



# Jälkipurku ja jälkipuinti Kuopion vankilalla

Kuopion vankilan henkilöstön näkemyksiä aiheesta

2024 Laurea



Laurea-ammattikorkeakoulu

Jälkipurku ja jälkipuinti Kuopion vankilalla

Juhani Heiskanen  
Sosionomi rikosseuraamusala  
Opinnäytetyö  
Toukokuu 2024

Juhani Heiskanen

**Jälkipurku ja jälkipuinti Kuopion vankilan henkilöstön näkemyksiä aiheesta**

Vuosi 2024

Sivumäärä 39

---

Opinnäytetyön tavoitteena oli arvioida Kuopion vankilan henkilöstön näkemyksiä jälkipuinnista ja jälkipurusta ja sen merkitystä sekä vaikutusta työhyvinvoinnin edistämiseen. Kuopion vankilalla ei ole ollut voimassa olevaa ajantasaista jälkipurku- ja jälkipuintiohjetta. Opinnäytetyön tavoitteena oli tuottaa toimintaohje, miten ohje jälkipurku ja jälkipuinti toiminnalle voitaisiin luoda Kuopion vankilalle. Vastaavia malleja on esitetty muissa Rikosseuraamuslaitoksen vankiloissa.

Tietoperustana opinnäytetyössä käytettiin henkisen työsuojelun menetelmien tietopohjaa, sekä esimiestyön merkitystä työhyvinvoinnin edistämässä. Jälkipurku, jälkipuinti ovat keskeisimmät käsitteet. Opinnäytetyö tehtiin kehittämistyönä. Tutkimus toteutettiin haastatteluna Kuopion vankilan henkilöstöön kuuluville. Osalla oli ammattinsa puolesta tietoperustaa jälkipurusta ja jälkipuinnista, osalla ei. Tämä valinta tehtiin tietoisesti. Tutkimustulosten perusteella henkilöstö näki, että jälkipurku malli tulisi ottaa aktiivisesti käyttöön Kuopion vankilalla. Ilman ohjeistettua mallia oli toteutettu jonkin verran jälkipurun tapaista toimintaa, kollegiaalisen keskustelun muodossa. Myös jälkipuintimallille nähtiin tarve ja tähän nähtiin hyvänä toimintamallina, että jälkipuintia voisi hoitaa työterveyshuollon asiantuntijat. Haastattelujen tulosten ja teorian perusteella luotiin toimintamalli, miten jälkipurku ja jälkipuinti ohjeistus tulisi toteuttaa Kuopion vankilalla. Kehittämisehdotuksena esitän, että jälkipurku ja jälkipuinti malli otetaan käyttöön Kuopion vankilalla ja seurataan mallien toimivuutta sekä niiden vaikutusta työhyvinvointiin ja sairauspoissaolojen vähentymiseen. Tästä aiheesta voisi teettää jatkotutkimuksen tälle opinnäytetyölle.

Asiasanat: jälkipurku, jälkipuinti, Kuopion vankila

Juhani Heiskanen

**Defusing and Debriefing at Kuopio prison**

Year 2024

Pages

39

---

The aim of this bachelor's thesis was to evaluate the views of Kuopio prison personnel on defusing and debriefing in addition to the importance of defusing and debriefing in work well-being. Kuopio prison has not had a valid, up-to-date defusing and debriefing model. The goal of this thesis was to produce an operating manual. Similar models have been presented in other prisons of the The Criminal Sanctions Agency.

The theory of personnel management and well-being at work has been used as a theory in this thesis. Defusing and debriefing are the most important theoretical frameworks. The study was conducted qualitative through interviews with randomly selected members of the Kuopio prison staff. Some of the workers had experience in defusing and debriefing, some did not. This choice was made consciously. Based on the research results, the staff saw that defusing model should be actively implemented in at Kuopio prison. Without a defusing model, a somewhat backbiting activity had been implemented, in the form of collegial discussions. There was also a need for debriefing model, and it was seen as a good operating model that could be handled by experts in occupational health care. Repetition, a model was created for how defusing and debriefing instructions should be implemented at Kuopio prison. As a development proposal, I propose that the defusing and debriefing model be implemented in at Kuopio prison. In addition, I propose that Kuopio prison will monitor model functionality and its effect on well-being at work.

Keywords: defusing, debriefing, Kuopio prison

## Sisällys

1	Johdanto.....	6
2	Opinnäytetyön toimintaympäristön esittely .....	7
2.1	Kuopion vankila.....	8
2.2	Rikosseuraamuslaitoksen työhyvinvoinnin tunnusluvut ja toimintaohjeet .....	9
3	Kehittämistyön tavoitteet.....	10
4	Tietoperusta .....	11
4.1	Henkilöstöjohtaminen esimiestyössä .....	11
4.2	Perehdytys .....	12
4.3	Kehityskeskustelu .....	12
4.4	Henkinen työsuojelu .....	13
4.5	Resilienssi .....	14
4.6	Jälkipurku ja jälkipuinti.....	15
4.7	Kriisinvaiheet .....	16
5	Opinnäytetyön toteutus .....	18
5.1	Kehittämistyön tavoite ja tarkoitus .....	18
5.2	Tutkimuksen luotettavuus ja objektiivisuus.....	19
5.3	Opinnäytetyön prosessin eteneminen .....	19
5.4	Aineiston ja tuotoksen kuvaaminen .....	20
5.5	Tutkimustulosten luotettavuus ja eettisyys .....	21
6	Tulokset .....	22
6.1	Haastateltavat.....	22
6.2	Haastattelun toteutus .....	22
6.3	Kuopion vankilan henkilöstön näkemyksiä tutkimuksen aihealueesta .....	23
6.4	Ehdotus toimintamallista jälkipurulle ja jälkipuinnille Kuopion vankilalla .....	25
7	Arviointi .....	31
8	Pohdinta .....	32
8.1	Jatkotutkimus ehdotukset .....	34
9	Lähteet .....	35
	Kuviot .....	37
	Taulukot .....	37
	Liitteet .....	38

## 1 Johdanto

Tämä opinnäytetyö on toteutettu osana sosionomi ammattikorkeakoulu opintoja. Opinnäytetyön tarkoituksena oli tutkia Kuopion vankilan henkilöstön näkemyksiä jälkipurun ja jälkipuinnin merkityksestä ja sen merkityksestä osana työhyvinvointia ja tuottaa toimintamalli jälkipurku- ja jälkipuintitoiminnalle Kuopion vankilalle. Opinnäytetyö toteutettiin kehittämistyönä ja tutkimustietoa haettiin avoimella haastattelulla. Tutkimuksessa haastateltiin Kuopion vankilan henkilöstöä jälkipurun ja jälkipuinnin merkityksestä sekä heidän näkemyksiään, miten toiminta tulisi organisoida Kuopion vankilalla. Lisäksi haettiin henkilöstön näkemyksiä jälkipurun ja jälkipuinnin vaikutuksesta työhyvinvointiin. Opinnäytetyössä teoreettisena viitekehysenä käytettiin henkilöstöjohtamisen ja henkisen työsuojelun teoriaa, mukaan lukien jälkipurun ja jälkipuinnin teoriaa. Teorialla kuvattiin erilaisten henkisten työsuojelunkeinojen merkitystä työpäivällä.

