

Työterveyshoitajien kokemuksia työikäisten mielenterveyden edistämisestä työterveyshuollossa

TIIA NIEMINEN

TtM, työterveyshoitaja
Länsirannikon Työterveys Oy

EIJA PAAVILAINEN

TtT, professori
Tampereen yliopisto
Terveystieteiden yksikkö, Hoitotiede
Etelä-Pohjanmaan sairaanhoitopiiri

LOTTA NIKKI

TtM, potilasturvallisuuskoordinaattori
Satakunnan sairaanhoitopiiri

JARI KYLMÄ

FT, dosentti, yliopistonlehtori
Tampereen yliopisto
Terveystieteiden yksikkö, Hoitotiede

TIIVISTELMÄ

Tutkimuksen tarkoituksena oli kuvata työterveyshoitajien toimintaa työterveyshuollossa asiakkaidensa mielenterveyden edistämisessä. Aineisto kerättiin yksilöhaastatteluin julkisten ja yksityisten työterveyshuollon palveluja tuottavien organisaatioiden työterveyshoitajilta. Tutkimukseen osallistui yhteensä 16 työterveyshoitajaa. Aineisto analysoitiin induktiivisella sisälönanalyyseillä.

Työterveyshoitajat edistivät työssään asiakkaidensa mielenterveyttä luomalla luottamuksellisen asiakassuhteen, tutustumalla kokonaisvaltaisesti asiakkaaseen, antamalla neuvontaa sekä luomalla yhteistyösuhteen työpaikkaan.

Työterveyshoitajat loivat asiakkaaseen luottamuksellisen suhteen antautumalla vuorovaikutukseen asiakkaan kanssa ja luomalla tähän arvostavan suhteen. Työterveyshoitajat tutustuivat kokonaisvaltaisesti asiakkaaseen erilaisten kyselyiden ja lomakkeiden avulla sekä tekivät asiakkaalle terveystarkastuksen. Neuvonnan antaminen merkitsi asiakkaan tukemista kuormittavassa tilanteessa, asiakkaan ohjaamista jatkohoitoon, kannustamista terveellisiin elämäntapoihin sekä asiakkaan jaksamisen seuraamista. Työterveyshoitajat loivat yhteistyösuhteen työpaikkaan perehtymällä työyhteisön hyvinvointiin

ABSTRACT

Occupational health nurses' experiences of promotion of employees' mental health in occupational health care

Tiia Nieminen, MNSc, Occupational Health Nurse

Eija Paavilainen, PhD, Professor

Lotta Nikki, MNSc, Patient Safety Coordinator

Jari Kylmä, RN, PhD, Adjunct Professor

The purpose of this study was to describe the work of occupational health nurses in mental health promotion among employees. The data were collected by interviews with occupational health nurses working in public and private health care organizations that provide occupational health services. The study involved a total of 16 occupational health nurses. The data were analyzed using inductive content analysis.

Occupational health nurses promoted their clients' mental health by creating a confidential relationship with their clients, by becoming acquainted with their clients comprehensively, by giving advice and by creating a collaborative relationship with their clients' workplaces. Creating a confidential relationship meant that occupational health nurses focused on interaction with their clients and created an appreciative relationship. Occupational health nurses became acquainted with their clients comprehensively by using different kinds of standardized questionnaires and by completing a physical examination. Giving advice meant supporting clients

tilaan sekä tekemällä yhteistyötä työpaikkojen kanssa.

Tutkimus tuo uutta tietoa työterveyshoitajien keinoista edistää asiakkaidensa mielenterveyttä. Työterveyshoitajien toiminta asiakkaidensa mielenterveyden edistämässä sisälsi erilaisia tapoja toimia niin asiakkaan kuin koko työyhteisön kanssa. Molemmissa korostui vuorovaikutus ja luottamuksellisuus. Tutkimuksen tuottamaa tietoa voidaan hyödyntää muun työterveyshuollon henkilöstön toiminnassa sekä koulutuksessa.

Avainsanat: työikäiset, mielenterveytyö, terveyden edistäminen, työterveyshoitaja, työterveyshuolto

in a stressful situation, sending clients to follow-up care, encouraging clients to follow healthy lifestyle and monitoring their clients' management. Creating a collaborative relationship with their clients' workplaces included getting familiar with their clients' wellbeing in their workplaces and cooperating with their clients' workplaces.

This study brings new information about the means occupational health nurses use to promote the mental health of their clients. The activities of occupational health nurses in mental health promotion included a variety of ways of working with the clients and the work community as a whole. Interaction and confidentiality were emphasized in both. The information generated by the study can be utilized in the work of other occupational health care personnel as well as in education.

Key words: Middle Aged, Mental Disorders: nursing, Health Promotion, Occupational Health Services, Occupational Health Nursing

Mitä tutkimusaiheesta jo tiedetään?

- Mielenterveyden ongelmat ovat yleisiä työikäisten keskuudessa ja ne ovat yleinen työkyvyttömyyseläkkeelle joutumisen syy.
- Työterveyshoitajan vastaanotolle hakeudutaan yleensä mielenterveysongelmien ja työhön liittyvien ongelmien vuoksi. Työterveyshoitajan rooli on korostunut näiden asioiden havaitsemisessa ja hoitamisessa.
- Työikäisten mielenterveyden edistämistä ei ole aikaisemmin tutkittu työterveyshoitajien näkökulmasta tarkasteltuna.
- Työterveyshuollon toimintaa tehostamalla sekä yhteistyöllä työpaikan kanssa voidaan ennaltaehkäistä mielenterveyden häiriöiden kehittymistä sekä edistää mielenterveysongelmista kärsivien työntekijöiden työhön paluuta.

Mitä uutta tietoa artikkeli tuo?

- Tutkimus tuottaa uutta hoitotieteellistä tietoa työterveyshoitajien keinoista edistää työikäisten mielenterveyttä työterveyshuollossa.
- Työterveyshoitajien keinot työikäisten mielenterveyden edistämisen työssä korostivat työterveyshoitajan vuorovaikutuksellista roolia ja asiakkaan kokonaisvaltaista huomioimista.
- Työterveyshoitajien mukaan työssä pitää tehdä moninaista yhteistyötä niin työntekijän itsensä kuin työyhteisön ja esimiesten kanssa.

