneellä 6
2.5 Ikääntyneen mielen hyvinvoinnin tukeminen 7
2.6 Mielen hyvinvoinnin tukeminen ikääntyneiden palveluissa 8

3 Opinnäytetyön tavoite, tarkoitus ja tutkimuskysymykset 10

4 Opinnäytetyön toteutus 11

4.1 Laadullinen tutkimus 11
4.2 Aineistonkeruumenetelmä 11
4.3 Osallistujien kuvaus 12
4.4 Aineiston analyysi 13
4.5 Opinnäytetyön eettisyys 14

5 Tulokset 14

5.1 Yhteistyö 15
5.2 Kohtaaminen 15
5.3 Toimijuuden tukeminen 16
5.4 Johtamisen merkitys, työntekijän vastuu sekä työyhteisön rooli 17

6 Johtopäätökset 20

6.1 Mielen hyvinvoinnin tukemisen menetelmät asiakastyössä 20
6.2 Mielen hyvinvoinnin tukeminen työyhteisöissä 21

7 Pohdinta 24

7.1 Jatkokehittämisideat 26

Lähteet 28

Liitteet

Liite 1. Haastattelukysymykset

1 Johdanto

Mielenterveysongelmat ovat merkittävä kansanterveydellinen haaste ja lähes puolet työkyvyttömyyseläkkeistä on lähtöisin mielenterveyden häiriöistä. Alati muuttuvassa ympäristössä mielenterveyden merkitys korostuu ja mielen hyvinvointi on yksilölle entistä tärkeämpi voimavara. (STM 2020.) Mielenterveyden ja mielen hyvinvoinnin edistäminen koskee siis meitä kaikkia. Mielenterveyden ja mielen hyvinvoinnin edistämisellä voidaan nähdä olevan positiivisia vaikutuksia koko väestön osalta. Mielenterveyden edistäminen on monimuotoista toimintaa, jonka avulla vahvistetaan väestön hyvinvointia.

Opinnäytetyössämme keskitymme mielenterveysosaamiseen ja mielen hyvinvoinnin tukemiseen ikääntyneiden palveluissa. Mielen hyvinvoinnista käytetään myös käsitettä positiivinen mielenterveys, jolla pyritään kääntämään katse pois mielenterveyden ongelmista ja häiriöistä. Haluamme opinnäytetyöllämme vahvistaa ymmärrystä siitä, että mielen hyvinvointi koostuu monesta eri tekijästä. Näistä tekijöistä muodostuu yksilön voimavarat, joita on syytä kehittää ja hyödyntää koko elämän ajan. Yksilön on mahdollista selvitä useista elämän vastoinkäymisistä kehittämällä mielen voimavaroja (Virolainen & Virolainen 2016:9). Ikääntyessäkään mielen hyvinvoinnin merkitys ei häviä, vaan sen tarve voi jopa korostua. Mielen hyvinvoinnilla on vaikutusta ikääntyneen kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin ja toimintakykyyn (Haarni 2014: 13).

Opinnäytetyön aiheena on mielenterveysosaaminen ja mielen hyvinvoinnin tukeminen ikääntyneiden palveluissa. Keskitymme opinnäytetyössämme työntekijöiden kokemuksiin käytännön työssä. Opinnäytetyön tavoitteena on selvittää, millaiseksi työntekijät ikääntyneiden palveluissa kokevat mielen hyvinvoinnin tukemisen asiakastyössä ja että millaisia mielen hyvinvoinnin tukemisen menetelmiä he ovat kokeneet toimiviksi. Pyrimme saamaan vastauksia tutkimuskysymyksiimme haastattelemalla iäkkäiden palveluissa toimivia työntekijöitä. Tavoitteena on saada arvokasta ja kokemuksellista tietoa työntekijöiltä sekä perehtyä aiheeseen tutkitun tiedon pohjalta laajasti eri lähteitä hyödyntäen.

Haastattelemamme henkilöt ovat Mielenterveysosaamisella ratkaisuja iäkkäiden palveluihin -hankkeen mentorivalmennukseen osallistuneita työntekijöitä. Opinnäytetyömme liittyy näin ollen osana Sosiaalitaidon ja Ikäinstituutin hankkeeseen, Mielenterveysosaamisella ratkaisuja iäkkäiden palveluihin. Hanke on osa Mielenterveysstrategian 2020–

2030 Mielenterveysosaamisen vahvistaminen kunnissa -hankekokokonaisuutta. Hankkeeseen kuuluu syventävä mentorivalmennus murto-osalle hankkeen pilottiin osallistuneista. Valmennus, jossa myös haastattelut tapahtuivat, järjestettiin syksyllä 2022 jaettuna kolmeen työpajaan. Haastatteluissamme keskitymme ikääntyneiden palveluissa työskentelevien henkilöiden kokemuksiin mielen hyvinvoinnin tukemisesta ja mielenterveysosaamisesta asiakastyössä.

Aiheena koemme ikääntyneen mielen hyvinvoinnin tukemisen ja mielenterveysosaamisen asiakastyössä tärkeänä. Mielen hyvinvoinnin vahvistaminen tulisikin nähdä samalla viivalla fyysisen toimintakyvyn edistämisen kanssa, sillä se on osa ikääntyneen kokonaisvaltaista hyvinvointia. Mielenterveyden ongelmien tunnistamisen ja niihin puuttumisen lisäksi työntekijät iäkkäiden palveluissa tarvitsevat ymmärrystä mielen hyvinvoinnista ja siitä, mistä se rakentuu ja miten sitä voidaan vahvistaa, jotta voidaan tukea ikääntyneen ihmisen hyvää arkea. (Björkqvist & Virkola & Westerholm & Heimonen 2022: 4.)

2 Opinnäytetyön teoreettinen viitekehys

2.1 Mielenterveys ikääntyneellä

Mielenterveys tarkoittaa sellaista hyvinvoinnin tilaa ihmisellä, jossa hän pystyy olemaan tietoinen omista kyvyistään sekä olemaan mukana omassa yhteisössään kuin myös selviytymään erilaisista haasteista, jotka kuuluvat elämään. Erilaiset mielenterveyden suojatekijät ja riskitekijät vaikuttavat joko positiivisesti tai negatiivisesti mielenterveyteen ja sen kokemiseen. Näihin suoja- ja riskitekijöihin voidaan vaikuttaa esimerkiksi kulttuurin, elinympäristön tai perheen ja lähipiirin vuorovaikutuksella. Mielenterveyden laatuun, eli suoja- ja riskitekijöihin, voi jokainen ihminen vaikuttaa omilla arjessa tekemillä valinnoillaan. (Mieli Ry 2022a.) WHO kuvaa mielenterveyttä hyvinvoinnin tilana, joka mahdollistaa yksilön selviytymisen elämään kuuluvissa haasteissa, oppimaan ja tunnistamaan omat kykynsä sekä työskentelemään tuloksellisesti ja osallistumaan yhteisönsä toimintaan. Mielenterveys on ihmisen perusoikeus ja se on paljon enemmän kuin mielenterveysongelman puuttumista. (World Health Organization 2022.) Ihmisen ikääntymiseen voi liittyä mielenterveyden ongelmia, vaikkei ikääntyminen itsessään aiheutakaan niitä (Saarenheimo 2017: 25).

Resilienssi on yksi mielenterveyden ulottuvuuksista, joka tarkoittaa joustavuutta sekä selviytymiskykyä ja se syntyy ihmisten välisessä vuorovaikutuksessa sekä on läsnä niin yksilöiden kuin myös yhteisöidenkin elämässä. Kun ihminen tai yhteisö pärjää elämässään haasteiden ja muutoksien keskellä, niin voidaan silloin sanoa ihmisen tai yhteisön olevan resilientti. (Mieli Ry 2022a.)

Ihmisten ikääntyessä tapahtuu muutoksia myös mielenterveydessä. Ikääntyessä mielenterveyteen vaikuttavia riskitekijöitä ovat muun muassa läheisten menetykset, itsenäisen elämän kuin myös jossain määrin itsemääräämisoikeuden menettäminen, fyysisen ja kognitiivisen toimintakyvyn heikkeneminen sekä haasteelliset tilanteet liittyen ihmissuhteisiin. Muutokset ovat kuitenkin aina yksilöllisiä jokaisella ikääntyvällä ihmisellä eikä muutoksia voida yleistää. (Mieli Ry 2022b.)

Psyykkistä kimmoisuutta tarvitaan vaikeiden elämätilanteiden ja menetysten kohtaamisessa ja niistä selviytymisessä. Ikääntyvän psyykkinen kimmoisuus ei poissulje haavoittuvuutta. Haavoittuvuutta aiheuttaa niin fyysiset, psyykkiset kuin sosiaalisetkin tekijät. Haavoittuvuutta ei aina elämässä voida estää, mutta voidaan kuitenkin valita, miten kohdataan vaikeita tunteita ja tilanteita. Ikääntyessä kehon haavoittuvuus voi tarkoittaa muutoksia ulkonäössä, sairastumisen riskin kasvua, fyysisen toimintakyvyn ja voimien laskua. Mielen haavoittuvuuteen vaikuttavat menneet tapahtumat, nykyhetki ja ajatukset tulevaisuudesta, ja haavoittuvuutta voivat aiheuttaa muistisairaus, pelot ja masennus. Sosiaalisia haavoittuvuuden tekijöitä ovat muutokset ihmissuhteissa, kuten tärkeiden ihmisten menetykset, yksinäisyys ja muiden avusta riippuvaisuus. (Heimonen & Fried 2015: 68–71.)

Toisaalta ikääntyessä voidaan myös ajatella, että erilaiset elämänkokemukset ja sitä kautta saatu elämänviisaus voi tuoda elämään myös positiivisia voimavaroja ja näin ollen vahvistaa mielenterveyttä ja sen kokemusta. Monesti voidaan ajatella, että esimerkiksi alakuloisuus kuuluisi ikääntymiseen, mutta on tämä ajatus kuitenkin täysin virheellinen. (Mieli Ry 2022b.)

2.2 Mielenterveyden edistäminen

Mielenterveyden edistämisellä pyritään mahdollistamaan positiivista mielenterveyttä ja hyvinvointia yksilö-, yhteisö-, ja väestötasolla. Mielenterveyttä edistetään keskittymällä vahvistamaan mielenterveyden suojaavia tekijöitä ja elämänlaatua (Tamminen 2021: 17.) Yksilötasolla mielenterveyttä edistetään tukemalla itsetuntoa ja vahvistamalla elämänhallintaa, yhteisötasolla vahvistamalla sosiaalista tukea ja osallisuutta sekä lisäämällä lähiympäristöjen viihtyisyyttä ja turvallisuutta. Kolmannella, eli väestötasolla, mielenterveyttä edistetään turvaamalla taloudellinen toimeentulo ja tekemällä yhteiskunnallisia päätöksiä, jotka vähentävät syrjintää ja epätasa-arvoa. (THL 2021.)