Aihe on mielestäni tärkeä, sillä vankeinhoitotyön luonne on muuttunut viimeisten vuosien saatossa oleellisesti. Mielestäni vankien oikeudet ja vankeusrangaistuksen merkitys on muuttunut, joka puolestaan muuttaa mielestäni vankeinhoitotyötä ja työn ohjaavien keinojen merkitystä. Vankeinhoidossa myös henkilöstön ikärakenne on laaja. Nuoret tarvitsevat ja ottavat vastaan eri tavalla henkisen työsuojelun keinoja kuin 20 vuotta vankeinhoitotyötä tehneet. Tämän olen havainnoinut itse tehdessäni vankeinhoitotyötä sekä sosionomiopintojeni myötä. Henkisessä työsuojelussa keskitytään erityisesti jälkipuinnin (defusing) ja jälkipurun (debriefing) menetelmiin, mutta kuvataan myös resilienssin, eli sietokyvyn merkitystä raskaassa työssä.

Opinnäytetyöhön on haastateltu Kuopion vankilan henkilöstöä ja tutkittu heidän näkemyksiään jälkipurun ja jälkipuinnin hyödyistä ja menetelmistä sekä näkökulmia, miten jälkipurkutilaisuuDET ja jälkipuinti tulisi järjestää Kuopion vankilalla. Opinnäytetyö toteutettiin kehittämistyönä, johon haettiin tietoa avoimella haastattelulla ja teorialiedosta. Tietoperustana on käytetty pääsääntöisesti sähköisiä lähteitä, sillä kirjallisuutta on hyvin saatavilla sähköisinä materiaaleina aiheesta ja lakiviittaukset julkaistu ajantasaisina sähköisesti.

## 2 Opinnäytetyön toimintaympäristön esittely

Opinnäytetyö toteutettiin Rikosseuraamuslaitoksen Kuopion vankilan yksikköön. Organisaationa Rikosseuraamuslaitos eli lyhennettynä RISE on oikeusministeriön alainen virasto. Rikosseuraamuslaitoksella on eri vastuualueita neljä. Ne jakaantuvat kehittämiseen ja ohjaamiseen, asiakasprosesseihin, hallinto- ja tukipalveluihin sekä operatiiviseen toimintaan. Alla kuvio (1.) lainattuna suoraan Rikosseuraamuslaitoksen internetsivuilta kuvaa organisaatorakennetta.



Kuvio 1. Rikosseuraamuslaitos organisaatiokaavio (Rikosseuraamuslaitos 2024.)

Rikosseuraamuslaitoksen esimiestyötä ohjaavat ja tukevat muun muassa Valtiohallinnon käsikirja: Arvot arjessa. Virkamiehen etiikka (2024) sekä Rikosseuraamuslaitoksen johtamisen ja esimiestyön laatukortti (2024) ja Työkyvyn tuen työkalupakki (2024), joita on hyödynnetty tämän opinnäytetyönkin tekemisessä.

## 2.1 Kuopion vankila

Kuopion vankila on yksi Rikosseuraamuslaitoksen yksikkö. Vangit tulevat Kuopioon pääasiassa Keski-Suomen, Pohjois-Karjalan ja Pohjois-Savon maakuntien alueilta. (Kuopion vankila järjestyssääntö 2024.) Vankila sijaitsee lähellä keskustaa, Kuopion sataman alueella. Kuopion vankila toimii suljettuna vankilana ja siellä sijaitsee myös avovankilaosasto. Kuopion vankilassa on mies ja naisvankeja, yhteensä 76 paikkaa tutkinta-, sakko ja vankeusvangeille. Naisille on 16 paikkaa. Avovankilaosasto on miehille, jossa on 20 paikkaa. Avovankilaosasto sijaitsee samassa pihapiirissä Kuopion vankilan kanssa. Vankilassa on myös oma vankiterveydenhuollon yksikkö. Henkilökuntaa Kuopion vankilassa on noin 80, joista suurin osa vartijoita. (Rikosseuraamuslaitos 2024.)

Vankien toiminta Kuopion vankilalla on pääasiassa kuntoutuskursseja ja opiskelua. Suljetun vankilan puolella vangit voivat suorittaa peruskoulu- ja lukio-opintoja. Työtoiminta on niin sanottua valmentavaa työtä. Lisäksi vangit saavat harrastaa liikuntaa viikko-ohjelman mukaisesti. Myös hengellisiä tilaisuuksia järjestetään oman pastorin toimesta. Vangeilla on myös kirjasto, musiikkihuone ja kanttiinitoiminta. Vankien kuntouttava toiminta edistää vangin rangaistussajan suunnitelmaa. Erilaiset sosiaalipuolen tukitoimet, kuten psykologi, päihdetyö ja mielenterveys-työn erityisohjaajat tapaavat vankeja ja edistävät heidän kuntoutumistaan. Näitä toimija ovat muun muassa psyykkiseen jaksamiseen ja mielenterveyteen, ihmissuhteisiin, päihteiden käyttöön, elämäntapaan, arvoihin ja asenteisiin sekä muihin itseäsi mietittyttäviin asioihin liittyvät toimet. (Kuopion vankilan järjestyssääntö 2024.)

Kristillinen kuntoutus eli kriku-kurssilla annetaan vangeille valmiuksia päihde- ym. riippuvuuk- sien voittamiseen, vankila- ja rikosmaailmasta irtautumiseen, terapeutin ongelmien käsit- telyyn sekä henkisen voimaantumisen kokemiseen. Kuntoutuskurssi kestää noin neljä kuu- kautta. Kurssille osallistuminen ei vaadi uskonnollista taustaa tai uskoa, mutta edellyttää posi- tiivista suhtautumista hengellisyyteen. Kriku- kurssilla olevan vangin tulee ostata riittävällä ta- solla lukea sekä kirjoittaa, lisäksi kurssi on suomen kielellä. Tärkeää kriku-kurssilla on, että vanki keskustelelee avoimesti asioista ryhmässä. (Kuopion vankilan järjestyssääntö 2024.) Rikos- seuraamusalan arvoja ovat oikeudenmukaisuus, ihmisarvon kunnioittaminen, usko ihmisen mah- dollisuuksiin muuttua ja kasvaa sekä turvallisuus. Työskentely Kuopion vankilalla pohjautuu ri- kosseuraamusalan omiin arvoihin. (Rikosseuraamuslaitos 2024.)

## 2.2 Rikosseuraamuslaitoksen työhyvinvoinnin tunnusluvut ja toimintaohjeet

Kuopion vankilan johtamisen ja esimiestyön laatukortissa (2024) sekä Rikosseuraamuslaitoksen työhyvinvoinnin kehittämissuunnitelmassa 2020-2025 (2024) tunnistetaan rikosseuraamusalan työhyvinvoinnin merkitys ja ennakointi sairauspoissaolojen ehkäisyyn. Rikosseuraamusalan sairauspoissaolot olivat vuonna 2023 16,6pv/htv, joka oli hieman vähemmän kuin vuonna 2022. Tämä osoittaa, että alalla on kiinnitetty poissaoloihin huomioita ja ennaltaehkäiseviä toimia alettu toteuttaa. Suuri osa sairauspoissaoloista on kuitenkin edelleen mieleen vaikuttavan syykoodin perusteella. (Rikosseuraamuslaitoksen tilinpäätös ja toimintakertomus 2023 2024.)