Mikä merkitys tutkimuksella on hoitotyölle, hoitotyön koulutukselle ja johtamiselle?

- Työterveyshuollon mielenterveyden edistämisen työssä on tärkeää huomioida työntekijä osana työyhteisöään.
- Tutkimuksen tuottamaa tietoa voidaan hyödyntää mielenterveyden hoitotyössä sekä työterveyshuollon erikoistumisopintojen koulutuksessa.
- Hoitotyön johtamisen näkökulmasta on tärkeää ymmärtää työterveyshuollon rooli työntekijöiden ja koko työyhteisön mielenterveyden edistämässä.

Tutkimuksen lähtökohdat

Työterveyshuollolla on tärkeä merkitys työikäisten mielenterveyden ja hyvinvoinnin edistäjänä (STM 2012, STM 2014). Varhainen oireiden tunnistaminen sekä oikea-aikainen hoitoon- ja kuntoutukseen ohjaaminen ovat työterveyshuollon merkittäviä toimintoja (STM 2012). Valtioneuvoston asetuksessa (708/2013) on hiljattain uudistettu hyvää työterveyshuoltokäytäntö -ohjeistusta, jonka tarkoituksena on kohdentaa työterveyshuollon toimintaa uudella tavalla. Asetus korostaa erityisesti työntekijän terveyden ja työkyvyn edistämistä sekä erilaisten voimavarojen tunnistamista. Varhainen tuki sekä työhön paluun tukeminen ovat myös vahvasti esillä. (Valtioneuvoston asetus 708/2013, Sauni 2014.)

Työterveyshuoltolain (1383/2001) mukaan työnantajan on järjestettävä omalla kustannuksellaan työntekijöilleen työterveyshuollon palvelut. Työterveyshuollon toiminta perustuu yhteistyöhön työntekijöiden ja työnantajan kanssa. Työssä on yhdessä edistettävä työntekijöiden terveyttä, toimintakykyä sekä koko työyhteisön toimintaa. (Työterveyshuoltolaki 1383/2001, Sauni 2014.) Työyhteisön toimivuuden edistämiseen osallistuminen on tärkeää työterveyshuollolle. Toimiva ja terve työyhteisö tukee työntekijöiden työkykyä. Eriaiset häiriöt työyhteisön toimivuudessa saattavat vaikuttaa työntekijöiden hyvinvointiin, jaksamiseen, sairastumiseen (Kärkkäinen ym. 2014, Rautio & Jalonen 2014) ja johtaa jopa mielenterveysongelmiin (Sinokki ym. 2009). Työterveyshuollon asiantuntijuutta tarvitaankin työyhteisöjen hyvinvoinnin ja terveyden tukemiseen (STM 2011, Kinnunen-Amoroso & Liira 2014, STM 2014).

Hyvä mielenterveys on yhteydessä ihmisen positiivisiin tunteisiin sekä toimintakykyyn. Sosiaaliset suhteet sekä myönteinen suhtautuminen elämään ovat tärkeitä hyvinvoinnin tekijöitä. Positiivinen mielenterveys merkitsee myönteisiä tunteita, kykyä toimia ja kommunikoida toisten ihmisten kanssa. (MacDonald 2006, Naumanen 2006, Lehtinen 2008.) Mielenterveyden edistämisellä

pyritään vahvistamaan mielenterveyttä ja löytämään keinoja, joilla voidaan vähentää mielenterveyteen haitallisesti vaikuttavia tekijöitä (Lehtinen 2008).

Työikäisten mielenterveyden edistämiseksi työterveyshoitajan rooli nähdään tärkeänä (Saaranen ym. 2007). Työntekijä hakeutuu terveyshoitajan vastaanotolle usein työhön liittyvien ongelmien vuoksi. Näitä ovat erityisesti työhön liittyvät psykososiaaliset tekijät sekä kyvyttömyys vaikuttaa omaan työhönsä. Myös työovereiden ja esimiesten huono tuki saa työntekijän hakeutumaan työterveyshuollon piiriin. Työterveyshoitajalla on näin ollen hyvät mahdollisuudet saada tietoa työntekijän ja koko työyhteisön hyvinvoinnista. (Kimanen ym. 2011, Ikonen 2012.) Työssä korostuu ennaltaehkäisevän työn merkitys (STM 2012, Utriainen & Alalmursula 2013, STM 2014). Tästä huolimatta työikäisten mielenterveyden edistämistä työterveyshuollossa ei ole tutkittu työterveyshoitajien näkökulmasta.

Tutkimuksen tarkoitus ja tutkimuskysymys

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli kuvata työterveyshoitajien toimintaa asiakkaiden mielenterveyden edistämiseksi. Tutkimuskysymyksenä oli: Miten työterveyshoitajat edistävät työssään asiakkaidensa mielenterveyttä?

Tutkimusaineisto ja -menetelmät

Aineiston keruu

Tutkimukseen valittiin Länsi-Suomen alueelta julkisia ja yksityisiä työterveyshuollon palveluja tuottavia organisaatioita. Tutkimuslupahakemukset lähetettiin kolmeen julkiseen ja kolmeen yksityiseen organisaatioon huhtikuussa 2013. Jokaisesta organisaatiosta anottiin lupaa viiden työterveyshoitajan yksilöhaastatteluun. Tutkimusluvat myönnettiin huhti- toukokuussa 2013 kahteen julkiseen ja kahteen yksityiseen organisaatioon.

Tutkimusluvan myöntämisen jälkeen organisaatioiden johtavilta työterveyshoitajilta kysyttiin ohjeistusta työterveyshoitajien rekrytoimisesta. Yhteystiedot saatiin johtavien työterveyshoitajien kautta. Työterveyshoitajille lähetettiin sähköpostiviesti, jossa kerrottiin tutkimuksesta, sen toteuttamisesta sekä pyydettiin osallistumaan tutkimukseen. Tutkimukseen osallistumispyyntö lähetettiin yhteensä 22 työterveyshoitajalle. Uusintakutsut tutkimukseen osallistumisesta lähetettiin toisen kerran niille työterveyshoitajille, jotka eivät vastanneet mitään ensimmäiseen viestiin. Tutkimukseen osallistui 16 työterveyshoitajaa.