Viime aikoina ihmisten psyykkiset ongelmat ovat lisääntyneet ja se on saanut yhteiskunnat ajattelemaan mielenterveyden ja hyvinvoinnin edistämistä sekä mielenterveyspalveluiden kehittämistä. Ympäristöllä on suuri vaikutus yksilöiden mielenterveyteen ja hyvinvointiin. Ympäristöjä ovat esimerkiksi eri asuinalueet, koulut ja työpaikat, sellaiset paikat missä ihmiset ovat vuorovaikutuksessa. (Tamminen & Solin 2013: 3.)

Uudenlaiset lähestymistavat voivat motivoida ammattilaisia ikääntyneiden mielenterveyden edistämisessä. Saarenheimo kertoo, että hyviä tuloksia ikääntyneiden hoidossa on saatu esimerkiksi luovien menetelmien hyödyntämisessä. Toisaalta Saarenheimo kuvaa tulevaisuuden mielenterveystyön haasteina vieraiden kulttuurien ikääntyneet sekä mielenterveyspalveluiden heikkoa saatavuutta ikääntyneiden asiakasryhmässä ja ammattilaisten juurtuneita väärinkäsityksiä vanhenemiseen kuuluvista olotiloista, esimerkiksi masennuksesta. (Saarenheimo 2013: 378–379.)

Ikääntyessä mielenterveyttä voidaan ylläpitää ja vahvistaa erilaisin tavoin kuten lisäämällä mielekästä tekemistä, sosiaalisten suhteiden ylläpitämisellä sekä osallisuuden kokemuksien kautta yhteiskuntaan ja toimintaan. Ikääntyneen mielenterveyden edistämisessä olisi syytä mahdollistaa ikääntyneen oikeus halutessaan asua kotona mahdollisimman pitkään ja saada asumiseen tukea riittävästi. Lisäksi ikääntyneen tulisi voida vaikuttaa ja päättää omaan elämään liittyvissä asioissa. Myös ikääntyneelle ihmiselle on tärkeää tuntea elämänsä tasapainoiseksi ja hyväksi sekä saada kokemus siitä, että pystyy selviytymään omasta arjestaan vaikuttaa elämänlaatuun ja mielenterveyteen. Voidaan myös todeta, että ikääntyneen mielenterveyteen positiivisesti voivat vaikuttaa myönteinen asenne elämään, huumorintaju, ihmissuhteet sekä kiinnostus erilaisiin asioihin. (Mieli Ry 2022b.)

2.3 Mielen hyvinvointi

Mielen hyvinvointiin on useita eri näkökulmia. Se voidaan nähdä kokonaisuutena, joka koostuu kolmesta osa-alueesta: psyykkisestä hyvinvoinnista, mielen voimavaroista sekä elämän tarkoituksellisuudesta. Psyykkiseen hyvinvointiin liittyy minän suhde muihin ja ympäristöön sekä elämän tarkoitus. Mielen voimavaroihin liittyy koherenssin tunne eli tapa suhtautua elämään, yksilön selviytymiskeinot, resilienssi ja toivo. Elämän tarkoituksellisuuteen liittyy toiminta, kokemuksellisuus ja elämänasenne. (Heimonen & Fried 2015: 33.) Näistä resilienssi, jota voidaan kuvata myös kimmoisuutena, suojaa yksilöä vaikkapa trauman vaikutuksilta, vaikkei se traumaa poistaisikaan. Resilienssin avulla mahdollistetaan trauman jälkeinen toipuminen. (Appelqvist-Schmidlechner ym 2016.)

Mielen hyvinvointi on osa ihmisen hyvinvointia ja siitä voi pitää huolta erilaisin tavoin. Mielen hyvinvointiin liittyy muun muassa onnellisuus, elämänlaatu ja mielen tasapaino. Toisaalta taas mielen hyvinvointiin voi hyvinkin liittyä myös sitä heikentäviä tekijöitä, kuten ahdistusta tai riittämättömyyden tunteita. Elämässä voi tapahtua erilaisia vastoinkäymisiä, kuten rahaongelmia, ihmissuhdeongelmia ja menetyksiä. Vaikka nämä asiat voivat vaikuttaa mielen hyvinvointiin, niin ne eivät kuitenkaan poista sen olemassaoloa. (Mielenterveystalo.) Mielen hyvinvointi voidaan nähdä prosessina, jonka avulla yksilö ylläpitää psyykkistä tasapainoa muuttuvissa tilanteissa ja kykenee palauttamaan sen vaikeiden kokemuksien jälkeen (Heimonen & Fried 2015: 33). Ihmisen on mahdollista selvitä monenlaisista elämän vastoinkäymisistä kehittämällä mieltään ja hyödyntämällä mielen voimavarojaan. Moniin ongelmiin, kuten vaikkapa terveydellisiin, löytyy hoito tai ratkaisu, mutta on mielen tehtävä nähdä tämän ongelman ratkaisemisen mahdollisena. (Virolainen & Virolainen 2016: 8–9.)

Mielen hyvinvoinnista käytetään myös käsitettä positiivinen mielenterveys. Käsitteen pyrkimys on siirtää ajatukset pois sairauksista ja ongelmista. Voidaan siis ajatella niin, että positiivinen mielenterveys on enemmän kuin mielenterveysongelmien puuttumista. (Appleqvist-Schmidlechner ym 2016; THL 2022.) Ihmisellä voi myös olla erilaisia puutteita psyykkisessä voinnissa, vaikka hänellä ei olisi diagnosoitu mitään mielenterveydellistä häiriötä tai sairautta. Positiivisen mielenterveyden käsitteessä korostetaan psyykkisten voimavarojen lisäksi yksilön vaikuttamismahdollisuuksia omassa elämässään, merkityksellisiä ihmissuhteita, toiveikkuutta, elämänhallinnan tunnetta sekä

myönteistä käsitystä itsestään. Positiiviseen mielenterveyteen voi vaikuttaa tunteet, positiivinen toiminta, ihmissuhteet, suhde yhteiskuntaan, fyysinen kunto ja terveys sekä tunne elämän merkityksellisyydestä ja hengellisyydestä. Positiivisen mielenterveyden on todettu vaikuttavan edistävästi fyysiseen terveyteen ja elämänlaatuun (THL 2022.)

Mielen hyvinvoinnista, eli positiivisesta mielenterveydestä on monta eri näkemystä, mutta niitä kaikkia kuitenkin yhdistää ajatus positiivisesta mielenterveydestä voimavarana, jota tulisi kehittää ja hyödyntää. Funktionaalisen mielenterveyden mallissa se nähdään psyykkisten vahvuuksien ja kykyjen joukkona, joista muodostuu ihmisen voimavarat. (Appleqvist-Schmidlechner ym. 2016.)

Mielen hyvinvointi asetetaan tutkimuksissa usein subjektiivisen hyvinvointikäsitteen alle, jolloin sitä voidaan tutkia ja tarkastella kahdesta osittain päällekkäisestä näkökulmasta; hedonisesta ja eudomonisesta. Hedonisessa näkökulmassa tarkastellaan yksilön kokemuksia omasta hyvinvoinnista ja onnellisuudesta, jolloin sitä usein mitataan erilaisin elämänlaatu- ja tyytyväisyysmittarein. Eudomonisessa näkökulmassa mielen hyvinvointia tarkastellaan yksilön psyykkisen toimintakyvyn kautta, jossa oleellisia ovat yksilön mieliala, persoonallisuus, psyykkiset voimavarat ja elämänhallinta. Suomessa mielen hyvinvoinnin tutkimuksissa on tavallisesti keskitytty koherenssin tunteeseen, resilienssiin, pystyvyyteen, elämäntyytyväisyyteen, elämänlaatuun, luonteenvahvuuksiin, optimismiin tai onnellisuuteen. On olemassa useita mittareita, jossa keskitytään vain yhteen ulottuvuuteen, jolloin kuitenkaan ei tavoiteta kaikkia positiivisen mielenterveyden ulottovuuksia. (Appelqvist-Schmidlechner ym. 2016.)

2.4 Mielen hyvinvoinnin merkitys ikääntyneellä

Mielen hyvinvoinnin merkitys korostuu ikääntyessä. Mielen voimavarat, kuten resilienssi ja yksilölliset selviytymiskeinot, ovat tarpeellisia elämänmuutosten kohdatessa (Heimonen & Fried 2015: 6.) Ikääntyneiden toimintakyvyn tukemisen kannalta mielen hyvinvointi on yhtä tärkeä seikka kuin myös fyysiset ominaisuudet. Jossain vaiheessa ikääntymistä fyysinen toimintakyky alkaa heiketä ja tällöin erityisesti tarvitaan mielen voimavaroja, joiden avulla ihminen voi sopeutua esimerkiksi terveydessä ja elämässä tapahtuviin muutoksiin. (Haarni, Viljanen & Hansen 2017: 7.)

Mielen hyvinvoinnin tukemisessa voidaan korostaa fyysisten perustarpeiden huolehtimisen merkitystä. Myös ikääntyessä unesta, ravinnosta, liikunnasta ja seksuaalisuudesta huolehtimalla edistetään myös mielen hyvinvointia. Ikääntyessä keho muuttuu ja sen muuttuvista tarpeista on syytä pitää huolta (Mielenterveystalo.)

Parhaimmillaan ikääntyneen elämänkokemus on auttanut ymmärtämään elämässä vastaan tulleita vastoinkäymisiä ja se on rakentanut elämäntaitoja, millä tunteiden säätelykyky on kohonnut. Haastavat tapahtumat ja tilanteet kuuluvat elämään, mutta eivät heikennä pysyvästi mielen hyvinvointia. Ikääntyminen antaa perspektiiviä ympäröivän maailman hahmottamiseen ja siihen suhtautumiseen. Avointa ja hyväksyvää asennetta elämään ja itseen voi edistää monin tavoin ikääntyessäkin. (Mielenterveystalo.)

Kielteisiä tai epämiellyttäviä tunteita tai asioita ei tarvitse kieltää, mutta niitä voidaan opetella tarkastelemaan eri näkökulmista. Onkin aina syytä pitää mielessä, että kehittyminen ihmisenä ei lopu sairauteen tai tiettyyn ikään tullessa, vaan se voi jatkua läpi elämän, mikäli pitää mielen avoimena. Tavoitteiden uudelleen asettelu ja anteeksiantaminen vapauttaa ihmisessä mielen ja kehon jännitteitä, joka tekee nykyhetkestä valoisampaa ja mielekkäämpää. (Mielenterveystalo.)

2.5 Ikääntyneen mielen hyvinvoinnin tukeminen

Ikääntynyt voi elämässään kokea ilon ja elämänvoiman lisäksi surua ja sairautta. Näitä kokemuksia ei kuulu sivuuttaa, vaan ongelmien ratkaisemiseksi tulisi löytää konkreettisia keinoja. Ihminen on vanhetessaankin oman elämänsä omistaja. Vaikka jotkin toimijuuden osa-alueet kenties hiipuvat tai muuttuvat ikääntymisen myötä, niin silti ihminen vanhetessaankin kykenee, tahtoo, tuntee ja voi. Auttamistyössä päämääränä on mahdollistaa muutoksia ihmisen ja työntekijän yhteisen työskentelyn avulla. Tämä on asiakastyössä mahdollista ymmärrysyhteyden avulla, jossa ikääntyneen yksilöllisyyttä, autonomiaa, voimavaroja, omaa toimijuutta ja haavoittuvuutta kunnioitetaan. (Päihdelinkki 2017.)