Jälkipuinti ja jälkipurku työssä tapahtuneiden kriisitilanteiden jälkeen on yksi ennaltaehkäisevä keino tästä syystä tuleville sairauspoissaoloille. Sairauspoissaolojen päivähinta oli reilu 800e/päivä toimintakertomuksen (2024) mukaan. Henkilöstökulut ovat usein työpaikkojen suurin kuluerä ja niistä sairauspoissaolokulut ovat parhaiten ehkäistävissä. Työhyvinvoinnin edistämällä ja ylläpidolla on merkittävä yhteys sairauspoissaolojen syntyyn.

Tämän opinnäytetyön yhtenä tutkimusnäkökulmana on jälkipurun ja jälkipuinnin yhteys työhyvinvointiin eli myös sairauspoissaolojen ehkäisyyn. Rikosseuraamuslaitoksen Työkyvyn tuen työkalupakissa (2024) on tunnistettu, että kriisitilanteet ja niihin reagoiminen on yksilöllistä ja niihin vaikuttaa monet eri tekijät. Pitkään jatkunut stressi, uupuminen ja traumatisoivat tapahtumat voivat olla haitallisia ja johtaa työkyvyttömyyteen. Työkalupakissa (2024) todetaan, että traumaattisen tapahtuman jälkeen esimies ottaa yhteyttä työterveyshoitajaan tilanteen purkamiseksi. Kuitenkin Järvelin & Härkönen (2024) koulutusmateriaalissa todetaan, että kriisitilanteiden välitön purku edesauttaa parhaiten tilanteiden ylipääsemisessä. Siksi on tärkeää, että työpaikalla on toimiva nopeasti toimintaan saatava jälkipurkumalli.

### 3 Kehittämistyön tavoitteet

Tämän opinnäytetyön tarkoitus oli tutkia teoratietoa jälkipurku- ja jälkipuintoiminnan tietoperustasta sekä kerätä tutkimuksellista tietoa Kuopion vankilan henkilöstön näkemyksistä jälkipurku ja jälkipuinti toiminnasta. Kehittämistyöhön kerättiin tietoa aiheenteorian ja tutkimustiedon perusteella. Tutkimustieto kerättiin haastattelu menetelmällä. Teoriatietona tarkoitus oli etsiä tietoa henkisen työsuojelun keinoista, keskittyen erityisesti jälkipuinnin (defusing) ja jälkipurun (debriefing) menetelmiin. Kehittämistyön tutkimuksellisessa osiossa tutkittiin Kuopion vankilan henkilöstön näkemystä jälkipuinnista ja jälkipurusta. Opinnäytetyön laadullisena tavoitteena oli tuottaa teorian ja tutkitun tiedon pohjalta jälkipurku- ja jälkipuintimallin toimintaohje Kuopion vankilalle. Ammatillisen kehittymisen tavoitteena työllä oli vahvistaa esihenkilöosaamista henkilöstöjohtamisen näkökulmasta keskittyen erityisesti henkisen hyvinvoinnin näkökulmaan.

Opinnäytetyön tavoitteet	Avainkysymykset	Arviointiaineisto
Selvittää Kuopion vankilan henkilöstön näkemyksiä jälkipurusta ja jälkipuinnista.	Miten jälkipuinti ja jälkipurku nähdään Kuopion vankilalla henkilöstön näkökulmasta?	Haastatteluaineisto ja omat havainnot.
Luoda toimintamalli jälkipurku- ja jälkipuintitoiminnalle Kuopion vankilalle	Miten henkilöstön näkökulmasta jälkipuinti ja jälkipurku tulisi järjestää?  Millainen olisi toimiva jälkipurku ja jälkipuinti malli Kuopion vankilalle?	Haastatteluaineisto ja teoria, eli henkisen työsuojelun menetelmät, jälkipurku, jälkipuinti, resilienssi, henkilöstöjohtaminen.

Taulukko 1. Opinnäytetyön tavoitteet

Tämä opinnäytetyö toteutettiin kehittämistyönä. Tutkimuksellisessa kehittämistyössä on monta lähestymistapaa, yksi lähestymistapa voi olla esimerkiksi toimintatutkimus tai vaikka palvelumuotoilu. Lisäksi kehittämistyön menetelmiä voi olla useita. Yleensä pelkät haastattelut eivät anna kovin laajaa kehittämisenäkökulmaa. Haastattelun lisäksi tarvitaan teoratietoa tai muuta kehittämistyötä edistävää tietoa. (Humak 2024.)

Tässä opinnäytetyössä tutkimustieto kerättiin haastattelulla. Haastattelu on laadullinen tutkimusmenetelmä. Laadullinen tutkimus on silloin hyvä, kun tutkimusongelmalle ei ole yhtä ainoaa lähestymistapaa ja tilannetta voidaan arvioida monin eritavoin. (Tuomi & Sarajärvi 2017). Juhila (2024) kuvaa laadullista tutkimusta siten, että tutkimusongelmaa joudutaan arkijärkeistämään, eikä sitä voida määrällisesti mitata. Laadullisessa tutkimuksessa teoria, mihin viitaten tutkimusta tehdään, on merkittävä seikka. Teorian kautta haetaan näkökulmia, jota tutkia. Laadullisissa tutkimuksissa tutkimusten luotettavuutta usein kyseenalaistetaan, sillä tutkimustulokset eivät perustu määreisiin vaan ihmisen kertomaan tai tuntemaan asiaan. Siitäkin huolimatta, laadullinen tutkimus on tutkimusmenetelmänä hyväksytty menetelmä. (Tuomi & Sarajärvi 2017.)

## 4 Tietoperusta

Tietoperusta tutkimustyölle pohjautuu jälkipurun ja jälkipuinnin teoriaan sekä muuhun eri henkilöstöjohtamisen ja työhyvinvoinnin teoria kokonaisuuksiin, kuten perehdytys ja kehityskeskustelu ja niiden merkitys työhyvinvointiin, resilienssi eli työelämän sietokyky ja kriisinvaiheiden tunnistamiseen.

### 4.1 Henkilöstöjohtaminen esimiestyössä

Kaikessa työssä, mutta erityisesti haastavassa työssä on tärkeää saada niin työkavereiden kuin esihenkilön tukea sekä työhyvinvointiin yleisesti ja henkiseen jaksamiseen. Erityisesti raskaiden ja kuormittavien tilanteiden sattuessa työssä. (Työterveyslaitos 2024.) Vankeinhoitotyö on henkisesti raskasta työtä, sillä työssä nähdään monenlaisia tarinoita, miksi vanki on joutunut vankilaan, lisäksi vaara ja uhkatilanteita voi tapahtua työssä tavanomaista useammin.