Aineisto kerättiin huhti- kesäkuun aikana 2013 avoimin yksilöhaastatteluin. Haastattelussa kysyttiin, miten työterveyshoitajat edistävät työssään asiakkaidensa mielenterveyttä. Haastattelut kestivät 25 minuuttia 60 minuuttiin. Julkisista organisaatioista tutkimukseen osallistui seitsemän työterveyshoitajaa ja yksityisistä yhdeksän. Kaikki tutkimukseen osallistuneet olivat naisia. Työterveyshoitajien ikä vaihteli välillä 30–60 vuotta, keski-ikä oli 47,1 vuotta. Työterveyshoitajilla oli työkokemusta 1–32 vuotta, keskimääräinen työkokemus oli 13,75 vuotta. Työterveyshoitajien asiakkaina oli sekä julkisia että yksityisiä firmoja ja organisaatioita.

Aineiston käsittely ja analyysi

Haastattelut tallennettiin digitaalisen nauhurin avulla, josta tiedostot siirrettiin tietokoneelle. Haastatteluaineistot kirjoitettiin itse tekstiksi. Työterveyshoitajien haastattelut koodattiin kirjoitusvaiheessa numeroin, jolla varmistettiin osallistujien anonymiteetin suojeleminen ja toisaalta mahdollisuus palata analyysin eri vaiheissa alkuperäiseen aineistoon. (Kylmä & Juvakka 2012).

Aineisto analysoitiin induktiivisella sisälönanalyysillä (Elo & Kyngäs 2008, Kylmä ym. 2008, Kylmä & Juvakka 2012). Aluksi haastattelut luettiin kokonaiskuvan muodostamiseksi. Aineistosta poimittiin tutkimuskysymykseen vastaavat lausumat, jotka pelkistettiin kadottamatta niiden sisältämää keskeistä informaatiota. Tutkimuskysymykseen

vastaavia pelkistyksiä löytyi aineistosta yhteensä 346. Pelkistämisen jälkeen sisällöllisesti samankaltaiset pelkistykset yhdistettiin alaluokiksi. Pelkistyksistä syntyi yhteensä 67 alaluokkaa, jotka nimettiin siten, että alaluokan nimi kattaa kaikki siihen sisältyvät pelkistykset. Analyysia jatkettiin yhdistämällä sisällöllisesti samankaltaiset alaluokat yläluokiksi, joita muodostui yhteensä 10. Sisällöllisesti samankaltaiset yläluokat yhdistettiin pääluokiksi, joita syntyi yhteensä neljä. (Elo & Kyngäs 2008, Kylmä ym. 2008, Kylmä & Juvakka 2012.) (Taulukot 1–4.)

Tulokset

Työterveyshoitajat edistivät työssään asiakkaidensa mielenterveyttä luomalla luottamuksellisen asiakassuhteen, tutustumalla kokonaisvaltaisesti asiakkaaseen, antamalla asiakkaille neuvontaa ja luomalla yhteistyösuhteen työpaikkaan.

Luottamuksellisen asiakassuhteen luominen

Luottamuksellisen asiakassuhteen luominen merkitsi työterveyshoitajan antautumista vuorovaikutukseen asiakkaan kanssa sekä arvostavan asiakassuhteen luomista (taulukko 1).

Vuorovaikutukseen antautuminen toteutui kuuntelemalla, keskustelemalla ja antamalla aikaa asiakkaalle. Se toteutui myös siten, että työterveyshoitaja eläytyi asiakkaan kokemukseen ja oli läsnä asiakastilanteissa. Vuorovaikutukseen antautuminen oli myös sitä, että työterveyshoitaja on helposi asiakkaan tavoitettavissa.

”Tärkeintä on minusta se ajan antaminen... kun ihmisellä on se ongelma, jos mä pystysin sillon niinku pysähtymään hetkeks.” (H9)

”Täysin paneutuu sen ihmisen asiaan ja olemiseen siinä tilanteessa.” (H3)

”Olemalla ainakin helposti tavoitettavissa.” (H13)

Taulukko 1. Pääluokka luottamuksellisen asiakassuhteen luominen työterveyshoitajan keinona edistää asiakkaan mielenterveyttä

Yläluokka	Alaluokka
Antautuminen vuorovaikutukseen asiakkaan kanssa	Asiakkaan kuunteleminen Ajan antaminen asiakkaalle Asiakkaan kanssa keskusteleminen Asiakkaan kokemukseen eläytyminen Läsnä oleminen asiakastilanteissa Helposti tavoitettavissa oleminen
Arvostavan suhteen luominen asiakkaaseen	Asiakkaan arvostaminen Asiakkaan tekemän työn arvostaminen Luottamuksellisen suhteen vahvistaminen asiakassuhteessa Työn tuoman kokemuksen hyödyntäminen asiakastilanteissa

Arvostavan suhteen luominen asiakkaaseen sisälsi sekä asiakkaan että hänen tekemänsä työn arvostamisen. Luottamuksellisen suhteen vahvistaminen asiakkaan kanssa mahdollisti rikkaan tiedon saamisen asiakkaan tilanteesta, joka on keskeistä mielenterveyden edistämisen kannalta. Työterveyshoitajan oma työkokemus oli apuna asiakastilanteissa arvostavan suhteen luomisessa.

”Työterveysbuollosta jäisi semmonen olo... häntä arvostettas ihmisenä.” (H4)

”Jos on luottamuksellinen subde, niin saa vuoropuhelulla parempaa tietoo.” (H11)

”Se työ on niinku arvokasta mitä hän tekee.” (H4)

Kokonaisvaltainen tutustuminen asiakkaaseen

Kokonaisvaltainen tutustuminen asiakkaaseen sisälsi erilaisten lomakkeiden ja kyseilyiden hyödyntämisen asiakkaan mielenterveyden selvittelyssä sekä terveystarkastuksen tekemisen asiakkaalle tämän kokonaistilanteen määrittämiseksi (taulukko 2).