Rasanen, Heimonen ja Björkqvist (2019) korostavat tekstissään, että ikääntyneiden mielen hyvinvointiin tulisi entistä enemmän kiinnittää huomiota ja että käytännön työelämään tulisi saada enemmän osaamista ja keinoja mielen hyvinvoinnin tukemiseen. Mielen hyvinvoinnin tukeminen tulisi olla yhtä tärkeä tavoite ikääntyneiden palveluissa kuin toimintakyvyn ja osallisuuden tukeminen.

Mielen hyvinvointia edistää mahdollisuus osallistumiseen sekä osallisuus ja yhteisöllisyys. Oleellista ihmisten välisessä vuorovaikutuksessa on myös yksilön voimaannuttava ja kunnioittava kohtaaminen, jossa huomioidaan yksilön voimavarat ja vahvuudet. (THL 2018.) Mielen hyvinvointia voidaan tukea kiinnittämällä huomiota arkisiin ilon aiheisiin ja iloa ja tyytyväisyyttä tuoviin asioihin. Positiivisia tunteita kannattaa ylläpitää, sillä niillä ne tukevat mielen hyvinvointia. (Ikäopisto 2019.)

Ikääntyneen mielen hyvinvointia voidaan tukea myös voimavaralähtöisellä ja ratkaisukeskeisellä toimintatavalla. Voimavaralähtöisyys tarkoittaa sitä, että silloin tuetaan ihmisen omien kykyjen sekä erilaisien vahvuuksien hyödyntämistä niiden tunnistamisen jälkeen. Voimavaralähtöisyydessä tuetaan nimenomaan jo olemassa olevia voimavaroja kuten itsenäisyyttä ja itsemääräämisoikeutta. Silloin kun työskennellään voimavaralähtöisesti, täytyy osata kuunnella ja toimia arvokkaasti sekä ymmärtävästi ikääntynyttä kohtaan. (Vetovoimainen vanhustyö 2022.) Ratkaisukeskeisyys taas tähtää positiiviseen muutokseen käytännönläheisen ja tavoitekeskeisen työskentelyn kautta. Ratkaisukeskeisessä toimintatavassa ei keskitytä ongelmiin vaan esimerkiksi voimavaroihin, onnistumisiin, toiveisiin kuin myös tavoitteisiin. Ratkaisukeskeiset menetelmät pohjautuvat ratkaisukeskeiseen lyhytterapiaan. (Kiiski 2023.)

Asiakaslähtöistä työtä tehdessä mielen hyvinvoinnin näkökulma tuo työn tekemiseen merkitystä. Ikääntyneiden kanssa työtä tehdessä tarjoutuu joka päivä arkisia hetkiä ja mahdollisuuksia, jolloin voidaan mielen hyvinvointia vahvistaa, esimerkiksi kohtaamistilanteissa myönteisen vuorovaikutuksen kautta työntekijä voi toimia kannustaen ja olla tunteiden sanoittaja ja ylläpitää positiivista vuorovaikutussuhdetta. (Björkqvist 2022.)

2.6 Mielen hyvinvoinnin tukeminen ikääntyneiden palveluissa

Mielenterveysosaaminen vaatii tietoa ja ymmärrystä mielenterveydestä terveyden osa-alueena sekä mielenterveyden riskitekijöistä ja keinoista sen vahvistamiseen (Innokylä 2022.) Mielenterveys tulisi nähdä osana ihmisen hyvinvointia ja positiivinen mielenterveys, eli mielen hyvinvointi voimavarana, jolla sitä on mahdollista edistää (Appelqvist-Schmindlechner 2016). Mielenterveysosaamiseen liittyy myös mielen hyvinvoinnin tukeminen ja sen vahvistaminen.

Tälläkin hetkellä useissa ikääntyneiden palveluissa tuetaan ja vahvistetaan mielen hyvinvointia monilla eri tavoilla, mutta siihen ei ehkä työtä tehdessä kiinnitetä huomiota. Työtä tehdessä olisikin tärkeää pysähtyä, olla läsnä ja kuunnella kuin myös rakentaa

mielekästä arkea asiakkaan kanssa ja tuntea ja arvostaa asiakkaita, sillä nämä antavat hyvät lähtökohdat mielen hyvinvoinnin tukemiselle asiakastyössä. (Björkqvist 2022.)

Nina Tamminen tutkimuksessaan (2021) tarkasteli mielenterveyden edistämisen osaamista terveyssektorilla pohjaten alan asiantuntijoiden ja kokemusasiantuntijoiden näkemyksiin. Tutkimuksen tuloksissa nousi esiin mielenterveyden edistämisen osaamisen monimuotoisuuden tarvittavuus sekä yhteistoimintataitojen ja positiivisen mielenterveyden, eli mielen hyvinvoinnin, tuntemisen merkitys. Asiakaslähtöisyyteen sekä yksilöiden ja yhteisöjen voimaantumiseen liittyvät osaamisen osa-alueet korostuivat vahvasti Tammisen tutkimuksen tuloksissa. (Tamminen 2021.)

Erilaisissa työpaikoissa ja palvelusektoreilla (ympärivuorokautinen palveluasuminen, kotihoito, päivätoiminta yms.) korostuu mielenterveyden ja mielen hyvinvoinnin tukeminen eri tavoin. Mielenterveystyötä voidaan tehdä niin monin eri tavoin ja erilaisissa työympäristöissä, mutta työyhteisössä onkin tärkeää keskustella asiasta yhdessä ja päättää kuinka työtä tehdään omassa yksikössä. Ikääntyneiden parissa työskennellessä työntekijöiden tulisi tarkastella perusasioita asiakastyötä tehdessään, kun pyritään vahvistamaan asiakkaan mielen hyvinvointia. Nämä asiat voivat niinkin yksinkertaisia kuin että pohdittaisiin, miten elämästä saadaan hyvää ja miten se toteutetaan työntekijän ja iäkkään asiakkaan elämässä. Asiakastyötä tehdessä mielen hyvinvoinnin tukemista on tärkeää pysähtyä miettimään, vaikka aikaa ei aina sille olisikaan. (Björkqvist 2022.)

Mielenterveysstrategian tavoitteet vuosille 2020–2030 on turvata mielenterveyspalveluiden ja -työn jatkuminen sekä toimia tavoitteellisesti. Mielenterveysstrategia lupaa tukea mielenterveystyön tavoitteelliseen suunnitteluun (STM 2020). Mielenterveysosaamisen vahvistaminen kunnissa –hankekokonaisuus on osa mielenterveysstrategiaa ja se sisältää erilaisia Sosiaali- ja terveysministeriön rahoittamia hankkeita, joihin myös Mielenterveysosaamisella ratkaisuja iäkkäiden palveluihin –hanke kuuluu. (Innokylä 2022.) Hankkeessa korostetaan ratkaisukeskeisyyttä, jonka avulla pyritään kehittämään uusia toimintamalleja työelämään ikääntyneiden palveluissa. Työntekijöiden ja työyhteisöiden täytyy tarkastella omaa toimintaansa ja lähteä etsimään uusia ja erilaisia toimintatapoja. Ratkaisukeskeinen lähestymistapa suuntaa tulevaan ja auttaa myös tunnistamaan erilaisia mahdollisuuksia ja näin ollen soveltuu hyvin myös kehittämistyön tueksi, kun lähtökohtana on jokin tarve tai epäkohta. (Rasanen & Heimonen & Björkqvist 2019.)

3 Opinnäytetyön tavoite, tarkoitus ja tutkimuskysymykset

Opinnäytetyön tavoitteena on saada arvokasta tietoa mielen hyvinvoinnin tukemisesta asiakastyössä työntekijöiltä ikääntyneiden palveluissa sekä perehtyä aiheeseen tutkitun tiedon pohjalta laajasti eri lähteistä. Tavoitteenamme on myös opinnäytetyömme myötä vahvistaa tietoa mielen hyvinvoinnin tukemisesta asiakastyössä ikääntyneiden palveluissa.

Opinnäytetyön tarkoitus on selvittää millaisia menetelmiä työntekijät käyttävät mielen hyvinvoinnin tukemiseen ja mikä on työntekijöiden kokemus mielen hyvinvoinnin tukemisesta asiakastyössä ikääntyneiden palveluissa. Lisäksi selvitämme haastattelujen avulla, mitä mielen hyvinvoinnin tukemisen menetelmiä koetaan toimiviksi asiakastyössä. Toivomme saada työntekijöiden kokemusten kautta vahvistusta sekä hankkeen että mielen hyvinvoinnin tukemisen merkitykselle ikääntyneiden palveluissa. Hankkeen merkityksen korostaminen on tärkeää, jotta mielenterveysosaamista iäkkäiden palveluissa kehitettäisiin ja toivomme, että tulevaisuudessa mielen hyvinvoinnin tukeminen tulisi osaksi asiakastyötä eri sektoreilla.

Mielen hyvinvoinnin tukeminen edistää ikääntyneiden elämänlaatua ja toimintakykyä sekä parhaimmillaan vähentää raskaampien palveluiden tarvetta, jonka vuoksi mielenterveysosaamisen ja menetelmien juurtuminen käytäntöihin ikääntyneiden palveluiden työyhteisöissä on tärkeää.

Opinnäytetyön tutkimuskysymykset ovat:

1. Millaiseksi työntekijät kokevat mielen hyvinvoinnin tukemisen asiakastyössä iäkkäiden palveluissa?

2. Millaisia mielen hyvinvoinnin tukemisen menetelmiä iäkkäiden palveluissa työskentelevät kokevat toimiviksi asiakastyössä?

4 Opinnäytetyön toteutus

4.1 Laadullinen tutkimus

Toteutimme opinnäytetyön laadullista (kvalitatiivista) tutkimusmenetelmää käyttäen, sillä tarkoituksena on ymmärtää ilmiötä ja saada tietoa työntekijöiden kokemuksista, eikä tulokset siten ole määrällisillä (kvantitatiivisilla) tutkimusmenetelmillä saavutettavissa. Aineisto kerättiin teemahaastattelun avulla, jolle ominaista keskustelunomainen tilanne ja ennalta sovitut teemat sekä haastattelijoilta perehtymistä aiheeseen. Lisäksi teemahaastattelu mahdollistaa osallistujan vapaan puheen, vaikka siinä onkin tarkoitus käydä keskustelua jokaisen osallistujan kanssa. Olennaista on pyrkiä huomioimaan osallistujien tulkinnat (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.)

Laadullisien tutkimusmenetelmien käytöllä pyrimme saamaan syvällisempää ymmärrystä aiheesta. Laadullisella opinnäytetyöllä voidaan tuoda esiin ihmisten kokemuksia ja merkityksiä, johon ensisijaisesti opinnäytetyössämme pyrimme. Laadullinen tutkimus rinnastetaankin usein aineistolähtöisyyteen (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.)