Rikosseuraamuslaitoksen Johtamisen ja esimiestyön laatukortissa (2024) ja Työkyvyn tuen työkalupakissa (2024) on tuotettu käytännötasolla ohjeita esimiehille haastavien henkilöstöjohtamistilanteiden ratkaisuihin. Työyhteisön arjen johtaminen kohdassa laatukortissa (2024) todetaan, että johtamismenetelmä Rikosseuraamuslaitoksessa on valmentava johtaminen, jota toteutetaan varmistamalla säännöllisesti työhyvinvointi asiat, tiedotetaan riittävästi ja huolehditaan työpaikan keskinäisestä hyvästä ja luottamuksellisesta ilmapiiristä. Henkilöstöjohtamisen keinoista henkinen työsuojelu korostuu rikosseuraamusalan työssä. Esimiehen on tärkeä olla tietoinen työntekijöiden terveydestä ja työssäjaksamisen edellytyksistä. Jos esimies näkee hälytysmerkkejä henkilön jaksamisessa ja työkyvyssä tulee niihin reagoida nopeasti. Päivittäiset keskustelut ja kohtaamiset työssä ovat osa tärkeää esimiestyötä, joka auttaa henkilöiden työssä jaksamisessa. Työssä pidetyt työpaikkalaverit ovat myös tärkeitä yhteishengen ylläpidon

keinoja. Niissä tulee myös käsitellä työpaikan asioita, sillä yleinen tietoisuus työpaikan asioista on myös yksi työhyvinvointia ylläpitävä tekijä. (Työterveyslaitos 2024.)

#### 4.2 Perekdytys

Rikosseuraamuslaitoksen Johtamisen ja esimiestyön laatukortissa (2024) kohdassa uudistumisen johtaminen tuodaan esiin perekdytyksen tärkeys sekä yleisesti henkilöstön osaamisen ylläpidon merkitys. Työntekijöiden osaaminen ja voimavarat mahdollistavat Rikosseuraamuslaitoksen uudistumisen. Esimies tai hänen määräämä työntekijä vastaa osaltaan uuden työntekijän perekdytyksestä ja käytännön järjestelyistä työsuhteen alkaessa. Perekdyttämistä on hyvä tehdä myös silloin, kun työntekijä palaa pitkältä virkavapaalta. Perekdyttämisen tarkoitus on, että työntekijä onnistuu työtehtävissään ja tuntee turvallisen työkuulttuurin käytännöt työpaikalla. (Työterveyslaitos 2024.) Erityisesti vankeinhoito eli turvallisuusalalla perekdytyksessä on huomioitava alan haasteellisuus sekä väkivalta ja vaaratilanteiden uhka. Hyvin onnistunut perekdytys vähentää tutkitusti sairauspoissaoloja ja sitouttaa työntekijän paremmin työpaikkaan, parantaa työn tuloksellisuutta sekä ehkäisee virheitä ja onnettomuuksia. (Työterveyslaitos 2024.)

Työntekijällä itselläänkin on myös vastuu perekdyntymisestä. Tulee olla halu oppia ja omaksua uusia asioita ja kiinnostua työpaikan asioista. Perekdytyksen yhteydessä olisi tärkeää käydä läpi myös työhyvinvointiin liittyvät asiat ja kertoa työpaikan kriisitilanteiden käsittelyjen käytännöistä. Työpaikan tulee viestittää työntekijälle, että työpaikalla ollaan kiinnostuneita työntekijän työhyvinvoinnista (Työterveyslaitos 2024.) Perekdytys työn vaarojen ja tilanteiden käsittelyyn tuodaan esiin myös Rikosseuraamuslaitoksen Johtamisen ja esimiestyön laatukortissa (2024).

#### 4.3 Kehityskeskustelu

Kehityskeskustelu on esimiehen ja työntekijän välillä käytävä keskustelu, jossa tarkastellaan työntekijän tietojen ja taitojen tasoa sekä oppimishalua ja kouluttautumismotivaatiota. (Työterveyslaitos 2024.) Rikosseuraamuslaitoksen Työkyvyn tuen työkalupakissa (2024) on korostettu ammatillisen osaamisen tukemista ja seurantaa. Esimiehen tulee kannustaa henkilöstöä täydennyskoulutuksiin, itseopiskeluun ja myös henkilökiertoon. Henkilökierrolla tarkoitetaan sitä, että virkamies vapaaehtoisesti siirtyy määrääjäksi omalla palkallaan toiseen tehtävään. Henkilökierto voi olla joko sisäistä, jolloin henkilö siirtyy eri tehtäviin Rikosseuraamuslaitoksen sisällä, tai ulkoista henkilökiertoa, jolloin henkilö siirtyy toisiin tehtäviin toiseen virastoon. Nämä ovat asioita, joita muun muassa henkilön kehityskeskustelussa tulisi käydä keskustellen läpi työntekijän kanssa. (Työterveyslaitos 2024.)

Kehityskeskustelu kuuluu osaltaan henkilöstöjohtamiseen ja henkisen työsuojelun keinoihin. Kehityskeskustelu käydään yleensä vähintään kerran vuodessa, se voidaan käydä yksilö- tai ryhmäkeskusteluna. Kehityskeskustelu on myös yksi keino seurata työntekijän työhyvinvointia. (Työterveyslaitos 2024.)

#### 4.4 Henkinen työsuojelu

Esimiestyöhön kuuluu tiiviisti henkilöstöjohtaminen, jonka yhtenä tärkeänä osa-alueena on työhyvinvoinnin johtaminen. Työhyvinvointiin vaikuttavat muun muassa yksilön henkilökohtaiset tekijät, kuin ulkopuoliset tekijät, kuten esimerkiksi työpaikkatasolta nousevat tekijät. (Manka & Manka 2016.) Työterveyslaitos on julkaissut käsitteen työhyvinvointitalosta (Työterveyslaitos 2024), joka kuvaa työhyvinvoinninkokonaisuutta. Työhyvinvointitalo on useista eri lähteistä tuttu näkökulma työhyvinvoinnin rakentumiselle, joka kuvaa työhyvinvoinnin ja hyvinvoinnin moninaista merkitystä. Työhyvinvointitalon mukaisesti perustana on henkilö itse ja henkilön terveys sekä toimintakyky, jonka päälle työkyky rakentuu ja johonka vaikuttavat eri tekijät. Yksilön osaaminen sijoittuu toiseksi työkykyyn vaikuttavista tekijöistä. Osaamisen jälkeen korostuvat arvot, asenteet ja motivaatio. Näihin vaikuttavat niin yksilökohtaiset tekijät kuin ulkoapäin tulevat. Työhyvinvointitalon huipulla korostuvat johtaminen, työyhteisö ja työolot. Näistä eri tekijöiden kokonaisuuksista muodostuu henkilön työkyky ja työhyvinvointi. (Työterveyslaitos 2024.)

Kirjassaan Manka & Manka (2016) tuovat esiin työhyvinvoinnin käsitteen laajuuden, joka ilmenee myös työterveyslaitoksen (2024) työhyvinvointitalon kuvauksessa. Työhyvinvointi on kokonaisuus, joka muodostuu hyvästä työstä, terveydestä, hyvästä johtamisesta ja turvallisuudesta. Työturvallisuudessa korostuu myös henkinen turvallisuus, joka on osa henkistä työsuojelua. Työkykyä ylläpitävissä kuvauksissa korostuu myös henkilön omavastuu pitää huolta itsestään ja työkykyyn vaikuttavista tekijöistä. Tämä ei tarkoita pelkästään terveydestä huolehtimista, vaan osaamisen ylläpitämistä, asioista puhumista ja osallistumista sekä työpaikan arvoihin ja tavoitteisiin sitoutumista ja mukautumista. Myös työpaikalla, työkavereilla ja sen toimivuudella on merkitys työkykyyn. (Työterveyslaitos 2024, Sosiaali- ja terveysministeriö 2024.)