Asiakkaan mielenterveyden kartoittamisessa käytettiin erilaisia kyselyjä. Apuna

käytettiin muun muassa työuupumuskyseilyä, työkykyindeksilomaketta ja terveystarkastuslomaketta, joiden avulla saatiin kokonaiskuva asiakkaan mielenterveydestä. Audit-kyselyä käytettiin apuna selvittäessä tarkemmin asiakkaan alkoholin käyttöä.

”Onhan meillä tietysti apuvälineitä, BBI:t ja tällaset mitä sitten käydään siinä läpi.” (H10)

”Kun tulee esimerkiksi terveystarkastukseen niin siinä on se meidän baastattelulomake...missä yhtenä on se mielenterveyden häiriöt.” (H1)

”Kyl siitä keskustellaan yleensä, et tota Audit-kyselyä käytän.” (H5)

Terveystarkastus oli myös työterveyshoitajan keino tutustua kokonaisvaltaisesti asiakkaan tilanteeseen. Tämä toteutui esimerkiksi siten, että työterveyshoitaja aktiivisesti kutsui asiakkaan terveystarkastukseen mahdollisen ongelman selvittämiseksi. Tässä yhteydessä oli mahdollista keskustella asiakkaan oireilusta sekä kartoittaa hänen avun tarvettaan. Kokonaisvaltainen tutustuminen sisälsi myös asiakkaan työolosuhteiden ja työmotivaation selvittämistä. Tärkeää oli asiakaslähtöisyys eli työterveystarkastusaika käytettiin siihen asiaan, joka oli asiakkaalle tärkeää. Työterveyshoitajat kysyivät

Taulukko 2. Pääluokka kokonaisvaltainen tutustuminen asiakkaaseen työterveyshoitajan keinona edistää asiakkaan mielenterveyttä

Yläluokka	Alaluokka
Erilaisten kyselyiden ja lomakkeiden antaman tiedon hyödyntäminen asiakkaan mielenterveydestä	Työuupumuskyseleyn käyttäminen mielenterveyden tilan selvittämiseksi Työkykyindeksilomakkeen käyttäminen mielenterveyden hyvinvoinnin kartoittamisessa Terveystarkastuslomakkeen hyödyntäminen mielenterveysasioiden selvittämisessä Erilaisten kyselyiden käyttäminen mielenterveyden kartoittamisessa Audit-kyselyn käyttäminen alkoholin käytön selvittämiseksi
Terveystarkastuksen tekeminen asiakkaan kokonaistilanteen määrittämiseksi	Terveystarkastukseen kutsuminen ongelman selvittämiseksi Asiakkaan kanssa keskusteleminen hänen oireilustaan Asiakkaan avun tarpeen kartoittaminen Asiakkaan työolosuhteiden selvittäminen Asiakkaan työmotivaation selvittäminen Terveystarkastusajan käyttäminen siihen mikä on asiakkaalle tärkeää Asiakkaan jaksamisesta kysyminen terveystarkastuksessa Yksityiselämän toimivuudesta kysyminen terveystarkastuksessa Sosiaalisista verkostoista kysyminen Asiakkaan vapaa-ajan harrastuksista kysyminen terveystarkastuksessa Asiakkaan kokonaisvaltainen ymmärtäminen Alkoholin käytöstä kysyminen terveystarkastuksessa

lisäksi asiakkaan jaksamisesta, yksityiselämän toimivuudesta, sosiaalisista verkostoista, vapaa-ajan harrastuksista sekä alkoholin käytöstä.

”Jos työnantaja tai työkaverit jotain viestittää, niin sit me voidaan kutsua tänne ja aletaan selvittää sitä.” (H15)

”Mä ite baastattelen ja keskustelen et mikä se tilanne on ja minkälaista apua tää ihmisen tarttee.” (H4)

”Pubutaan yleensä työstä...niistä fyysisistä olosuhteista...ja sit siirrytään siihen henkiseen kuormitukseen.” (H5)

Neuvonnan antaminen

Neuvonnan antaminen mielenterveyden edistämiseksi sisälsi jaksamisen tukemisen kuormittavassa tilanteessa, jatkohoitoon ohjaamisen, terveellisiin elämäntapoihin kan-

nustamisen ja asiakkaan jaksamisen seuraamisen (taulukko 3).

Työterveyshoitajat tukivat asiakasta kuormittavassa tilanteessa osallistumalla työterveysneuvotteluun tai kirjoittamalla hänelle sairauslomaa. He hakivat myös itselleen tietoa mielenterveysasioista voidakseen tukea asiakkaitaan. Tuki sisälsi henkistä tukea, johon liittyy läheisesti asiakkaan rohkaiseminen ottamaan yhteyttä apua tarvittaessaan. Myös asiakkaan rohkaiseminen keskusteluun oman esimiehensä tai luottamusmiehen kanssa työhön liittyvistä ongelmista oli keskeistä tukemisessa. Työterveyshoitajat aktivoivat asiakkaitaan antamalla heille pohdintatehtäviä. Tuki sisälsi myös positiivisten asioiden sekä perheen merkityksen korostamista elämässä ja hyvinvoinnissa.

”Mä kirjoitin hänelle ensin pari päivää sairauslomaa... sinä et ole työkuuntoneen ja työkykyneen.” (H9)

Taulukko 3. Pääluokka neuvonnan antaminen työterveyshoitajan keinona edistää asiakkaan mielenterveyttä