4.2 Aineistonkeruumenetelmä

Aineisto kerättiin haastattelemalla osallistujia mielen hyvinvoinnin mentorivalmennuksen työpajassa. Osallistuimme itse yhteensä kahteen mentorivalmennukseen, joista ensimmäisellä kerralla tutustuimme ryhmään sekä esitimme opinnäytetyömme aiheen ja sen tavoitteet osallistujille. Tiedotimme tulevasta haastattelusta ja osallistumisen vapaaehtoisuudesta. Yhteistyökumppaniltamme saadun ohjeistuksen mukaan pyysimme suostumuksen jokaiselta haastatteluun osallistuvalta henkilöltä itseltään ennen haastattelun pitämistä. Osallistujia informoitiin ja heiltä pyydettiin suostumus osallistumiseen kirjallisesti. Opinnäytetyössämme pyysimme suostumusta haastatteluun osallistumiseen ja annoimme lupauksemme siitä, ettei opinnäytetyössämme osallistujien henkilötietoja tai sellaisia kuvaavia tietoja, missä henkilö voitaisiin tunnistaa, käytetä missään vaiheessa, vaan että aineisto anonymisoidaan. Haastattelut nauhoitettiin, mutta ääninauhat tarkoituksenmukaisesti hävitettiin, kun litterointi ja opinnäytetyön raportti oli valmis. Aineistonkeruu tapahtui teemahaastatteluna pienryhmässä. Haastattelu nauhoitet-

tiin Metropolia Ammattikorkeakoulusta lainaksi saadulla nauhurilla, jonka jälkeen haastattelu litteroitiin, eli purettiin kirjoitettuun muotoon. Tekstimuodossa tulokset olivat helpommin hyödynnettävissä.

Valmiiksi laadittu haastattelurunko ja kysymykset pitivät huolen siitä, että koko ajan pysyttiin tutkittavassa aiheessa ja saatiin sellaista tietoa, mitä alun perin lähdettiin hakemaan. Päädyimme teemahaastatteluun, jossa hyvin yksityiskohtaisten kysymysten ja kysymysjärjestyksen sijaan keskitytään vahvemmin ennalta mietittyihin teemoihin. Teemahaastattelussa oleellista on haastattelijan huolellinen perehtyminen aihepiiriin ennen haastattelua. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.) Haastattelijoina pyrimme toimimaan enemmänkin keskustelun moderaattoreina ja rohkaisijoina. Suurimpina haasteina oli saada kaikki haastateltavat osallistumaan tasapuolisesti keskusteluun sekä aiheessa pysyminen. Jouduimme ohjaamaan keskustelua ja käyttämään apukysymyksiä, joka on teemahaastattelussa mahdollista, jotta saimme tutkimuskysymyksiin vastauksia osallistujilta laajasti ja tasapuolisesti.

Ryhmähaastattelussa esitettiin kysymyksiä, jotka olivat suunnattuja kaikille ja joiden on tarkoitus herättää keskustelua. Avoin keskustelu antaa tutkittavasta ilmiöstä monipuolisempaa tietoa. Ryhmähaastattelussa olisi voinut tulla tilanne, että joku haastateltava alkaisi dominoida keskustelua. Tässä tilanteessa haastattelija voisi ohjata keskustelua suuntaamalla joitakin kysymyksiä juuri tietyille henkilöille ryhmässä. (Hirsjärvi & Hurme 2008: 61–63.)

Haastattelussa käsittelimme tutkimuskysymysten kannalta keskeisiä teemoja, kuten työntekijöiden kokemuksia mielen hyvinvoinnin tukemisen menetelmistä asiakastyössä sekä mielen hyvinvoinnin tukemista ja mielenterveysosaamisesta työyhteisöissä. Etsimme vastauksia muun muassa siihen, mitä haastateltavien mielestä voisi tehdä toisin, jotta mielen hyvinvointiin voitaisiin panostaa asiakastyössä aikaisempaa vahvemmin.

4.3 Osallistujien kuvaus

Opinnäytetyön aineisto kerättiin ryhmähaastattelun avulla mentorivalmennuksen yhteydessä. Haastatteluun oli tarkoitus osallistua useampi Mielenterveysosaamisella ratkaisuja iäkkäiden palveluihin -hankkeen mentorivalmennukseen osallistuneista, mutta lopulta haastatteluun pääsi osallistumaan vain noin puolet alkuperäisestä suunnitel-

masta, eli neljä henkilöä. Osallistujat työskentelevät eri sektoreilla ikääntyneiden palveluissa, kuten ikääntyneiden päivätoiminnassa, ympärivuorokautisessa hoivassa sekä omaishoidossa. Osallistujien koulutustaustoina oli sosionomin ja lähihoitajan tutkinnot, ja he toimivat erilaisissa työtehtävissä niin ohjaajan kuin hoitajan roolissa omissa työyhteisöissään. Mielenterveysosaamistaan osallistujat olivat juuri vahvistaneet Mielenterveysosaamisella ratkaisuja iäkkäiden palveluihin -hankkeen työpajoilla sekä mielen hyvinvoinnin mentorivalmennuksella.

Mielenterveysosaamisella ratkaisuja iäkkäiden palveluihin –hanke on Ikäinstituutin ja Sosiaalitaidon yhteinen hanke, jolla pyritään vahvistamaan ikääntyneiden palveluissa työskentelevien työntekijöiden mielen hyvinvoinnin tukemisen taitoja. Hanke on alkanut vuonna 2021 ja sen tavoitteena on edistää mielenterveysosaamista ikääntyneiden palveluiden työyhteisöissä. (Ikäinstituutti 2016.)

4.4 Aineiston analyysi

Analysoimme opinnäytetyömme tuloksia laadullisesti eli kvalitatiivisesti ja pyrimme selvittämään tutkimuskohteemme laatua, ominaisuuksia sekä kokonaisvaltaista merkitystä. Laadullisessa analyysissa tarkoituksena on ymmärtää aineiston sisältö todellisuudessa (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006). Laadullisessa analyysissa aineistoa tiivistetään ja jalostetaan teoreettiseen muotoon. Ei kuitenkaan ole olemassa mitään sääntöä siitä, miten analyysi täytyy tehdä. Analyysissa on kuitenkin lähtökohtana tulkinnan kautta päästä syvemmälle aiheeseen ja tarkastella aineistoa tarkasti ja analyyttisesti kuin myös teoreettisesti ja omien ajatuksien kautta. Tavoitteena laadullisessa analyysissa on saada lisäinformaatiota aineistoon perustuen. Analyysimenetelmiä on useita erilaisia, joista tässä opinnäytetyössä käytetään analyysimenetelmänä teemoittelua. (Günther & Hasanen & Juhila.)

Teemoittelu on yksi laadullisen tutkimuksen analyysimenetelmä. Teemoittelua voidaan käyttää monella eri tapaa, esimerkiksi järjestellä aineisto teemoittain ja sitä käytetään usein teemahaastattelun aineiston analysoinnissa. Teemoittelun avulla voidaan nostaa esille aineistosta nousseita teemoja, eli keskeisiä aiheita. Teemojen yhteydessä esitämme myös suoria sitaatteja, eli näytepaloja aineistosta. Sitaattien tarkoituksena on havainnollistaa teemoja. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.)

4.5 Opinnäytetyön eettisyys

Opinnäytetyötä tehdessämme huolehdimme eettisyydestä ja olemme perehtyneet hyvään tieteelliseen käytäntöön. Tutkimukseen osallistumisen täytyy olla vapaaehtoista ja suostumus annetaan kirjallisesti tai suullisesti. Osallistujalle ei saa tulla tunnetta osallistumisen pakollisuudesta eikä myöskään pelkoa kieltäytymisen seuraamuksista. Tutkittavalla on myös oikeus keskeyttää tai peruuttaa osallistumisensa missä vaiheessa tahansa. Kyselyyn ja tutkimukseen osallistuvalla on oikeus saada tietoa tutkimuksen sisällöstä, sen totuudenmukaisesta tavoitteesta ja aineiston käsittelystä tutkittavalle ymmärrettävällä kielellä. (TENK 2019: 8–9.)

Opinnäytetyötä tehdessä huomio täytyy kiinnittää myös siihen, että epärehellisyyttä tulee välttää koko opinnäytetyön prosessin ajan. Plagiointi eli toisen tekstin suora kopiointi on kiellettyä ja se tulee muistaa kirjallista teoriatietoa kirjoittaessa. Silloin kun lainataan suoraa tekstiä, on oltava tarkkana, että lainaus on silloin täysin suora. (Hirsjärvi & Remes & Sajavaara 1997: 25–27.)

5 Tulokset

Seuraavassa kappaleessa esittelemme opinnäytetyömme tulokset taulukoiden (Taulukko 1 ja Taulukko 2) ja sitaattien avulla. Tulokset on jaettu kappaleisiin aineistosta nousseiden teemojen mukaan. Jaoimme mielen hyvinvoinnin tukemisen menetelmät asiakastyössä kolmeen yläteemaan, joita olivat yhteistyö, kohtaaminen ja toimijuuden tukeminen. Nämä kolme teemaa tulivat aineiston tuloksissa esille erilaisin esimerkein, joita olemme jakaneet alateemoihin.

Taulukko 1. Mielen hyvinvoinnin tukemisen menetelmät asiakastyössä

YHTEISTYÖ	• Palaverit omaisten kanssa • Tiimipalaverit • Avoin keskustelu • Ratkaisukeskeisyys

KOHTAAMINEN	• Kuuntelu • Läsnäolo • Arvostava kohtaaminen • Kiireettömyys
TOIMIJUUDEN TUKEMINEN	• Yksilöllisyyden huomioiminen • Voimavaralähtöisyys • Osallistaminen

5.1 Yhteistyö

Jo haastattelun alussa keskustelussa korostui yhteistyön osuus mielen hyvinvoinnin tukemissa. Tuloksissa tuli esille erilaisten palaverien ja keskusteluiden merkitys mielenhyvinvoinnin tukemisessa työyhteisöissä. Avoimen keskustelun nähtiin olevan perusta mielen hyvinvoinnin tukemiselle. Palavereita työyhteisöissä pidettiin myös ikääntyneiden omaisten kanssa.

> ”Meillä on käytössä tiimipalaverit ja yhteiset keskustelut...”

> ”Meillä on palaverit sekä niin henkilökunnan kesken kuin myös omaisten kanssa…”

Kuitenkaan yhdessä työyhteisössä ei otettu selkeitä menetelmiä käyttöön vielä lainkaan osallistujan mukaan. Osallistuja toi keskustelussa esille sen, ettei heillä ole vielä päästy kehittämään selkeitä työskentelytapoja mielen hyvinvoinnin tukemiseen työyhteisön sisällä. Puheenvuorossaan osallistuja toi esiin, ettei työilmapiiri työyhteisössä ole vielä ollut täysin avoin uusien menetelmien käyttöönottoon.

5.2 Kohtaaminen

Mielen hyvinvoinnin tukemisen menetelmistä asiakastyössä toimiviksi todettiin erityisesti läsnäolo, kohtaaminen, voimavaralähtöisyys, ratkaisukeskeisyys, yksilöllisyys,

osallistuminen ja osallistaminen. Lisäksi toimiviksi koettiin edelleen palaverit, avoin keskustelu, ja toisten kuuntelu. Kohtaaminen ja läsnäolo korostui useassa puheenvuorossa keskustelun aikana. Keskustelussa tuli lisäksi esille rinnalla kulkeminen, hetkessä eläminen ja huumorintaju osana asiakkaan kohtaamista. Näillä viittauksilla osallistujat toivat esiin dialogin ja asiakkaan kunnioittamisen merkitystä sekä aitoa läsnäoloa, joka mahdollistuu vain kiireettömällä kohtaamisella.