Työhyvinvointi on näin ollen tulkittuna hyvin laaja ja henkilökohtainen käsite. Työhyvinvoinnin tekijöitä ovat oma terveys, osaaminen sekä fyysinen ja psyykinen työympäristö sekä lisäksi kiinnostava työ, jossa kokee arvostusta ja onnistumista. Osaaminen lisää työn merkityksellisyyttä ja onnistumista, tuottaen myös työpaikalle lisäarvoa. (Viitala 2020.) Fyysiset ja psyykkiset työolosuhteet tulee olla turvalliset jo työläinsäädäntölähtöisesti. Työpaikkoja veloitetaan työturvallisuuslaki (738/2002).

Psyykkisiä työolosuhdetekijöitä ei aina voida kokonaan poistaa, mutta niitä tulee hallita henkisen työsuojelun keinoin. Esimerkiksi erilaiset työnohjaus ja akuuttien tilanteiden purkukeskustelut auttavat hallitsemaan psyykkisiä työolosuhteita ja tuovat henkilöstölle työhyvinvointia. Työkykyyn ja työhyvinvointiin vaikuttaa moni tekijä. Vastuuta on henkilöllä itsellään, mutta myös työpaikalla tukea työhyvinvointia. Koska ihminen on kokonaisuus, voi työhyvinvointiin heijastua myös vapaa-ajan asiat negatiivisesti, niihin organisaatio ei suoranaisesti voi vaikuttaa. Yksi työhyvinvointia tukeva toiminto työpaikalla on työterveyshuolto, joka on myös osaltaan lakisääteinen. Henkinen työsuojelu on osaltaan defusing ja debriefingin järjestämistä ja osa henkilöstöjohtamisen kokonaiskenttää. (Työturvallisuuslaki 738/2002; Työterveyslaitos 2024.)

#### 4.5 Resilienssi

Henkiseen hyvinvointiin vaikuttaa ihmisen kyky hallita asioita ja käsitellä tapahtumia. Teoreettisesti tästä henkilökohtaisesta kyvystä puhutaan nimellä resilienssi. (Lipponen 2020.) Voiko sietokykyä opetella, pohdintaan Ruotsi, Aho & Larkkonen (2023) kirjassa *Voima pinnanalla*. Kirjan teemana on Puolustusvoimien erikoisjoukkojen koulutus, eli työ, jossa raskaita ja haastavia tilanteita kohdataan usein. Elämään kuuluu vastoinkäymiset ja muutokset, niin työssä kuin vapaa-ajalla. Kykyä kohdata ne ja halua onnistua niiden ylipääsemisessä tarvitaan henkilöltä itseltään. (Tevanlinna & Kokko 2022.) On myös todettava, että liiallinen positiivisuus ja epärealistinen hyvyyden näkeminen voi jopa haitata työhyvinvointia ja selviämistä raskaista ja vaikeista työtapauksista. Koska silloin tilannetta ei tunnisteta oikein, ei ehkä osata soveltaa tapahtumaa tosiasiallisiin normeihin ja näin ollen ilmennetään siitä vääränlaista tunnetta ja jätetään asia kohtaamatta. Osa sietokykyä eli resilienssiä on myös se, että uskaltaa myöntää itselleen ja työyhteisölle, että tapaus tai asia koskettaa ja henkilö kärsii siitä. (Lipponen 2020.)

Resilienssi, eli tässä opinnäytetyössä arvioitavana työpaikalla tapahtuva sietokyky asioiden käsittelyyn, joustavuus, asioiden soveltaminen ja ennakointi on tärkeä työelämän taito, joka vahvistaa myös työhyvinvointia. (Työterveyslaitos 2024.) Työpaikalla harvoin asiat menevät niin kuin on suunniteltu ja muutoksia tapahtuu, sekä äkillisiä ennalta arvaamattomia tilanteita, kuten esimerkiksi kriisitilanteita. Varsinkin haastavassa työssä, kuten vankeinhoidossa henkilöt voivat joutua äkillisesti haastaviin tilanteisiin tai työnsä puolesta kuulemaan ja näkemään erilaisia raskaita asioita. Resilienssi on kyky sietää ja käsitellä näitä asioita (Työterveyslaitos 2024.) Resilienssiä voi opetella ja kykyä käsitellä asioita, kuten puolustusvoimat kouluttaa erikoisjoukkojaan. Resilienssi ei ole pelkkä suomalainen sisu, eikä sen tarvitse olla sitä, vaan siitä on syytä puhua työpaikoilla ääneen ja käydä myös uuden työntekijä perehdytyksessä läpi keinoja resilienssin kasvatukseen. (Ruotsi, Aho, Larkkonen 2023.)

Resilienssiä on se, miten henkilö hyväksyy haastavat tilanteet ja vaikeudet myös osaksi työtä ja elämää ja millaiset omat keinot työntekijällä on selviytyä vaikeista asioista (Nyyti ry 2024.)

Resilienssin osalta voidaan näin ollen todeta, että tätä taitoa tarvitaan varsinkin henkisesti raskaassa työssä, johon osaltaan tiedetään kuuluvan haasteelliset tilanteet. Resilienssiä voidaan harjoitella ja se on syytä ottaa työpaikoilla osaksi perehdytystä, kuten myös haitta- ja vaaratilanteiden purun käsittelyä.

#### 4.6 Jälkipurku ja jälkipuinti

Jälkipurku eli englanniksi defusing ja jälkipuinti eli englanniksi debriefing ehkäisevät parhaimmillaan pitkät ja työnantajalle kalliit sairauspoissaolot, kun järkyttävät ja haastavat tilanteet käsitellään työssä, eikä jätetä työntekijää yksin asioiden kanssa. Käsittelemättä asiat voivat laukaista henkisen työhyvinvoinnin järkkymisen, joka johtaa sairauspoissaoloon. Jälkipuinnilla on tutkimusten mukaan havaittu olevan erityistä merkitystä erityisesti alle 50 vuotiaiden miesten osalla, jotka työskentelevät matalapalkkaisella alalla kohdalla toteavat Välimäki, Varpula & Lantta (2024) artikkelissaan. Tämä on yksi tutkimuksellinen tieto, joka osoittaa myös jälkipurun ja jälkipuinnin merkityksen tärkeyden vankeinhoidon työssä, joka on matalapalkkainen miesvaltainen ala. Jälkipurun ja jälkipuinnin tarkoitus on normalisoida työtilanteet ja käsitellä kokemukset sekä vahvistaa työkavereiden keskinäistä yhteyttä. Se on yksi selviytymisprosessi tilanteista. Henkilöstökulut ovat usein työpaikkojen kalleimmat kulut ja niistä sairauspoissaolot sellaiset kulut, joita voidaan ehkäistä ja hallita. (Työterveyslaitos 2024.)

