Kokemuksia mielenterveysosaamisen johtamisen mallin pilotoinnista

Yhdessä Mielessä-hanke on ollut ikääntyneiden asiakasohjauksessa tärkeä vierellä kulkija jo pitkään. Olemme saaneet tärkeää tietoa mielenterveysasioista, päässeet osallistumaan monipuolisiin koulutuksiin, saaneet kasvoja tärkeille yhteystyökumppaneille ja kuulleet kentältä kaunistelemattomia kokemuksia. Aihe on valtava ja koskettaa meitä ihan kaikkia. Kiitos omasta puolestani siitä, että olemme saaneet olla mukana työstämässä yhdessä näitä asioita.

Loppuvuodesta 2022 tarjoutui tilaisuus päästä pohtimaan mielenterveysosaamista johtamisen näkökulmasta. Oli tarjolla mielenkiintoinen pilotti mielenterveysosaamisen johtamisesta, johon haettiin työyhteisöjä mukaan. Haluan esihenkilönä aina kuunnella työntekijöitä ja tiedän, kuinka valtavan kiireistä ja kuormittavaa arki asiakastyössä monesti on, mihinkään "ylimääräiseen" ei aina rahkeet riitä. Tämä oli kuitenkin pilotti, jonka tärkeyden kaikki tunnistivat. Olimme erittäin tyytyväisiä, kun ilmoitettiin, että pääsemme mukaan.

Pilotissa oli tarkoitus pilotoida mielenterveysosaamisen johtamisen mallia ja istuttaa se osaksi meidän yksikköämme ja tehdä siitä meidän yksikkömme näköinen. Pilottiin kuului viisi tapaamiskertaa. Alkuun tapasimme hankeporukan ja ikääntyneiden tulosaluejohtajan kanssa ja pääsimme tarkastelemaan ikääntyneiden mielenterveysasioita ylemmällä tasolla. Tarkastelimme muun muassa sitä, minkälaista tietoa meillä tällä hetkellä on ikääntyneistä ja heidän mielenterveydestään. Totesimme tiedon keruun olevan aika ohkaisella tasolla. Sen sijaan tietoa on valtavasti työntekijätasolla ja tätä pitäisi saada entistä paremmin jatkossa esiin. Kolmannella ja neljännellä tapaamiskerralla koko gerontologisen sosiaalityön tiimi pääsi mukaan. Näillä kerroilla tarkastelimme sitä, minkälaista osaamista meillä on mielenterveysasioista, mitä pitäisi olla enemmän ja pohdimme mielenterveysosaamisen vahvistamisen keinoja. Saatiin hyvää keskustelua aikaiseksi asiakkaan kohtaamisesta, mielenterveyden häiriöistä, yhteistyöstä muiden tahojen kanssa, unohtamatta myöskään sitä tärkeintä, jonka avulla tärkeää työtä ikääntyneiden parissa tehdään, työntekijän omaa mielenterveyttä ja jaksamista. Viimeisellä kerralla kokoonnuimme vielä hankeporukan ja tulosaluejohtajan kanssa vetämään yhteen pilotoinnin. Tarkasteltiin, mitä saatiin aikaiseksi ja missä onnistuttiin ja mitä olisi ehkä kaivattu lisää.

Kevät on lyhyt aika olla näin valtavan aihekokonaisuuden äärellä. Koen kuitenkin, että saimme hyödynnettyä tämän lyhyen ajan niin tehokkaasti kuin se oli mahdollista. Suurin anti pilotissa olikin se, että saimme yksikkönä aikaa ja tilaa pysähtyä näiden tärkeiden asioiden äärelle. Nämä asiat ovat päivittäin läsnä ikäihmisten kanssa työskennellessä. Kohtaamme jatkuvasti ikäihmisiä, joilla on mielenterveyden haasteita. Yksinäisyys on todellakin halvaannuttavaa kirjaimellisesti. Juomisen avulla moni pyrkii hetkellisesti unohtamaan, kuinka ei enää pystykään toimimaan samalla tavalla kuin ennen, kuinka välit lapsiin

menivät jo useampi vuosi sitten, kuinka onnistui sotkemaan raha-asiansa, kuinka yksin todella onkaan. Tavaroiden hamstraaminen kotiin voi tuoda jollekin turvallisen olon. On niitäkin, jotka ihmettelevät, miksi ilmastointikanavien kautta häntä kuunnellaan. Esimerkkejä löytyy joka päivä.