> ”Asiakkaan arvostava kohtaaminen, läsnäolo, kuuntelu, tarvittaessa ongelmakohtiin tarttuminen. Avun tarjoaminen…ihmisenä ihmiselle oleminen. Vanhuus ei ole sairaus.”

> ”Oman työn ohella on jo mainittu monta mitä teilläkin on käytössä, siis tosiaan se läsnäolo ja myös se ihmisen kanssa oleminen arjessa…”

5.3 Toimijuuden tukeminen

Nykyisistä, työyhteisöissä jo käytössä olevista mielen hyvinvoinnin menetelmistä nousi esiin voimavaralähtöinen ja ratkaisukeskeinen työote. Työotteella kuvattiin tapaa toteuttaa hoitotyötä ja ohjaustilanteita. Voimavaralähtöisyydellä viitattiin siihen, että ikääntyneen asiakkaan sen hetkistä, olemassa olevaa toimintakykyä ja vahvuuksia hyödynnetään, eikä keskitytä heikkouksiin tai ongelmiin, kun ratkaisukeskeisellä työotteella taas viitattiin vuorovaikutukselliseen, ratkaisuja etsivään yhteistyötilanteeseen asiakkaan kanssa.

> ”Käytetään mindfullnessia paljon ja ylipäätänsä ratkaisukeskeinen ja voimavaraistava työote.”

> ”Niin ratkaisukeskeinen lähestymistapa asioihin ja sitten myös semmoinen yksilökeskeinen ja voimavaralähtöinen”

Yksilöllisyyden huomioiminen osana mielen hyvinvoinnin tukemisen menetelmiä tuotiin esille moneen otteeseen ja erilaisin esimerkein. Myös yksilöllisyyden huomioimisessa korostettiin asiakkaan voimavaroja ja sen hetkisen tilanteen kartoitusta. Yksilöllisyyden huomioimisen yhteydessä viitattiin myös ikääntyneen asiakkaan itsemääräämisoikeuteen.

> ”Yksilökeskeinen lähestyminen, kun mennään asiakkaan kotiin ja se sen hetkinen tilanne ja voimavarojen, sen hetkisien voimavarojen kartuttaminen. Ja että tehdään sitä mitä pystytään siinä hetkessä ja niillä resursseilla ja se on se tärkein.”

> ”Pyritään siihen yksilöllisyyteen, että tota asukas saa itse olla mukana päättämässä mitä hän haluaa mikäkin päivänä tehdä ja tota olla osallisena omaan hoitoonsa.”

> ”…Tuntosarvet koko ajan valppaana, niin kuin kanssaihmisenä, että seuraa mikä se tilanne tällä hetkellä on. Läsnäolo.”

Yksilöllisyyden huomioimisessa korostuu ikääntyneen asiakkaan toimijuuden tukeminen, johon liittyy myös vahvasti asiakkaan osallisuus ja osallistaminen, joka mainittiinkin keskusteluissa useaan otteeseen. Asiakas haluttiin nähdä aktiivisena toimijana omassa arjessaan. Osallistamisen nähtiin tuovan merkityksellisyyden tunnetta asiakkaalle.

> ”Asukas olisi myös niinku yksi kokonaisuutta et hän osallistuu, osallistujan roolissa...että hän on mukana siinä arjen toiminnassa esimerkiksi pöydän kattamiset, ruoan nouto...eli ihan käytännön arjen toiminnoissa, mitkä hoitajat yleensä vauhdilla hoitaa, niin ne on asioita mitä asukkaat voi myös tehdä (itse) ja tuntea itsensä tärkeäksi ja olla osana sitä kokonaisuutta.”

5.4 Johtamisen merkitys, työntekijän vastuu sekä työyhteisön rooli

Mielen hyvinvoinnin tukeminen asiakastyössä koettiin vahvasti tärkeänä osana ammatillista osaamista ja haastateltavat kokivat mielenhyvinvoinnin tukemisen asiakastyössä itselleen pääosin luontevana. Kuitenkin tuloksissa painottui asioita, jotka joko tukevat tai heikentävät mielen hyvinvoinnin tukemista asiakastyössä ja mielenterveysosaamista työyhteisöissä. Jaoimme nämä nousevat teemat kolmeen yläteemaan, joita ovat johtamisen merkitys, työntekijän vastuu sekä työyhteisön rooli (Taulukko 2.).

Taulukko 2. Mielen hyvinvoinnin tukeminen työyhteisöissä

JOHTAMISEN MERKITYS	• Esihenkilön johtamistaidot • Asioiden esille nostaminen • Kannustaminen • Osaamisen lisääminen
TYÖNTEKIJÄN VASTUU	• Vastuu omasta työstä • Työn ja ammattitaidon kehittäminen • Oma motivaatio
TYÖYHTEISÖN ROOLI	• Avoin keskustelu • Tiimipalaverit • Työilmapiiri • Tiedon jakaminen

Haastattelun tulosten perusteella mielenterveysosaaminen ja mielen hyvinvoinnin tukeminen kuuluisi olla osa työntekijöiden ammattitaitoa ikääntyneiden palveluissa.

> ”Mielenterveyden tukeminen kaikessa työssä ja kohtaamisissa, niin se on se tärkein asia ja me voidaan joko edistää tai heikentää toisen ihmisen mielenterveyttä… Mutta se on kyllä ihan oleellinen ja ihan mulle itselle ykköstärkeä asia”

> ”Äärimmäisen tärkeää (mielen hyvinvoinnin tukeminen asiakastyössä). Se liittyy mun mielestä ihmisyyteen, meidän osallisuuteen elämässä. Jos ei huomioi ihmisen hyvinvointia, mielen hyvinvointia, niin puuttuu elämästä erittäin tärkeä elementti Ja se ei silloin ole ammattitaitoista toimintaa.”

> ” Yhdyn tähän edelliseen, sanoit aika hyvin… Luontevaa ehdottomasti (mielen hyvinvoinnin tukeminen asiakastyössä) ja se on osa ammattitaitoa.”

Erään haastateltavan mielestä mielenhyvinvoinnin tukeminen voi olla myös vaativaa asiakastyössä riippuen työkaverista tai asiakkaastakin. Työkaverit voivat kokea työntekemisen eritavoin ja kaikki työntekijät eivät ehkä ole samalla linjalla mielen hyvinvoinnin tukemisen kanssa asiakastyössä.

> ”…Välillä voi olla aika vaativaa riippuen työkaverista tai sitten asukkaasta… Tarkoittaen siis työkaverilla sitä, että hän ei ehkä ole samalla linjalla kuin kaikki muut aina.”

Osallistujien mielestä avoin keskustelu mielen hyvinvoinnin tukemisesta työyhteisöissä olisi tärkeää. Tuloksissa korostui johtamisen ja hyvän johtamistaidon merkitys sekä esihenkilön vastuu mielen hyvinvoinnin tukemisen menetelmien käytössä. Esihenkilöltä toivottiin kannustusta ja ohjausta. Osaamisen lisääminen ja asioiden esille ottaminen nähtiin osana hyvää johtamista.

> ”Avoin keskustelu, näiden asioiden esille nostaminen ja sen työn arvostaminen (viitataan esihenkilöön)….”

> ”Esimiehen vastuuta mä kyllä kanssa korostan ja miten hän vaikuttaa ja hänenkin asenteet… Vahva johtamistaito siihen, että hän kannustaa ja nostaa henkilökunnan ammattitaitoa tässäkin ja johdattaa siihen oikeeseen suuntaan.”

Myös työntekijän oma vastuu korostui tuloksissa. Koettiin, että työntekijän tulisi aktiivisesti kehittää omaa osaamistaan ja työtään. Omaa ammattitaitoa voi kehittää olemalla avoin uudelle ja pitämällä huolta omasta hyvinvoinnista.

> ”Oman työn ja ammattitaidon kehittäminen ja osaamisen lisääminen… Kun puhutaan mielen hyvinvoinnin lisäämisestä niin viime kädessä jokaisella itsellään on vastuu siitä.”

6 Johtopäätökset

6.1 Mielen hyvinvoinnin tukemisen menetelmät asiakastyössä

Opinnäytetyömme tarkoituksena oli selvittää, millaisia mielen hyvinvoinnin tukemisen menetelmiä työntekijät käyttävät sekä millaiseksi työntekijät kokevat mielen hyvinvoinnin tukemisen asiakastyössä ikääntyneiden palveluissa. Tässä luvussa esittelemme johtopäätöksiämme opinnäytetyön tuloksista ja avaamme aineistosta nousseita teemoja nojaten teoriatietoon.

Tiimipalaverit ovat oleellinen osa työyhteisöiden tiedonkulkua ja myös yksi tapa käsitellä ongelmatilanteita yhdessä. Avoin keskustelu ja ilmapiiri työyhteisössä tukee uusien menetelmien käyttöönottoa. Kaikissa työyhteisöissä on vuorovaikutusta työyhteisön sisällä. Ikääntyneiden palveluiden asiakastyössä vuorovaikutus korostuu, kun yhteistyötä käydään niin asiakkaiden kuin heidän omaisten sekä yhteistyötahojenkin kanssa. Muutokset toimintaympäristön sisällä edellyttävät työntekijältä jatkuvaa oppimista ja osaamisen hallintaa. Yksikön toimintatavat ja osaamisen johtaminen ovat merkittävässä asemassa työssä, jossa ollaan jatkuvassa vuorovaikutuksessa ihmisten kanssa. Oppivan työyhteisön toimintatapoja ovat avoin keskustelu ja mahdollisuus mielipiteiden sanomiseen, jonka myötä uuden käsityksen muodostaminen, kuin myös asioiden kyseenalaistaminen on mahdollista. Tätä tukee luottamuksellinen ja avoin työilmapiiri, mitä erityisesti hyvällä johtamisella voidaan työyhteisössä edistää. (Elonen 2015: 80–82.) Mielen hyvinvoinnin teemat uskalletaan ottaa herkemmin puheeksi avoimessa ja kannustavassa työilmapiirissä, jossa voisi ajatella vuorovaikutuksen myös asiakkaiden ja omaisten kanssa olevan luontevampaa.

Dialogin ja asiakkaan kunnioittaminen sekä aito läsnäolo mahdollistuu kiireettömällä kohtaamisella. Mieli rakentuu vuorovaikutuksessa ja suhteessa sitä ympäröivään maailmaan; ihmisiin ja ympäristöön (Saarenheimo 2017: 89), joten asiakastyössä hyvä kohtaaminen voi parhaimmillaan tukea asiakkaan mielen hyvinvointia. Tärkeänä osana mielen hyvinvoinnin tukemisen menetelmiä asiakastyössä on asiakkaan arvostava kohtaaminen, läsnäolo ja kuuntelu. Suvi Fried (2015) kirjoituksessaan Vanhuuden mieli - teoksessa toteaa, että ikääntyneen aito kohtaaminen on asiakastyön helpoin mutta myös vaikein taito, kun teknologisten sovellusten käyttöä lisätään jatkuvasti. Sähköinen työajanseuranta ja puhelimen äänimerkit voivat häiritä kohtaamistilannetta. (Fried 2015: 134.)