Jälkipurku eli Defusing on erityisen kuormittavien työtilanteiden nopea ja aktiivisesti tilanteen jälkeen tehtävä purkutapahtuma. Defusing on yksi henkisen työsuojelun keino. Jälkipurun tarkoitus on purkaa henkilön henkistä kuormittavuutta tapahtuneen johdosta. Tavoitteellista on, että jälkipurku eli defusing järjestetään viimeistään noin 1-2 tunnin kuluttua tapahtumasta. Merkityksellistä jälkipurun onnistumiselle on se, että se tehdään ennekuin työntekijät poistuvat työvuorosta kotiin. (Spal ry 2024.) Jälkipurun tarkoitus on nopeasti purkaa tapahtunut asia yhdessä ohjaajan tai työkavereiden kanssa, ettei tapahtumat jäisi vapaa-ajalle työntekijän mieleen ja ettei työntekijä joutuisi purkamaan tilanteita yksin vapaalla.

Jälkipurkutilaisuuden ohjaa on yleensä koulutettu ohjaaja, jotta tilanteessa pysytään tilannetta purkavassa menetelmässä, ei tilannetta edelleen lietsovassa. Jälkipurkutilanteet ovat aina luottamuksellisia, eikä niistä koskaan kirjoiteta erillisiä raportteja. (Työturvallisuuskeskus 2024.) Jälkipurkutilanteen tarkoitus on käydä läpi tapahtunut ja normalisoida tilanne sekä lisätä työyhteisön vertaistukea ja antaa myös tukea mahdollisiin trauma ja järkytysoireisiin tilanteessa mukana olleille, esimerkiksi ohjata tarvittaessa työterveyshuoltoon. (Spal ry 2024; Työturvallisuuskeskus 2024.) Mielestäni perehdytykseen ja hyvään henkilöstöjohtamiseen kuuluu, että työpaikalla on ennalta sovittu miten ja kuka kokoaa jälkipurkukokouksen sekä kriteerit, jotka ovat matalat, kokouksen pitämiseksi.

Jälkipuinti eli debriefing on taas niin sanottu ryhmäterapeuttinen istunto, toteaa Matti Ponteva artikkelissa, joka on kirjoitettu jo vuonna 1996. Tuon vuoden 1996 jälkeen jälkipuinti eli debriefing on yleistynyt työelämässä järkyttävien tilanteiden käsittelykeinona. Jälkipuinti tarkoittaa järkyttävän työtapahtuman jälkeen tehtävää henkisentuen mallia, jolla on tarkoitus purkaa tilanteen aiheuttamaa stressiä myöhemmin tapahtuneesta. Jälkipuinti tilaisuuden ydin on purkaa stressioireita, käsitellä tuntemuksia tilanteesta sekä ehkäistä stressihäiriötä ja samalla vahvistaa työntekijän resilienssiä ja antaa stressineuvontaa. Yleensä jälkipuinti tilaisuus on kerta- luontoinen, joka järjestetään 1-3 vuorokauden kuluessa tapahtuneesta. (Ponteva 1996.) Jälkipuintitilanteissa on tärkeää työpaikalla luoda tilaisuudelle luottamus ja tilanteen rauhallisuus. Jälkipuinnissa ei saa esiintyä minkäänlaista toisiin kohdistuvaa kritiikkiä.

#### 4.7 Kriisinvaiheet

Manka & Manka (2016) kuvaavat kirjassaan Työhyvinvointi kriisinvaiheita. Työssä tapahtuneen järkyttävän tilanteen kriisinvaiheet toistuvat yleisesti shokkivaiheella, reaktiovaiheella, käsittelyvaiheella ja eteenpäin menemisen vaiheella.



Kuvio 2. Kriisinvaiheet (Manka & Manka 2016.)

Kriisinvaiheiden (kuvio 2) tunnistaminen on tärkeää henkisen työsuojelun henkilöstöjohtamisen keinoissa, jotta esihenkilö tai ohjaaja osaa tulkita työntekijän kyvyn vastaanottaa tarjottua apua. Shokkivaiheessa kestää normaalisti muutamia minutteja, enintään vuorokauden.

Shokkivaiheessa henkilö ei kykene käsittelemään tapahtunutta ja voi jopa kieltää tapahtuneen. On tavanomaista, että henkilö käyttäytyy poikkeavasti shokkivaiheessa ja ei välttämättä muista tätä vaihetta myöhemmin. Sokkivaiheessa on tärkeää luoda turvallisuuden tunnetta ja rauhaa tilanteelle. (Työturvallisuuskeskus 2024.)

Reaktiovaihe alkaa shokkivaiheen jälkeen ja voi kestää viikoista jopa kuukauteen. Reaktiovaiheessa henkilölle muodostuu käsitys tapahtuneesta, miksi ja miten kaikki tapahtui. Reaktiovaiheessa on yleistä, että ilmenee myös fyysisiä oireita, kuten ahdistusta, masennusta, itkuisuutta, vihamielisyyttä, syyttelemistä ja jopa tunteiden peittämistä. (Työturvallisuuskeskus 2024.) Jälkipuinti aloitetaan toteuttamaan yleensä reaktiovaiheen aikana. (Ponteva 1996.)

Käsittelyvaihe tapahtuneelle voi kestää kuukausista jopa vuosiin. Käsittelyvaiheessa tapahtuma hyväksytään ja tapahtuman ajattelu vähenee, samoin erilaiset oireet ja tuntemukset, jotka tapahtumasta aiheutuneet. Mieliala alkaa myös korjaantua käsittelyvaiheessa. Tässä vaiheessa käsittely on kuitenkin tärkeää, ettei kriisireaktio lukkiinnu ja muutu psyykkiseksi. On tärkeää huomioida vaihe ja tarjota riittävää ammattiapua tarvittaessa. (Työturvallisuuskeskus 2024.)

Eteenpäin menemisen vaiheessa tulee lopullinen toipuminen tapahtuneesta. Henkilö kykenee käsittelemään tapahtunutta, niin ettei se enää rajoita normaalia elämää. Kriisin jälkeen parhaassa tapauksessa tässä vaiheessa henkilö on voimaantuneempi ja vahvempi kuin ennen tapahtumaa. Eteenpäin menemisen vaihe on myös yksi vaihe, jossa henkilön resilienssi vahvistuu. (Työturvallisuuskeskus 2024.) Kaikki vaiheet kuuluvat kriisinkäsittelyyn ja nämä on syytä tunnistaa henkilöstöjohtamisessa henkisen työsuojelun keinoissa sekä jälkipurku- ja jälkipuinitilanteissa ja edetä henkilön tukemisessa kriisinvaiheiden mukaisesti. (Manka & Manka 2016; Työturvallisuuskeskus 2024.)

## 5 Opinnäytetyön toteutus

Opinnäytetyö toteutettiin kehittämistyönä. Opinnäytetyöhön kerättiin tietoa teorian kautta sekä haastatteluna toteutetulla tutkimuksella. Opinnäytetyön teema laadullisesta tutkimuksesta kehittämistyöksi muuttui prosessin aikana. Opinnäytetyöprosessin toteuttamisvaiheen loppupuolella havaittiin, että työ tuotoksineen on kehittämistyön luontoinen ja tästä syystä teema opinnäytetyölle vaihdettiin.