Kun pysähdyimme näiden asioiden tiimoille, tajusin, kuinka valtavasti osaamista meidän työntekijöillämme jo tällä hetkellä on. Erityisen vahvaa on kohtaamisosaaminen. Joka ainoa päivä työntekijämme laittavat itsensä, oman persoonansa likoon ja kohtaavat jokaisen ihmisen ainutlaatuisena yksilönä. Tällöin diagnooseilla ei ole väliä. On vain se hetki, aika ja tila, jolloin olemme ihminen ihmiselle. Toki diagnoosi auttaa usein ymmärtämään paremmin poikkeavaakin käytöstä, mutta ihmisten tyypittelijänä ja määrittelijänä se ei saa olla.

Kevään aikana olen osallistunut myös työterveyslaitoksen seminaareihin, jotka ovat toimineet pilotoinnin tukena. Sieltä vahvana on jäänyt mieleen eräs ryhmäkeskustelu, jossa pohdimme sitä, onko meillä pilotoinnissa olemassa tarkka määritelmä siitä, mitä mielenterveysosaaminen on. Miten johtaa mielenterveysosaamista, jos meillä ei ole olemassa tarkkaa määritelmää siitä mitä sillä tarkoitetaan? Jäin itse miettimään, voiko meillä kuitenkaan olla tarkkarajaista, yleispätevää määritelmää mielenterveysosaamisesta. Vai onko mielenterveysosaaminen kuitenkin enemmän sitä kokemuksen syvällä rintaäänellä vuosien saatossa tulevaa tuntumaa toimia juuri oikein sen hetkisen kohtaamani ihmisen kanssa siinä tilanteessa parhaalla mahdollisella tavalla? Onko se jotain sellaista, jota on äärimmäisen vaikeaa pukea sanoiksi? Jäin myös pyörittelemään päässäni käsitteitä mielenterveystieto, mielenterveystaito, mielenterveysosaaminen.

Entäpä pilotointi sitten puhtaasti esihenkilön näkökulmasta, osaanko nyt johtaa paremmin mielenterveysosaamista yksikössämme? Kaiken kaikkiaan olisi ollut mielenkiintoista, jos omaa osaamistani olisi pilotoinnin alussa jollakin tavalla mitattu ja lopuksi katsottu, onko se muuttunut pilotoinnin kuluessa. Pilotointi ei kuitenkaan ollut tämän kaltainen, joten oman osaamiseni tarkastelu perustuu puhtaasti vain omaan arviointiini itsestäni ja osaamisestani. En voi sanoa, että mielenterveysasiat olisi olleet aikaisemminkaan itselleni esihenkilönä ja ylipäätään vähemmän merkityksellisiä, päinvastoin. Koen kuitenkin, että pilotoinnin kautta kirkastui vielä entistä selkeämmin se ajatus, että näiden asioiden tärkeys tulee pitää kirkkaana mielessä jatkuvasti ja niitä pitää myös johtaa. Tiedolla johtaminen on varmasti yksi tärkeä keino tähän, mutta siihen sisältyy paljon muutakin. Yhteistyön tärkeys ja ylipäänsä palveluvalikon hyvä tuntemus ovat varmasti asioita, joiden merkitystä ei voi koskaan korostaa liikaa. Mielenterveys on meidän kaikkien yhteinen asia ja esihenkilön tulee omalta osaltaan edistää sitä, että työntekijät tuntevat muita toimijoita ja heidän mahdollisuuksiaan toimia asiakkaan mielenterveyttä tukien. Monesti mielenterveysasioista keskustelu on hyvin ongelma- ja häiriökeskeistä. Pilotointi ei keskittynyt tarkastelemaan mielenterveyttä vain haasteiden ja ongelmien näkökulmasta, vaan keskustelimme paljon myös niistä keinoista, jotka mielenterveyttä suojaavat ja tukevat. Asiakastyö ja ihmisten auttaminen on paitsi erittäin palkitsevaa, valitettavan usein myös kuormittavaa ja työntekijän omaa jaksamista haastavaa. Koen esihenkilönä myös äärimmäisen tärkeäksi tukea työntekijöiden jaksamista ja hyvinvointia ja luoda sellaisen ilmapiirin, että avun pyytäminen on aina sallittua ja toivottua.

Lähtisin ehdottomasti uudelleenkin pilotointiin mukaan. Se, että pilotointiin lähti vain meidän yksikkömme mukaan, herättää hieman huolta itsessäni. Tunnistammeko varmasti Päijät-Hämeessä näiden asioiden tärkeyden? Haluankin lopuksi haastaa muutkin työyksiköt testaamaan mallia. Rohkeasti vain kokeilemaan ja tekemään mallista oman yksikkönne näköinen ja kokoinen!

Hanna Pentikäinen
johtava sosiaalityöntekijä
Gerontologinen sosiaalityö