Läsnäolo on se, mitä voimme ihmisenä ihmiselle aina tarjota. Lämmin vuorovaikutus ja aito kohtaaminen kohottaa tutkitusti mielialaa. Hyvään vuorovaikutukseen tarvitaan empatiaa, jonka avulla tunnistetaan toisen tunteita ja tarpeita sekä myös sanattomia ja kehollisia viestejä, kuten eleitä ja ilmeitä. Myös empatiaa voidaan harjoitella elämänkulun erilaisten ihmissuhteiden myötä. (Mieli Ry c 2022.)

Hyvä kohtaaminen voidaan nähdä myös osana yksilön voimaantumisprosessia, missä keskiössä on vuorovaikutus asiantuntijuuden tilalla. Hyvä kohtaaminen pitää sisällään ymmärretyksi tulemista ja yhteenkuuluvuuden tunnetta sekä vaikuttaa yksilön hyvinvointiin tuottamalla myönteisiä tunteita. (Heimonen & Juote & Rasanen & Björkqvist 2017: 8–14.) Opinnäytetyömme tulokset osoittavat, että työntekijöillä on kokemus hyvän kohtaamisen ja vuorovaikutuksen yhteydestä mielen hyvinvoinnin tukemiseen.

Hoitotyössä toimijuutta tukevasta, voimavaralähtöisestä työtavasta käytetään usein nimitystä kuntouttava työote, jossa hoitotilanteet toteutetaan ikääntyneen voimavaroja hyödyntämällä. Kuntouttavassa työotteessa ikääntynyt tekee itse mahdollisimman paljon, kun taas hoitaja toimii tilanteen ohjaavana ja motivoivana osapuolena. (Paananen 2018: 33–34.) Aineistossa noussut voimavaralähtöisyys tuntuu olevan tavoitteena nykypäivän vanhustyössä. Kuntouttavaa työotetta on korostettu pitkään lähihoitajaopinnoissa. Voimavaralähtöisessä työtavassa tuetaan yksilön toimijuutta omassa arjessaan. Lähtökohta toimijuuden käsitteelle on, että ikääntynyt nähdään toimivana subjektina, eikä kohteena (Jyrkämä 2007: 202–212). Ymmärrys toimijuudesta auttaa meitä laajentamaan näkemystä ikääntyneestä asiakkaasta vahvuuksineen, voimavaroineen ja tarpeineen. Ympäristön ja rakenteiden (ikä, ajankohta, sukupolvi, asema) voidaan nähdä toimijuutta tukevina mutta myös toimintaa rajoittavina tai määräävinä tekijöinä. Toimijuudessa yksilö kuitenkin tekee valintojaan vallitsevien olosuhteiden ja mahdollisuuksien puitteissa. (Ylä-Outinen 2012: 28.) Toimintakyvyn menetys ei tarkoita toimijuuden päättymistä. Toimijuuden tukemisessa ikääntyneiden palveluissa korostuu yksilön oma päätöksenteko omassa arjessaan. Se voi tarkoittaa aivan arkisia pieniä asioita, joissa yksilö itse valitsee omasta vaatetuksestaan tai siitä, mihin aikaan haluaa herätä (Paananen 2018: 34).

6.2 Mielen hyvinvoinnin tukeminen työyhteisöissä

Mielen hyvinvoinnin tukeminen asiakastyössä koettiin vahvasti osana ammattitaitoa ikääntyneiden palveluissa. Hyvässä johtajuudessa korostuu erityisesti esihenkilön joh-

tamistaidot, työntekijöiden kannustaminen, osaamisen lisääminen erilaisilla koulutuksilla ja asioiden esille nostaminen. Johtamisen merkitystä ja sen vaikutusta työyhteisöön voidaan korostaa muuttuvassa työympäristössä. Johtaminen voi olla hyvää tai huonoa ja se heijastuu usein suoraan sellaisena myös työyhteisöön.

Johtaminen ja johtamisen kehittäminen on tärkeä osa toimivaa työyhteisöä. Esihenkilölle kuuluu paljon erilaisia työtehtäviä, jotka muodostavat laajojakin kokonaisuuksia erilaisista vastuista ja velvollisuuksista. Hyvin toimiva johtaminen edellyttää esimerkiksi esihenkilöltä työntekijöiden kuuntelemista, vaikeisiin asioihin ja tilanteisiin puuttumista. Toimivan johtamisen esihenkilöllä tuleekin olla hyvät ihmissuhde- ja vuorovaikutustaidot. (Yritys akatemia 2022.) Esihenkilöltä odotetaan kannustusta ja työyhteisön ohjausta yhteiseen tavoitteeseen. Parhaimmillaan esihenkilö voikin toimia suunnan näyttäjänä ja motivoida työntekijää kohti yhteistä tavoitetta sekä mahdollistaa työntekijälle kokea merkityksellisyyden tunnetta omassa työtehtävässään (Elonen 2015: 80–81). Uusien toimintamallien, kuten mielen hyvinvoinnin tukemisen menetelmien, esille tuominen ja niiden käyttöön kannustaminen on osa esihenkilön roolia.

Työyhteisössä jokaisella työntekijällä on vastuu omasta tekemästään työstä sekä työn ja oman ammattitaidon kehittämisestä. Nämä asiat ovat erityisen tärkeitä ajatellen työyhteisöä, jossa jokaisella työntekijällä on oma rooli ja myös omat vastuut ja työtehtävät. Jos työyhteisössä työntekijät eivät pidä kiinni sovituista toimintamalleista ja työtehtävistä tai tee omaa työtänsä vastuullisesti, tällöin työyhteisö ei ole enää toimiva. Toimimattomassa työyhteisössä ilmaantuvat ongelmat hankaloittavat jokaisen työntekijän työskentelyä työyhteisössä. Ongelmista on vaikeampi päästä eroon, kun niitä alkaa kasaantua työyhteisössä. Onkin siis erityisen tärkeää, että jokainen työntekijä tekee työnsä vastuullisesti ja kehittää omaa ammattitaitoansa. Hyvässä ja avoimessa työyhteisössä on myös helppo kysyä työkaverilta apua silloin, kun jotain ei vielä osaa ja kehittää näin omaa ammattitaitoansa. (Rinne 2023.)

Itsensä johtaminen korostuu nykypäivän työyhteisöissä ja sen voidaan ajatella liittyvän työntekijän vastuuseen, joka tuloksistakin nousi esille. Itsensä johtaminen tarkoittaa yksinkertaisesti sitä, että työntekijä tuntee itsensä ja osaa suunnitella ja ”johtaa” omaa työtään, pohtia ja tehdä oikeita päätöksiä. Itsensä hyvin johtamisella voidaan parantaa myös omaa työhyvinvointia, sillä työntekijä tuntee parhaiten itsensä ja pystyy reagoimaan asioihin parhaiten. (Suoreijus 2023.) Mielen prosesseihin tutustuminen voi auttaa ymmärtämään meitä koskettavia ilmiöitä sekä tekemään hyvinvointiamme ja elämänlaatuamme edistäviä valintoja (Saarenheimo 2017: 92). Mielenterveysosaaminen

osana ammatillista osaamista ja asiakastyötä edellyttääkin tutustumista yleisesti mielen prosesseihin sekä omiin kokemuksiin mielen voimavaroista.

Työyhteisöissä on kaksi eri roolia ja ne ovat ammatillisia ja sosiaalisia. Nämä roolit syntyvät tehtävien, työkulttuurin, työntekijöiden taitojen ja organisaation yhdistelmänä. Työyhteisön rooli voidaan oppia mallin ja esimerkin mukaan, jolloin esihenkilön ja muidenkin työntekijöiden esimerkillä on vaikutusta toisiin työyhteisössä työskenteleviin. Sosiaalisia rooleja voidaan oppia esimerkiksi itselle tärkeiltä henkilöiltä (esimerkiksi työkaveri tai esihenkilö) ja erilaiset hyviksi todetut toimintatavat voivat levitä koko työyhteisöön, kun seuraamme miten muut työtä tekevät. (Kuusela 2018.)

Tiedon ja osaamisen jakautuminen työyhteisön sisällä tapahtuu vuorovaikutuksessa ja tiedon rakentelulla yhdessä. Työyhteisössä voidaan puhua yhteisöllisestä oppimisesta, jonka päämääränä on pohdiskeleva ja keskusteleva työilmapiiri, jossa ongelmia pyritään ratkomaan yhdessä. (Lerssi-Uskelin & Vanhala & Vähätiitto 2011: 18.) Mentorointi on yksi tapa jakaa tietoa työyhteisössä. Mentorointi voi toimia tehokkaana kehittämisen menetelmänä työyhteisöissä, muun muassa keinona jakaa kokemusperäistä tietoa ja osaamista. Tiedon jakamisen lisäksi sen avulla on mahdollista edistää yleistä työhyvinvointia työyhteisöissä ja yksilöiden ammatillista kasvua. (Murotie 2008: 6–7.)

Työyhteisön ilmapiiri on vaikuttavana tekijänä mielenterveysosaamisen vahvistamisessa. Mielenterveysosaamisen ja mielen hyvinvoinnin tukemisen vahvistamista työntekijöitä tukee muun muassa avoin keskustelu työkavereiden kanssa ja tiimipalaverit koko tiimin kesken. Kun työyhteisössä ilmapiiri on kannustava ja avoin, niin on myös työntekijän sitoutuminen yhteisiin tavoitteisiin mahdollista ja työntekijän on helpompi tehdä työtä yhdessä sovittujen asioiden ja tavoitteiden eteen. Työyhteisöissä yhteinen me-henki syntyy juuri avoimuuden, yhdessä tekemisen ja aidon vuorovaikutuksen myötä. (Lerssi-Uskelin & Vanhala & Vähätiitto 2011: 20.)

Avoin ja keskusteleva työilmapiiri tukee myös työyhteisön jäsenten omaa mielenterveyttä. Tällaisessa myönteisessä työilmapiirissä toteutuu myös työntekijöiden sitoutuminen yhteisiin tavoitteisiin. Hyvinvoivassa, mielenterveyttä edistävässä työyhteisössä vallitsee psykologinen turvallisuus, missä uskalletaan puhua vaikeistakin asioista sekä esittää kritiikkiä ilman pelkoa nolatuksi tulemisesta. Myös avun pyytämistä helpottaa työyhteisön avoin keskustelukulttuuri (Mieli Ry 2023d.)
Tuloksia tarkastellen korostui erityisesti avoin keskustelu työkavereiden kanssa ja tiimipalaverien merkitys. Näemme työyhteisön toimivana, mikäli siellä vallitsee avoin ja turvallinen ilmapiiri. Työntekijän helpompi tehdä työtä yhdessä sovittujen asioiden ja tukea

asiakkaiden mielen hyvinvointia toimivassa työyhteisössä, jossa mielen hyvinvoinnin tukeminen koetaan tärkeänä osana asiakastyötä.