### 5.1 Kehittämistyön tavoite ja tarkoitus

Kehittämistyön tavoite oli kerätä tutkimustietoa Kuopion vankilan henkilöstöltä heidän näkemyksistään jälkipurusta ja jälkipuinnista sekä niiden vaikutuksista työhyvinvointiin. Tavoite oli myös kerätä teorian tietoa henkiseen hyvinvointiin vaikuttavista aiheista työelämässä erityisesti henkilöstöjohtamisen näkökulmasta. Teoria tiedossa oli myös tavoite avata mitä jälkipurku ja jälkipuinti ovat. Tarkoitus kehittämistyöllä oli saada kattava näkemys Kuopion vankilan henkilöstöltä jälkipurku- ja jälkipuinti toiminnasta ja sitä kautta luoda toimintamalli Kuopion vankilalle jälkipurku- ja jälkipuintitoiminnasta.

### 5.2 Kehittämistyön menetelmät

Kehittämistyö tehtiin tutkien teorian tietoa aihealueen tiimoilta. Teorian tietona käytettiin erityisesti henkilöstöjohtamisen teoriaa. Mitä henkilöstöjohtaminen on työhyvinvoinnin näkökulmasta. Mitä perehdytys työssä on ja mikä perehdytyksen merkitys on työhyvinvointiin. Lisäksi henkilöstöjohtamisen teemoista teorian tietoa etsittiin kehittämiskeskustelu teoriasta sekä henkisen työsuojelun menetelmistä. Yhtenä tärkeänä teorian näkökulmana etsittiin tietoa resilienssistä, eli työelämän sietokyvystä ja asioiden käsittelystä. Raskaaseen työhön kuuluu myös sietää työstä johtuvaa kuormitusta, kuitenkin liiaksi kovettamatta itseään. Kehittämistyön keskeisenä teorian olivat myös jälkipurku ja jälkipuinti sekä niiden teoreettinen merkitys. Kyse jälkipurussa on erityisesti akuutista nopeasta tilanteen purusta, keskittyen juuri tapahtuneeseen asiaan ja sen vuoksi tilanteen normalisoinnista (Spal ry 2024). Jälkipuinti on taas pidemmän aikavälin asian purkamista (Ponteva 1996).

Tutkimuksellinen tieto kerättiin avoimena haastatteluna. Haastattelussa korostettiin luottamuksellisuutta ja sitä, että haastateltavien nimiä ei ilmoiteta opinnäytetyössä. Myöskään haastateltavien vastauksia ei ilmoiteta yksityiskohtaisesti, vaan tuotetaan niistä koostettuna haastateltavien näkemykset. Haastattelu koettiin tälle opinnäytetyölle hyväksi aineiston keruu menetelmäksi. Haastattelu on nopea toteuttaa, joskin tulosten purkaminen on moniulotteinen ja aikaa vaativa tehtävä. Haastattelu on laadullisen tutkimuksen menetelmä. Ryhmän koko

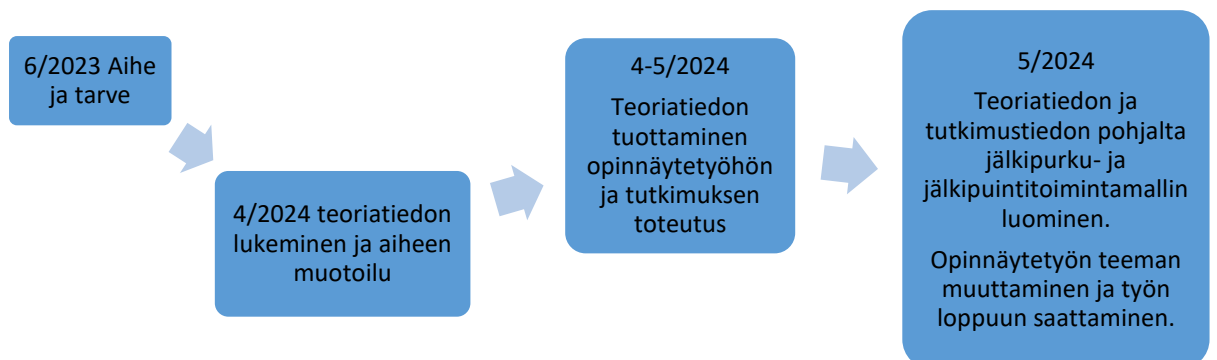
haastattelussa on hyvä olla esimerkiksi 4-10 henkilöä, jotta aihe pysyy asiassa. Haastattelulla on tarkoitus saada esiin erilaisia näkökulmia aiheesta. (Mäntyranta & Kaila 2008.)

## 5.2 Tutkimuksen luotettavuus ja objektiivisuus

Haastateltaviksi valittiin Kuopion vankilan henkilöstöä, joilla on pidempi työura ja näkemystä vankeinhoitotyöstä ja sen kriisitilanteiden haastavuudesta. Tämä lisää tutkimuksen luotettavuutta. Haastateltavaksi valittiin sellaisia henkilöitä, joilla oli oman työn kautta tieto jälkipurusta ja jälkipuinnista, mutta myös sellaisia henkilöitä, joille aihe ei ollut tuttu oman työn kautta. Valitsemalla haastateltavat useasta eri ammattinikkeestä pyrittiin varmistamaan mahdollisimman objektiivinen näkemys asiasta, joka lisäsi tutkimuksen luotettavuutta. Tutkimuksen luotettavuutta lisäsi myös se, että tutkimus on tehty siinä ympäristössä, minne työ toteutetaan, eikä haastateltavaksi ole valittu eri vankiloiden henkilöstöä. Joskin tutkimustulosten kautta muodostettavaa ohjeistusta voidaan jalkauttaa myös muihin Itä-Suomen alueen vankiloihin. Tutkimuksen luotettavuutta lisäsi myös haastateltavien kokemus vankeinhoitotyöstä.

## 5.3 Opinnäytetyön prosessin eteneminen

Opinnäytetyöprosessi eteni valmistumisvaiheeseen nopealla aikataululla. Aloitin kuitenkin pohtimaan aihetta jo kesällä 2023 käydessäni jälkipurku ja jälkipuinti ohjaaja koulutuksen. Tällöin havaitsin tarpeen toteuttaa Kuopion vankilalle toimintamallin jälkipurku- ja jälkipuintitoiminnalle. Työn toteuttaminen eteni hitaasti, koska mietin työn toteuttamistapaa aiheen ympärille, joka tuottaisi tarpeen mukaisen tuotoksen työnantajalleni, eli Kuopion vankilalle. Opinnäytetyön loppuvaiheen ohjauskeskustelussa havaitsin, että opinnäytetyön teema laadullisesta tutkimuksesta oli syytä vaihtaa kehittämistyöksi, joka sopii parhaiten tämän kaltaisen opinnäytetyön teemaksi.