Yläluokka	Alaluokka
Asiakkaan jaksamisen tukeminen kuormittavassa tilanteessa	Osallistuminen työterveysneuvotteluun Sairausloman kirjoittaminen kun asiakas ei jaksaa suuren työkuormituksen alla Tiedon etsiminen mielenterveysasioista Asiakkaan henkinen tukeminen Asiakkaan rohkaiseminen ottamaan yhteyttä hankalassa tilanteessa Asiakkaan kannustaminen keskustelemaan esimiehensä kanssa työhön liittyvistä ongelmatekijöistä Asiakkaan kannustaminen keskusteluun luottamusmiehen kanssa ongelmatilanteissa Asioiden antaminen asiakkaalle pohdittavaksi Mahdollisuuden antaminen asiakkaalle omista tuntemuksista kertomiseen Positiivisten asioiden olemassaolon korostaminen ihmisen elämässä Perheen merkityksen korostaminen asiakkaan hyvinvoinnille
Asiakkaan ohjaaminen hänen tarvitsemaansa jatkohoitoon	Asiakkaan ohjaaminen jatkohoitoon muualle Asiakkaan ohjaaminen työterveyspsykologin vastaanotolle Asiakkaan ohjaaminen psykiatrisen sairaanhoitajan vastaanotolle Asiakkaan ohjaaminen lääkärin vastaanotolle Asiakkaan ohjaaminen kuntoutukseen Asiakkaan ohjaaminen alkoholiongelmassa A-klinikalle
Terveellisiin elämäntapoihin kannustaminen	Mielekkääseen tekemiseen kannustaminen Itsehoitoon kannustaminen Liikkumiseen kannustaminen Alkoholinkäytön vähentämiseen kannustaminen
Asiakkaan jaksamisen seuraminen	Ajan järjestäminen akuutissa tilanteessa asiakkaalle Huolen heräämisestä kertominen asiakkaalle Sairauspoissaolotietojen seuraaminen Yhteyden ottaminen asiakkaaseen tämän kuulumisten kysymiseksi Mahdollisuuden antaminen uuteen käyntiin

”Täytyy vaan yrittää jotenkin tukea sitä ihmistä, että se niinku jaksais siinä työssänsä.” (H4)

”Yrittää painottaa... et ottaa herkästi ybtey ennen kun se, et kaua aikaa kituuttaa ittekseen ja sit on jo aika huonos mallis.” (H6)

Jatkohoitoon ohjaaminen oli osa neuvontaa. Jatkohoito saattoi toteutua työterveyspsykologin, psykiatrisen sairaanhoitajan tai lääkärin vastaanotolla. Tarvittaessa asiakas ohjattiin kuntoutukseen tai alkoholiongelmassa A-klinikalle.

”Tarpeen mukaan ohjaa esimerkiksi työterveyspsykologille juttelemaan.” (H12)

”Jos nousee näitä ongelmia tai muuta, niin sitten ohjataan lääkärille.” (H16)

”Mä ohjaan sitten A-klinikalle.” (H15)

Neuvonnassa korostettiin asiakkaiden kannustamista terveellisiin elämäntapoihin, kuten mielekkääseen tekemiseen, itsehoitoon, liikkumiseen sekä alkoholinkäytön vähentämiseen.

”Mä yleensä siinä kohtaa ohjaan...tekee semmosia juttuja mikä on ollu semmonen mikä tuntus mukavalta ja kivalta.” (H8)

”Ohjaamalla ja kannustamalla oman itsensä kokonaisvaltaiseen hoitamiseen.” (H1)

”Sit mää koitan niit tietysti tsempata esimerkiksi liikkumaan.” (H6)

Työterveyshoitajat kuvasivat, että asiakkaan jaksamisen seuraaminen on eräs elementti mielenterveyden edistämässä. He järjestivät tarvittaessa aikaa asiakkaille ja kertoivat heissä mahdollisesti heränneestä huolesta asiakkaan tilanteen suhteen. Asiakkaan jaksamista seurattiin myös tarkkailemalla sairauspoissaoloja. He ottivat seurannassa myös tarvittaessa aktiivisesti itse yhteyttä asiakkaisiin kuulumisten kysymiseksi ja uuden käyntimahdollisuuden tarjoamiseksi.

”Huolissaan oleminen mun mielestä on, se on aina semmonen minkä voi sil-

lain sitaateissa hyvällä omalla tunnolla esittää.” (H3)

”Näitä sairauspoissaoloseurantoja tehdään.” (H1)

”Yleensä mä kysyn häneltä...baluuko hän mun kanssa nähdä vielä.” (H7)

Yhteistyösubteen luominen työpaikkaan

Mielenterveyden edistämässä on keskeistä myös yhteistyösuhteen luominen työpaikkaan, joka sisälsi työyhteisön hyvinvoinnin tilaan perehtymisen sekä yhteistyön tekemisen työpaikkojen kanssa (taulukko 4).

Työterveyshoitajat perehtyivät työyhteisön hyvinvointiin osana yhteistyösuhteen luomista. Tämä sisälsi esiselvityksen tekemisen ennen varsinaista työpaikkaselvityskäyntiä. He saattoivat käyttää myös työterveyspsykologin asiantuntemusta hyväkseen työhyvinvoinnin selvittämisessä. He ottivat esille käynneillään jaksamiseen liittyvät asiat osana työhyvinvointia. Työterveyshoitajat kuvasivat oman asemansa puolueetto-

Taulukko 4. Pääluokka yhteistyösubteen luominen työpaikkaan työterveyshoitajan keinona edistää asiakkaan mielenterveyttä

Yläluokka	Alaluokka
Työyhteisön hyvinvoinnin tilaan perehtyminen	Esiselvityksen tekeminen ennen työpaikkakäyntiä Työpaikkaselvityksen tekeminen Työterveyspsykologin avun hyödyntäminen työpaikalla Asiakkaan jaksamiseen liittyvien asioiden esille ottaminen työpaikkaselvityskäynnillä Puolueettomana oleminen työpaikkaselvityskäynnillä Asioista keskusteleminen koko työyhteisön kanssa
Yhteistyön tekeminen työpaikkojen kanssa	Työpaikan yhteistyösuhteen vaaliminen Itsensä tekeminen tutuksi työyhteisölle Työnantajan tukeminen työntekijän työkykyasioissa Työyhteisöjen auttaminen laatimaan varhaisen tuen mallien laatimisessa Varhainen puuttuminen työpaikan ongelmatilanteissa Varhaisen puuttumisen tärkeydestä tiedottaminen työpaikalla Esimiesten kanssa keskusteleminen työhön liittyvistä asioista Neuvonnan antaminen työyhteisöille työkykyasioissa

muuden tärkeyttä työpaikkakäynnillä ja he keskustelivatkin työhön liittyvistä asioista koko työyhteisön kanssa, ei vain yksittäisen ihmisen näkökulmasta.