7 Pohdinta

Muuttuvassa ympäristössä mielenterveyden merkitys kasvaa ja se on yksilölle entistä tärkeämpi voimavara. Samaan aikaan mielenterveysongelmat ovat merkittävä kansanterveydellinen haaste ja lähes puolet työkyvyttömyyseläkkeistä on lähtöisin mielenterveyden häiriöistä. Mielenterveysstrategia 2020–2030 lupaa tukea tavoitteelliseen suunnitteluun, mutta ei suoranaisesti ratkaisuja mielenterveystyön ongelmiin. Mielenterveysstrategian 2020–2030 edeltäjänä olleella Mieli-suunnitelmalla 2009–2015 yhtenä painopisteenä oli mielenterveyttä edistävän ja ongelmia ehkäisevän työn kehittäminen, joka ei kuitenkaan jälkeenpäin tehdyn arvioinnin mukaan ollut täysin vastannut tavoitteisiinsa (STM 2020: 9–11.) Mielenterveysosaamisen vahvistaminen kunnissa -hankekokonaisuus sisältää erilaisia Sosiaali- ja terveysministeriön rahoittamia hankkeita ja on osa mielenterveysstrategiaa. Mielenterveysosaamisella ratkaisuja iäkkäiden palveluihin -hanke on näistä ainoa, joka on suunnattu juuri ikääntyneille. (Innokylä 2022.)

Laatusuosituksessa hyvän ikääntymisen turvaamiseksi ja palvelujen parantamiseksi 2020–2023 (STM 2020:29) mielenterveysosaamisen lisäämisestä ja ikääntyneen mielen hyvinvoinnin tukemista ei ole suoranaista mainintaa, vaikka hyvien käytäntöjen ja mallien listoilla löytyykin mm Ikäinstituutin Mielipakista elämänvoimaa -hankkeen toimintamalli ja Mielenterveyden edistämisen -käsikirja. Uhkakuvana voidaan nähdä mielen hyvinvoinnin tukemisen ja mielenterveysosaamisen vahvistamisen ikääntyneiden palveluissa jäävän herkästi esimerkiksi hyvinvointialueiden tuomien haasteiden ja muutosten varjoon.

Kuten opinnäytetyömme tuloksetkin osoittivat, olisi mielen hyvinvoinnin tukeminen asiakastyössä hyvinkin helposti toteutettavissa, jos yhteistä tahtotilaa sille olisi. Kiireetön kohtaaminen ja asiakkaan osallistaminen menetelminä on kuitenkin helpommin sanottu kuin tehty vaikkapa ympärivuorokautisen hoitokodin arjessa, jos työntekijöitä ei siihen kannusteta tai jos sitä ei mahdollisteta työkulttuuria muuttamalla. Resurssien ja hoitajamitoituksen lisääminen on toki myös keino, millä kiireetöntä kohtaamista ja ikääntyneiden toimijuutta eri sektoreilla ikääntyneiden palveluissa voitaisiin tukea. Mielenterveysosaamisen lisääminen tavoitteellisesti työyhteisöissä ikääntyneiden palveluissa, yhtä lailla kuin muissakin sosiaali- ja terveysalan työyhteisöissä, voisi mielen hyvinvoinnin

tunnistamisen ja tukemisen myötä lisätä myös työntekijöiden työhyvinvointia. Mentorointi on mielestämme tehokas tapa jakaa tietoa, kun tieto siirtyy vuorovaikutuksessa työntekijöiden välillä.

Väestön mielenterveyden kartoituksissa on usein ongelma- ja häiriökeskeinen lähestymistyyli. Kun keskitytään pelkästään mielenterveyden ongelmiin, emme saa todellista kuvaa yksittäisen ihmisen tai koko väestön mielenterveyden tilasta. Ihmisellä voi olla jokin mielenterveyden häiriö, mutta samaan aikaan kokea mielen hyvinvointia. (Appleqvist-Schmidlechner ym. 2016.) Näkökulmia mielen hyvinvointiin on monia, mutta saimme hyvin nopeasti teoreettista viitekehystä työstäessämme oivalluksen siitä, että kaikkia näkökulmia yhdistää lopulta käsitys mielen hyvinvoinnista yksilön voimavarana. Useat eri lähteet osoittivat, että tätä voimavaraa tulisi kehittää ja hyödyntää. Ikääntyessä erilaisten menetyksien ja muutoksien kohdatessa mielen voimavarat voivat auttaa selviytymään, sopeutumaan ja kasvamaan.

Mielen hyvinvoinnin tukemisessa on kysymys vahvasti myös voimavaralähtöisyydestä ja ratkaisukeskeisyydestä, jotka tulivat myös opinnäytetyön tuloksissa esille mielen hyvinvoinnin tukemisen menetelmissä. Voimavaralähtöisyyden ja ratkaisukeskeisyyden voidaan nähdä osuvan hyvin myös positiivisen mielenterveyden käsitteeseen, jolla on tarkoitus siirtää keskittyminen pois mielenterveyden ongelmista ja häiriöistä mielen voimavaroihin. Positiivisessa mielenterveydessä korostetaan juuri yksilöiden voimavarojen lisäksi yksilöiden vaikuttamismahdollisuuksia omassa elämässään (THL 2022.) Ikääntyneiden palveluissa työn lähtökohtana on asiakas, jonka toimijuutta pyritään tukemaan. Mielestämme olemme oikealla polulla, kun ikääntynyt asiakas nähdään aktiivisena toimijana omassa arjessaan ja yhteisössään eikä esimerkiksi hoidettavana tai kuntoutuksen kohteena.

Tulosten analysoinnissa hieman hämmästyimme siitä, kuinka työntekijät toivat esille meille jo tuttuja teemoja, kuten kohtaamisen merkitys ja toimijuuden tukeminen, joita myös geronomin opinnoissa korostetaan. Molemmilla meillä on myös pitkä työkokemus hoitotyöstä ikääntyneiden palveluissa ennen geronomi-opintojamme ja tunnistamme työntekijöiden kuvaamat haasteet mielen hyvinvoinnin tukemisesta itse käytännön työssä. Kiire on usein läsnä kotihoidon ja hoitokotienkin arjessa, jolloin työntekijän on vaikea antaa aikaa rauhalliselle kohtaamiselle, läsnäololle ja kuuntelulle.

Johtamisen merkitystä on syytäkin korostaa työyhteisön toimivuuden kannalta, mutta lisäksi tarvitaan myös kehittämistyötä ja taustalle strategisia linjauksia näyttämään

suuntaa ikääntyneiden palveluihin, missä mielen hyvinvoinnin tukeminen olisi osa kokonaisvaltaista hoitoa ja asiakastyötä. Mielen hyvinvoinnin vahvistamisella voidaan tukea ikääntyneen hyvää arkea (Björkqvist & Virkola & Westerholm & Heimonen 2022: 4).

Aineistoa olisi voinut olla enemmänkin, mutta emme osanneet varautua siihen, että puolet osallistujista puuttuu haastattelusta. Osallistujien vähäisyyden lisäksi haastattelutilanteeseen todennäköisesti vaikutti sen ajankohta. Pidimme haastattelun mentorivalmennuksen tapaamisen päätteeksi ja osallistujille oli kerrottu, että haastattelun päätyttyä he voivat poistua. Koimme, että haastattelun sijoittuminen päivän päätteeksi vaikutti siihen siten, että osallistujilla oli jo hieman kiire poistua omille menoilleen. Olimme kuitenkin tyytyväisiä siihen, että saimme kysymyksiimme vastauksia tasapuolisesti jokaiselta osallistujalta. Mikäli olisimme tienneet osallistujien määrästä ennalta, niin olisimme ehdottomasti tehnyt haastattelut yksilöhaastatteluina. Suunnitelmasta ei kuitenkaan enää haastattelutilanteessa voinut poiketa, sillä suunnitelma ryhmähaastattelusta oli hyväksytty sekä osallistujille informoitu. Koimme joka tapauksessa saaneemme tutkimuskysymyksiimme vastauksia, jota myös käsittelemämme teoria myötäilee. Ryhmähaastattelu mahdollisti avoimen keskustelun osallistujien kesken, jonka näemme vahvuutena opinnäytetyömme aineistoa ajatellen.

7.1 Jatkokehittämisideat

Tulevaisuudessa mielen hyvinvoinnin tukemisen menetelmien käyttöönottoa erilaisissa työyhteisöissä voitaisiin jatkaa lisäämällä tietoisuutta ikääntyneiden palveluiden eri sektoreilla. Koska mielen hyvinvoinnin tukeminen ja mielenterveystyö on tärkeää myös ikääntyneiden palveluissa, niin tulisi menetelmät saada juurrutettua vahvemmin työyhteisöihin. Tiedon lisäämisen myötä mielen hyvinvoinnin tukemisesta ja tukemisen menetelmien käytöstä voitaisiin saada oleellinen ja pysyvä osa asiakastyötä ikääntyneiden palveluissa fyysisen toimintakyvyn tukemisen rinnalla.

Työyhteisöissä esihenkilöiden tulisi lisätä työntekijöiden mielenterveysosaamisen ja mielen hyvinvoinnin tukemisen koulutusmahdollisuuksia, jotta osaamista ja menetelmiä saataisiin enemmän käytännön työhön. Kuitenkin myös työnjaon ja resurssien käytön pohtimisella esihenkilöt ja johto voisi mahdollistaa työntekijöille enemmän aikaa asiakkaan kiireettömään kohtaamiseen ja näin ollen tukemaan asiakkaiden toimijuutta sekä arjen mielekkyyttä ja merkityksellisyyttä.

Koemme mielenterveysosaamisen vahvistamisen työyhteisöissä erittäin tärkeänä ja ajankohtaisena aiheena, joka voi edistää niin työntekijöiden työhyvinvointia kuin asiakkaiden positiivista mielenterveyttä, eli mielen hyvinvointia. Mielenterveyden edistäminen on mielenterveysosaamisen yksi oleellinen osa-alue. Mielenterveysosaamisen vahvistamisen hyödyt saavuttavat asiakkaat ja heidän arkensa silloin, kun sitä vahvistetaan päätöksenteolla kunta- sekä ammattihenkilöstön tasolla. Mielenterveysosaamista tulisi pyrkiä edistämään kaikilla yhteiskunnan sektoreilla laaja-alaisesti sekä yhteistyötä vahvistamalla eri tahojen kesken (Haavisto & Rantakari & Palmén & Pylkkö 2022.) Ikääntyneiden palveluissa työskentelevien mielenterveysosaamiseen ja ikääntyneiden mielen hyvinvointiin liittyvien hankkeiden ja tutkimuksien toteuttaminen jatkossakin lisäisi asian tietoisuutta. Tutkimuksien pohjalta saataisiin paljon tärkeää ja tarpeellista tietoa sekä osaamista myös käytännön työhön.

Lähteet

Appelqvist-Schmidlechner, Kaija & Tuisku, Katinka & Taminen, Nina & Nordling, Esa & Solin, Pia. 2016. Mitä on positiivinen mielenterveys ja kuinka sitä mitataan?, Suomen lääkärilehti. Vuosikerta. 71/24. <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/230006/SLL242016_1759.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Viitattu 15.3.2023.