”Kun mennään työpaikkakäynnille... tehdään semmoinen esibaastattelu... siinä kysytään työyhteisön ilmapiiristä.” (H3)

”Meillä on työterveyspsykologin palvelut ja häntä otetaan sinne työpaikoille mukaan jo varhaisessakin vaiheessa.” (H13)

”Työpaikkakäynnillä kans niinku yritän... työterveyshuollon pitäisi olla niinku se puolueeton siinä.” (H4)

Konkreettinen yhteistyön tekeminen on tärkeää yhteistyösuhteen luomisessa ja sen ylläpitämisessä. Yhteistyösuhteen vaaliminen on keskeistä. Työterveyshoitajat kuvasivat olevansa aktiivisia sen suhteen, että he tulevat tutuiksi työyhteisöille. Yhteistyö sisälsi myös työnantajan tukemisen työkykyasioissa. Varhainen tuki ja puuttuminen tuotiin esille tärkeinä mielenterveyden edistämisen keinoina. Työterveyshoitajat auttoivatkin työpaikkoja varhaisen tuen mallien laatimisessa sekä korostamalla varhaisen puuttumisen toimintatapaa työssään muuan muassa tiedottamalla sen tärkeydestä. He tekivät myös yhteistyötä keskustelemalla työpaikkojen esimiesten kanssa työntekijöiden työtä koskevista asioista sekä antamalla neuvontaa työkykyasioissa koko työyhteisölle.

”Työterveyshuollossa se on kaiken perusta, et sul on hyvä yhteydenpito siihen asiakasorganisaatioon.” (H11)

”On ollut just tämmösiä info-iskuja... pidetty työpaikoilla.” (H13).

”Kovinkin yritän panostaa siihen, että esimies tietää kuka on oma työterveyshoitaja... ja näytään myös siellä työpaikoilla.” (H16)

Pohdinta

Tulosten tarkastelua

Työterveyshuolto on yhteiskunnallisesti tärkeä toimija työikäisten mielenterveyden edistämässä. Työterveyshoitajat tapaavat työntekijöitä terveystarkastusten ja työpaikkaselvityskäyntien yhteydessä, joten heidän mahdollisuutensa työikäisten mielenterveyden edistämässä ovat merkittävät. Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli kuvata työterveyshoitajien toimintaa työikäisten mielenterveyden edistämässä työterveyshuollossa. Tutkimuksen tulokset osoittavat, että työterveyshoitajat edistivät työssään asiakkaidensa mielenterveyttä monenlaisten toimintojen kautta. Työssä korostui vuorovaikutuksellisuus, luottamuksellisuus, asiakkaan kokonaisvaltainen tunteminen sekä työyhteisön ja esimiesten huomioiminen. Vastaavanlaisia tuloksia työterveyshoitajien työn roolista työterveyshuollossa ovat kuvanneet myös Naumanen-Tuomela (2001), Naumanen (2007) sekä Utriainen ja Alalmursula (2013). Mielenterveyden edistämisen näkökulmaa ei kuitenkaan ole näissä tutkimuksissa huomioitu. Työterveyshoitajien roolia ja työtä työikäisten mielenterveyden edistämässä ei ole aikaisemmin tutkittu, mikä lisää tämän tutkimuksen tuottaman tiedon merkitystä myös yhteiskunnallisesti.

Työterveyshoitajat kuvasivat mielenterveyden edistämisen työssään luottamuksen ja vuorovaikutuksen tärkeyttä. Tulokset korostivat kokonaisvaltaista roolia vuorovaikutustilanteissa. Työterveyshoitajien mielestä heidän piti olla helposti asiakkaiden tavoitettavissa ja antaa omaa aikaansa asiakkaille. Myös työterveyshoitajan arvostava suhde työntekijään tuotiin esille. Työterveyshuoltolain (1383/2001) sekä Burgelin ja Children (2012) mukaan työterveyshuollossa työskentelevien työntekijöiden pitää huomioida erityisesti työn luottamuksellisuus.

Työterveyshoitajat toivat esille terveystarkastuksen tekemiseen liittyvät hyödyt mielenterveyden edistämisen työssä. Terveystarkastus koettiin tärkeänä keinona saada tietoa asiakkaan kokonaistilanteesta niin

työn kuin yksityiselämänkin suhteen. Työterveyshoitajien mielestä terveystarkastuksessa oli mahdollista saada tärkeää tietoa myös työntekijän työstä ja työolosuhteista. Kyrönlahden (2005) tutkimus korostaa myös työterveyshoitajien tekemien terveystarkastusten merkitystä asiakkaan työn, työyhteisön ja vapaa-ajan kokonaisuuden selvityksessä. Työterveyshoitajan tekemä terveystarkastus mahdollistaa hyvin kokonaisvaltaisen tutustumisen asiakkaaseen, joten terveystarkastusten tekeminen mielenterveyden edistämisen työssä on merkittävä keino.

Työterveyshoitajien työssä korostui neuvonnan ja ohjauksen antaminen asiakkaille sekä koko työyhteisölle ja esimiehille. Työterveyshoitajien piti tukea asiakkaiden jakamista kuormittavassa tilanteessa. Raution ym. (2011) tutkimuksessa ilmenee, että työterveyshuolto voi käyttää erilaisia ohjausmenetelmiä riippuen siitä, onko kyseessä työntekijään itseensä vai työyhteisöön liittyvä asia. Työntekijän henkilökohtainen tukeminen nousi esille Raution ym. (2011) tutkimuksessa työntekijään liittyvänä menetelmänä. Kuitenkin myös koko työyhteisön tukeminen kuormittavassa tilanteessa on tärkeää, sillä esimerkiksi yksittäisen työntekijän vakava työuupumus voi sairastuttaa koko työyhteisön. Tällaisessa tilanteessa työyhteisön on todettu kaipaavan ulkopuolista apua ja erityisesti työterveyshuollon tarjoama tuki on tällöin merkittävä. (Kärkäinen ym. 2014.)

Tämän tutkimuksen tulokset nostivat esiin työterveyshoitajien yhteistyösuhteen tärkeyden työpaikkaan. Työyhteisön hyvinvoinnin tilaan perehtymistä pidettiin tärkeänä ja työterveyshoitajat korostivat työpaikkaselvityksen tekemisen tärkeyttä. Työpaikkaselvitys tarjosi työterveyshoitajille monenlaisia mahdollisuuksia saada tietoa työyhteisöstä. Se antoi mahdollisuuden myös keskusteluun työyhteisön työntekijöiden ja esimiesten kanssa. Työpaikkaselvityskäyntien merkitystä työikäisten mielenterveyden edistämässä on syytä jatkosakin korostaa tärkeänä työterveyshuollon toimintana.

Työterveyshoitajien mielestä yhteistyö työpaikkojen kanssa oli tärkeää mielenter-

veyden edistämisen kannalta. Työterveyshoitajat kokivat olevansa työntekijöiden ja esimiesten tukena asioissa, jotka liittyivät erityisesti työkykyyn tai varhaiseen tukeen.

Varhaisesta puuttumisesta tiedottamista pidettiin tärkeänä. Samoin yhteistyösuhteen vaaliminen työterveyshuollon ja työpaikan välillä. Työterveyshuollon ja työpaikan tiivis yhteistyö on Utriaisien ja Ala-Mursulan (2013) tutkimuksen mukaan todettu tärkeäksi työyhteisöjen hyvinvoinnin edistämässä. Se on todettu toimivaksi menetelmäksi myös erityisesti työyhteisössä esiintyvien ongelmien ratkaisemisessa (Naumanen-Tuomela 2001, Työterveyshuoltolaki 1383/2001, Rautio ym. 2011). Myös tulevaisuudessa työterveyshuollon yhteistyön tiivistäminen työntekijöiden ja työantajien kanssa on entistä tärkeämpää (STM 2012, Sauni 2014, STM 2014).

Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus

Tutkimuksen jokaisessa vaiheessa noudatettiin rehellisyyttä, avoimuutta ja huolellisuutta (Kylmä & Juvakka 2012, TENK 2012). Jokaisesta organisaatiosta oli saatu tutkimuslupa ja työterveyshoitajilla oli mahdollisuus kysyä tutkimuksesta sekä sen toteuttamisesta kirjallisesti ja suullisesti ennen tutkimukseen osallistumista. Jokaiselta tutkimukseen osallistuneelta pyydettiin ennen haastattelua vielä kirjallinen tietoon perustuva suostumus tutkimukseen osallistumisesta. Työterveyshoitajilla oli mahdollisuus itse ehdottaa heille sopivaa haastatteluaikaa. Haastattelut toteutettiin työterveyshoitajien työpaikoilla, joten heille ei aiheutunut ylimääräistä vaivaa tutkimukseen osallistumisesta. Haastatteluissa edettiin haastateltavien ehdoilla.

Tutkimuksen luotettavuutta voidaan arvioida uskottavuuden, vahvistettavuuden, refleksiivisyyden ja siirrettävyyden näkökulmasta (Kylmä & Juvakka 2012). Tutkimuksen uskottavuutta lisää se, että työterveyshoitajat ovat kertoneet henkilökohtaisia kokemuksiaan aiheesta. Tutkimuskysymykseen vastaavia pelkistyksiä löytyi tutkimusaineistosta yhteensä 349 kappaletta. Ensimmäinen kirjoittaja piti myös päiväkirjaa

omista havainnoistaan ja tuntemuksistaan koko tutkimusproessin ajan, mikä lisää tutkimuksen uskottavuutta. Lisäksi tutkimusaineiston analyysistä keskusteltiin säännöllisesti tutkimusryhmässä, joka lisää myös tutkimuksen uskottavuutta. (Kylmä & Juvakka 2012.)

Tutkimuksen vahvistettavuuden lisäämiseksi analyysiprosessi on pyritty kuvaamaan mahdollisimman tarkasti vaarantamatta tutkimukseen osallistujien anonymiteettiä. Refleksiivisyys huomioitiin tiedostamalla omat ennakoajatukset aiheeseen liittyen, sillä ensimmäinen kirjoittaja toimii itse työterveyshoitajana. Tutkimukseen osallistuneiden työterveyshoitajien taustatietoja on kuvattu lyhyesti tutkimustulosten siirrettävyyden arvioimiseksi. Tässä on kuitenkin huomioitu myös osallistuneiden anonymiteetin säilyminen. (Kylmä & Juvakka 2012.)

Johdopäätökset

Työterveyshoitajien keinot työikäisten mielenterveyden edistämisen työssä työter-

veyshuollossa ovat vuorovaikutuksellisesti haastavia ja aikaa vieviä. Työ edellyttää tasapainoilua asiakkaan sekä työyhteisön ja esimiehen tarpeiden välillä. Työterveyshoitajien pitää huomioida asiakas yksilönä, mutta myös asiakkaan työyhteisö ja sen hyvinvointitila. Tärkeää on tehdä yhteistyötä koko työpaikan ja esimiesten kanssa. Työssä korostuu erityisesti vuorovaikutus, luottamuksellisuus, asiakkaan arvostaminen sekä neuvoa antava ja tukeva rooli. Jatko-tutkimuksissa olisi tärkeää tarkastella työterveyshoitajien mielenterveyden edistämistä työterveyshuollon asiakkaiden kuvaamana. Tärkeää olisi myös kehittää mielenterveyden edistämisen keinoja työterveyshuollossa.

VASTUUALUEET

Tutkimuksen suunnittelu: TN, EP, JK, aineistonkeruu: TN, aineiston analysointi: TN, EP, LN, JK, käsikirjoituksen kirjoittaminen: TN, EP, JK, käsikirjoituksen kommentointi: EP, LN, JK