Björkqvist, Tamara & Virkola, Elisa & Westerholm, Saara & Heimonen, Sirkkaliisa. 2022. Mielen hyvinvointi iäkkäiden palveluissa. Ikäinstituutti. 4.

Björkqvist, Tamara. 2022. Mielen hyvinvointi tuo syvyyttä asiakastyöhön. < https://www.ikainstituutti.fi/mielen-hyvinvointi/mielen-hyvinvointi-tuo-syvyyttaa-asiakastyohon> Viitattu 18.3.2023.

Elonen, Marjo. 2015. Motivoiva osaamisen johtaminen asiantuntijaorganisaatiossa - case Helsingin kaupungin Työterveyskeskus. <https://core.ac.uk/download/pdf/250139065.pdf>. Viitattu 20.3.2023.

Günther, Kirsi & Hasanen, Kirsi & Juhila, Kirsi. Analyysi ja tulkinta. Teoksessa Vuori, Jaana (toim.). Laadullisen tutkimuksen käsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen verkkoarkisto. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/analyysitavan-valinta-ja-yleiset-analyysitavat/analyysi-ja-tulkinta/> Viitattu 5.4.2023.

Haarni, Ilkka & Viljanen, Maria & Hansen, Maija. 2017. Ikääntyvä mieli, mielen hyvinvointia vanhetessa. 7, 13. <https://mieli.fi/wp-content/uploads/2021/08/Ikaantyva-mieli-_kirja.pdf> Viitattu 19.2.2023.

Heimonen, Sirkkaliisa & Juote, Mari & Rasanen, Leena & Björkqvist, Tamara 2017. Avaimia voimaantumisen vahvistamiseen. Helsinki: Ikäinstuutti. < https://www.ikainstituutti.fi/content/uploads/2018/01/Avaimia-voimaantumisen-vahvistamiseen-_Valmis.pdf> Viitattu 19.2.2023. 8–14.

Heimonen, Sirkka-Liisa & Fried, Suvi (toim.). 2015. Vanhuuden mieli. 6.

Hirsjärvi, Sirkka & Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula. 1997. Tutki ja kirjoita. 25–27.

Hirsjärvi, Sirkka & Hurme, Helena. 2008. Tutkimushaastattelu: Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki. Gaudeamus Helsinki University Press. 61–63.

Ikäopisto. 2019. Mielen hyvinvoinnin lähteitä. <https://ikaopisto.fi/mielen-hyvinvoinnin-lahteita-2/> Viitattu 16.2.2023.

Ikäinstituutti. 2016. <https://www.ikainstituutti.fi/ikainstituutti/>. Viitattu 10.5.2022.

Innokylä. 2022. Mielenterveyden edistäminen ja osaamisen vahvistaminen. <https://innokyla.fi/fi/kokonaisuus/mielenterveyden-edistaminen-ja-osaamisen-vahvistaminen>. Viitattu 1.7.2022.

Jyrkämä, Jyrki. 2007. Toimijuus ja toimijatilanteet – aineksia ikääntymisen arjen tutkimiseen. Teoksessa Seppänen, Marjaana & Karisto, Antti & Kröger, Teppo (toim.) Vanhuus ja sosiaalityö. Sosiaalityö avuttomuuden ja toimijuuden välissä. PS-kustannus. Jyväskylä. 202–212.

Kanniainen, Minna-Rosa & Nylund Jaana & Kupias Päivi. 2017. <https://blogs.helsinki.fi/mentorointi/files/2014/08/Mentoroinnin-tyokirja_A4.pdf> Viitattu 16.11.2022.

Kiiski, Katja. 2023. Mitä ratkaisukeskeisyys on? <https://www.katjakiiski.com/ratkaisukeskeisyys> Viitattu 19.3.2023.

Kuusela Sari. 2018. Työyhteisön roolit. <https://www.solmukohtia.fi/tyoyhteison-roolit> Viitattu 18.3.2023.

Mielenterveystalo. 2022. <https://www.mielenterveystalo.fi/aikuiset/itsehoito-ja-oppaat/oppaat/tietoa_ikaihmisten_mielenterveydesta/mielen_hyvinvointi/Pages/default.aspx>. Viitattu 11.5.2022.

Mielenterveystalo 2022. Mielen hyvinvoinnin tukeminen. <https://www.mielenterveystalo.fi/aikuiset/itsehoito-ja-oppaat/oppaat/tietoa_ikaihmisten_mielenterveydesta/mielen_hyvinvointi/Pages/mielen_hyvinvointi_vanhetessa.aspx>. Viitattu 18.6.2022.

Mielenterveystalo 2022. Mitä mielen hyvinvointi on? <https://www.mielenterveystalo.fi/fi/omahoito/tyokaluja-mielen-hyvinvointiin/mita-mielen-hyvinvointi>. Viitattu 5.2.2023.

Mieli Ry 2022a. Mitä mielenterveys on? <https://mieli.fi/vahvista-mielenterveyttasi/mita-mielenterveys-on>. Viitattu 12.11.2023.

Mieli Ry 2022b. Mielenterveys ikääntyessä <https://mieli.fi/vahvista-mielenterveyttasi/hyvinvointi-ja-mielenterveys-elaman-eri-vaiheissa/mielenterveys-ikaantyessa>. Viitattu 20.2.2023

Mieli Ry 2022c. <https://mieli.fi/vahvista-mielenterveyttasi/ihmissuhteet-ja-vuorovaikutus/vuorovaikutustaitoja-voi-oppia/>. Viitattu 2.3.2023.

Mieli Ry 2023d. Mielenterveys työpaikalla. <https://mieli.fi/materiaalit-ja-koulutukset/tietoa-mielenterveyden-vahvistamisesta/tyoelamanmielenterveys/mielenterveys-tyopaikalla/>. Viitattu 2.3.2023.

Murotie, Hanna. 2008. Mentorointi – Kehittävä vuorovaikutussuhde työssäoppimisen tukena. Pro gradu -tutkielma. Tampereen Yliopisto. <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/79347/gradu02603.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. 6–7. Viitattu 10.4.2023.

Päihdelinkki 2017. Päihde- ja mielenterveystyö ikääntyneiden kanssa. <https://paihdelinkki.fi/fi/tietopankki/tietoiskut/paihdeongelmien-hoito/paihde-ja-mielenterveystyo-ikaantyneiden-kanssa>. Viitattu 3.7.2022.

TENK. 2019. Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakkoarviointi Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan julkaisuja 3/2019. <https://moodle.metropolia.fi/pluginfile.php/756434/mod_label/intro/Ihmistieteiden_eettisen_ennakkoarvioinnin_ohje_2019.pdf>. Viitattu 18.7.2022.

THL. 2018. Mielen hyvinvoinnin edistäminen osaksi kunnan strategiaa. Päätöksen tueksi 25/2018. <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/136240/URN_ISBN_978-952-343-112-6.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Viitattu 10.3.2023.

THL. 2022. Positiivinen mielenterveys eli mielen hyvinvointi. <https://thl.fi/fi/web/mielenterveys/mielenterveyden-edistaminen/positiivinen-mielenterveys-eli-mielen-hyvinvointi>. Viitattu 15.2.2023.

Paananen, Suvi. 2018. Toimijuuden tukeminen ikääntyneiden pitkäaikaishoidossa. <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/57408/1/URN%3ANBN%3Afi%3Ajyu-201803241826.pdf>. Viitattu 5.3.2023.

Rasanen, Leena & Heimonen, Sirkkaliisa & Björkqvist, Tamara. 2019. Huomio mielen hyvinvointiin ja voimaantumiseen. Terveydenhoitaja 1/2019: 14–15.

Rinne, Kati. 2023. Vastuu työhyvinvoinnista kuuluu kaikille. <https://www.kjrinne.fi/blogi-vastuu-tyohyvinvoinnista-kuuluu-kaikille/> Viitattu 19.3.2023.

Saaranen-Kauppinen, Anita & Puusniekka, Anna. 2006. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere. <http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/index.htm> Viitattu 10.4.2023.

Saarenheimo, Marja 2013. Ikäihmisten mielenterveysongelmien hoito ja psyykkisen hyvinvoinnin edistäminen. Mielenterveys. Teoksessa Heikkinen, Eino & Jyrkämä, Jyrki & Rantanen, Taina (toim.) Gerontologia. Duodecim. 378–379.

Saarenheimo, Marja. 2017. Vanhenemisen taito. Tampere. Vastapaino. 25.

Sosiaalitaito. 2022. Ikäihmisten palvelut. <https://sosiaalitaito.fi/ikaihmisten-palvelut/.> Viitattu 20.7.2022.

Suoreijus, Laura. 2023. Mitä on itsensä johtaminen ja miksi itsensä johtaminen olisi hyvä osata? <https://www.iloitse.fi/mita-itsensa-johtaminen-ja-miksi-itsensa-johtaminen-olisi-hyva-osata/> Viitattu 22.3.2023.

Tamminen, Nina & Solin, Pia. 2013. Mielenterveyden edistäminen ikääntyneiden asumis- ja hoivapalveluissa. <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/110485/THL_OPA2013_027_verkko.pdf> Viitattu 23.7.2022.

Vetovoimainen vanhustyö. 2022. <https://vetovoimainenvanhustyo.fi/wp-content/uploads/2022/08/Vetovoimatekija9_Vanhustyon_voimavaralahtoinen_toimintatapa.pdf> Viitattu 19.3.2023.

Virolainen, Harri & Virolainen, Ilkka. 2016. Mielen voima – Mielen vaikutus terveyteen ja hyvinvointiin. Helsinki. Viisas elämä Oy. 9.

World Health Organization. Mental health: Strengthening our response. <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response>. Viitattu 11.10.

Ylä-Outinen, Tuulikki. 2012. Ikäihmisen arki – Kotona asuvien ja palvelutaloon muuttaneiden ikäihmisten kertomuksia jokapäiväisestä elämästä. Kuopio. Itä-Suomen yliopisto. 28.

Yritys akatemia. 2022. Millainen on hyvä esimies? Näitä taitoja tarvitset esimiestyössä. <https://yritysakatemia.fi/johtaminen-ja-vuorovaikutus/hyva-esimies> Viitattu 18.3.2023.

Liite 1.

HAASTATTELUKYSYMYKSET

1. Millaisia mielen hyvinvoinnin tukemisen menetelmiä työyhteisössänne on käytössä?
2. Millaiset mielen hyvinvoinnin tukemisen menetelmät olet kokenut toimiviksi asiakastyössä?
3. Koetko mielen hyvinvoinnin tukemisen asiakastyössä vaativaksi vai luontevaksi?
- Jos vaativaksi, miksi?
- Jos luontevaksi, miksi?
4. Mikä mielestäsi tukisi työntekijöitä parhaiten mielen hyvinvoinnin tukemisen menetelmien käyttöön asiakastyössä?
5. Onko hankkeen työpajat tuoneet lisäosaamista asiakastyöhön?
- Jos kyllä, niin millaista?

Apukysymyksiä: Kuten? Miten? Kertoisitko tarkemmin? Entä miten teidän työyhteisössänne? Olisiko jotain lisättävää?