LÄHTEET

- Burgel BJ & Childre F. 2012. The occupational health nurse as the trusted clinician in the 21st century. *Workplace Health & Safety* 60 (4), 143–150.
- Elo S & Kyngäs H. 2008. The qualitative content analysis process. *Journal of Advanced Nursing* 62 (1), 107–115.
- Ikonen A. 2012. *Primary care visits in the Finnish occupational health services and their connections to prevention and work-related factors*. Studies in social security and health 120. Kela, Research Department. <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/31475/primaryc.pdf?sequence=1/11.2.2014>.
- Kimanan A, Rautio M, Manninen P, Räsänen K, Husman P & Husman K. 2011. Primary care visits to occupational health physicians and nurses in Finland. *Scandinavian Journal of Public Health* 39 (5), 525–532.
- Kinnunen-Amoroso M & Liira J. 2014. Finnish occupational health nurses' view of work-related stress a cross-sectional study. *Workplace Health & Safety* 62 (3), 105–112.
- Kylmä J & Juvakka T. 2012. *Laadullinen terveystutkimus*. Edita Prima Oy, Helsinki.
- Kylmä J, Rissanen ML, Laukkanen E, Nikkonen M, Isola A & Juvakka T. 2008. Aineistolähtöisellä sisälönanalyysillä tietoa näyttöön perustuvan hoitotyön kehittämiseen. *Tutkiva Hoitotyö* 6 (2), 23–29.
- Kyrönlahti E. 2005. *Työterveyshuollossa työskentelevän terveydenhoitajan ammatillinen osaaminen – itse-sääätelyvalmiuksien kehittäminen ammattikorkeakoulussa*. Akateeminen väitöskirja. Tampereen yliopisto. Kasvatustieteiden laitos. Seinäjoki. <http://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/67541/951-44-6445-1.pdf?sequence=1/5.10.2014>.
- Kärkkäinen R, Saarinen T & Louhevaara V. 2014. Työuupumus työyhteisössä: työyhteisön jäsenten kokemukset, roolien omaksuminen ja sosiaalinen tuki. *Työelämän tutkimus – Arbetslivsforskning* 12 (2), 103–115.
- Lehtinen V. 2008. *Building up good mental health guidelines based on existing knowledge*. Stakes. Monitoring positive mental health environments project. Gummerus Printing, Jyväskylä. <http://www.thl.fi/thl-client/pdfs/15cc2413-fbb4-49f5-a929-86511aa2f408/11.4.2014>.
- MacDonald G. 2006. What is mental health? Teoksessa: Cattan M, Tilford S. (toim.) *Mental Health*

- Promotion - A Lifespan Approach*. Open University Press, England, 8–32.
- Naumanen P. 2006. The health promotion of aging workers from the perspective of occupational health professionals. *Public Health Nursing* 23 (1), 37–45.
- Naumanen P. 2007. The expertise of Finnish occupational health nurses. *Nursing and Health Sciences* 9 (2), 96–102.
- Naumanen-Tuomela P. 2001. Finnish occupational health nurses' work and expertise: the clients' perspective. *Journal of Advanced Nursing* 34 (4), 538–544.
- Rautio M & Jalonen P. 2014. Työyhteisön toimivuuden edistäminen. Teoksessa: Uitti J. (toim.) *Hyvä työterveyshuoltokäytäntö*. Sosiaali- ja terveysministeriö, Työterveyslaitos, Helsinki, 180–188.
- Rautio M, Väisänen A, Mäenpää-Moilanen E, Rokkanen T, Manninen P & Jalonen P. 2011. *Työyhteisön toimivuuden edistäminen työterveyshuollon toimintana*. Työterveyslaitos. Työ ja ihminen Tutkimusraportti 40. http://www.ttl.fi/fi/tyo_ja_ihminen/Documents/Tutkimusraportti_40.pdf/ 4.10.2014.
- Saaranen T, Tossavainen K, Turunen H & Naumanen P. 2007. Development project (2001–2004) of school staff and occupational health nurses as a promoter of occupational wellbeing-Staff's evaluations. *Educational Research and Evaluation* 13 (1), 17–52.
- Sauni R. 2014. Lainsäädäntö. Teoksessa: Uitti J. (toim.) *Hyvä työterveyshuoltokäytäntö*. Sosiaali- ja terveysministeriö, Työterveyslaitos, Helsinki, 10–20.
- Sinokki M, Hinkka K, Ahola K, Koskinen S, Klaukka T, Kivimäki M, Puukka P, Lönnqvist J & Virtanen M. 2009. The association between team climate at work and mental health in the Finnish Health 2000 Study. *Occupational Environmental Medicine* 66 (8), 523–528.
- STM 2011. *Työterveyshuolto ja työkyvyn tukeminen työterveysyhteistyönä – Työryhmän loppuraportti*. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2011:6. http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=2872962&name=DLFE-14934.pdf / 11.4.2014.
- STM 2012. *Mielenterveys- ja päihdesuunnitelma – Ehdotukset mielenterveys- ja päihdetyön kehittämiseksi vuoteen 2015*. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2012:24. http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=5197397&name=DLFE-24926.pdf / 12.4.2014.
- STM 2014. *Hyvinvointi on toimintakykyä ja osallisuutta. Sosiaali- ja terveysministeriön tulevaisuuskatsous 2014*. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2014:13. http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=9882186&name=DLFE-31918.pdf / 5.10.2014.
- TENK 2012. Tutkimuseettinen neuvottelukunta. *Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa*. http://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf/ 14.4.2014.
- Työterveyshuoltolaki 21.12.2001/1383. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383/11.4.2014>.
- Utriainen K & Ala-Mursula L. 2013. Työterveyshuoltoon erikoistuvien terveydenhoitajien ja lääkäreiden käsityksiä työterveyshuollon työstä. *Hoitotiede* 25 (2), 92–104.
- Valtioneuvoston asetus hyvän työterveyshuoltokäytännön periaatteista, työterveyshuollon sisällöstä sekä ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden koulutuksesta 708/2013. <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2013/20130708/> 31.12.2014.

Tiia Nieminen, TtM, työterveyshoitaja, Länsirannikon Työterveys Oy, Sairaalan tie 3, 28500 Pori, tiianieminen79@gmail.com

Eija Paavilainen, TtT, professori, Tampereen yliopisto, Terveystieteiden yksikkö, Hoitotiede, 33014 Tampereen Yliopisto, eija.paavilainen@uta.fi; Etelä-Pohjanmaan sairaanhoitopiiri

Lotta Nikki, TtM, potilasturvallisuuskoordinaattori, Satakunnan sairaanhoitopiiri, Sairaalan tie 3, 28500 Pori, lotta.nikki@satsbp.fi

Jari Kylmä, FT, dosentti, yliopistonlehtori, Tampereen yliopisto, Terveystieteiden yksikkö, Hoitotiede, 33014 Tampereen Yliopisto, jari.kylma@uta.fi