Kuvio 3. Opinnäytetyöprosessina

#### 5.4 Aineiston ja tuotoksen kuvaaminen

Kehittämistyössä kerättiin teoriatietoa henkilöstöjohtamisen aihealueelta keskittyen erityisesti työhyvinvoinnin teemoihin. Lisäksi teoriassa tuotiin esiin tietoa resilienssistä, eli työelämäsietokyvystä. Tärkeä teoriatieto oli myös jälkipurku ja jälkipuinti kuvattuna, mitä ne toimintana ovat. Useissa teoria lähteissä on todettu, että työhyvinvoinnissa korostuu erityisesti johtaminen ja henkilöstöjohtaminen, työkaverit ja työolot. Lisäksi ihmisellä itsellään on suuri merkitys työhyvinvointiin. Henkilöstöjohtamisen teemoihin kuuluu perehdytys, kehityskeskustelut ja henkinen työsuojelu yleisesti työsuojelun näkökulmasta.

Ihmisen työhyvinvointiin vaikuttaa myös resilienssi, eli työelämän sietokyky erilaisille asioille. Teorialähteissä todetaan, resilienssistä myös se, että liiallinen positiivisuus ja epärealistinen hyvyyden näkeminen voi jopa haitata työhyvinvointia ja selviämistä raskaista ja vaikeista työtapauksista. Raskaat työtilanteet tulee tunnistaa ja ne on lupa kokea eritavoin, mutta ei normalisoida tilanteita.

Jälkipurku eli englanniksi defusing on tilaisuus, jossa puretaan luottamuksellisessa ilmapiirissä työssä tapahtunut kriittinen tilanne. Tilanne voi olla voimankäyttö, vangin karkaaminen, työkaverin loukkaantuminen, oikeudenistunnon sisältö tai joku muu kriittinen tilanne, joka aiheuttaa henkistä kuormitusta ja joka on syytä purkaa työssä ennen vapaille lähtöä. Jälkipurku tilaisuus pidetään noin 1-2 tunnin kuluttua tapahtumasta. Sen pitää koulutettu jälkipurkuohjaaja. Jälkipurku tilaisuuden voi pyytää työntekijä itse, joka oli tapahtumassa mukana, esimies tai muu tapahtuman havainnoinut henkilö. Jälkipurkutilaisuudet ovat luottamuksellisia, eikä niistä kirjoiteta koskaan muistioita. Niihin osallistuu vain he, jotka olivat osallisina tapahtuneeseen. Jälkipurkutilaisuuden pitää koulutettuohjaaja. Koulutetut ohjaajat vetävät tilaisuudet ohjeistetun mallin mukaisesti. Tilaisuuksissa ei etsitä syyllisiä tai ratkaisuja asioihin, ainoastaan puretaan tapahtunut ohjeistetun mallin mukaisesti. Tilaisuuden tarkoitus on käydä läpi tapahtunut ja normalisoida tilanne, lisätä vertaistukea ja antaa tarvittaessa ohjeet, miten toimia, jos tapahtunut jää mieleen vielä purkutilaisuuden jälkeen. Eli jälkipurkutilaisuuden tarkoitus on purkaa nopeasti tapahtunut asia yhdessä ohjaajan ja/tai työkavereiden kanssa, ettei tapahtunut jäisi vapaa-ajalle pyörimään mieleen.

Jälkipuinti eli englanniksi debriefing on taas pidemmän aikavälin toiminta purkaa tapahtunutta asiaa. Se voi olla ryhmäistuntona annettavaa tilaisuuden käsittelyä tai yksilölle tarjottua jälkipuintia. Jälkipuinnin voi järjestää koulutettu ohjaaja sovittuina tapaamisaikoina tai työterveyshuollon asiantuntijat. Jälkipuinti on myös henkisentuen toimintamalli, jossa käsitellään työssä tapahtunutta kriittistä tilannetta ohjeistetun mallin mukaisesti. Jälkipuinninkin tarkoitus on purkaa tapahtunutta tilannetta ja vähentää stressiä sekä henkistä kuormittavuutta tapahtuneesta. Jälkipuinti vahvistaa myös työntekijän resilienssiä, eli työelämän sietokykyä haastavissa

asioissa. Jälkipuinti järjestetään yleensä 1-3 päivän kuluttua tapahtuneesta. Myös jälkipuinti tilaisuudet ovat luottamuksellisia, eikä niistä kirjoiteta raportteja. Jälkipuinnissakaan ei etsitä ratkaisuja tai syyllisiä, vaan normalisoidaan tilannetta.

Kuopion vankilan henkilöstö toi esiin haastattelussa, että jälkipurku- ja jälkipuinti toiminnalle on tarve Kuopion vankilalla. Haastateltavien yhtenäinen näkemys oli, että toimivalla jälkipurku- ja jälkipuintimallilla on vaikutusta työhyvinvointiin ja tällä voidaan vähentää sairauspoissaoloja. Haastateltavat toivat myös esiin, että koulutettuja jälkipurkuohjaajia tulee olla työpaikalla riittävästi. Teoriatiedon ja haastattelussa ilmenneen tutkitun tiedon pohjalta voitiin toteuttaa toimintamalli Kuopion vankilalle, miten jälkipurku ja jälkipuinti tulisi toteuttaa.

### 5.5 Tutkimustulosten luotettavuus ja eettisyys

Käytin opinnäytetyöhön runsaasti eri lähdemateriaaleja. Kaikki lähdemateriaalit olivat sähköisiä, koska ajantasaisinta tietoa löytyy parhaiten sähköisistä lähteistä sekä myös kirjoja saa lainattu sähköisten palveluiden kautta jopa paremmin kuin kirjastosta. Lähdemateriaaleissa käytin myös Rikosseuraamuslaitoksen sisäisiä ohjeita ja materiaaleja, jolloin työn tilaajan toimintaympäristö on myös huomioitu teoreettisessa viitekehyksessä, joka lisää työn luotettavuutta.

Opinnäytetyö toteutettiin kehittämistyönä, johon tietoa kerättiin haastattelulla. Haastattelu on laadullista tutkimusta. Haastateltaviksi valittiin eri asemassa olevia Kuopion vankilan työntekijöitä. Haastattelu voi heikentää työn luotettavuutta, koska voi olla, ettei haastateltavat kertoneet kaikkea mitä aiheesta ajattelevat. Haastatteluista kertyneet materiaalit hävitettiin tietoturvallisesti tutkimustulosten puhtaaksikirjoittamisen jälkeen.

Eettisyys näkökulmasta pohdin, onko tulos eettisesti paras, sillä toteutin haastattelun henkilöstömäärään suhteutettuna pienelle joukolle. Eettisesti tulosta olisi voinut muuttaa sähköisenä kyselynä tehty tutkimus koko henkilöstölle, jolloin tutkimuksen luonne olisi myös muuttunut määrälliseksi tutkimukseksi.

## 6 Tulokset

Tutkimustietoa kerättiin Kuopion vankilan henkilöstöltä heidän näkemyksistään jälkipurusta ja jälkipuinnista. Tutkimustieto kerättiin avoimella haastattelulla. Haastattelussa käytettiin kahta taustakysymystä ja neljää eri teemakysymystä, jonka pohjalta haastateltavien näkemykset on koottu yhteen. Haastattelu toteutettiin neljälletoista henkilölle.

Haastattelun taustakysymykset olivat 1. Oletko työskennellyt kuinka pitkään rikosseuraamusalalla? ja 2. Oletko itse osallistunut jälkipurku tai jälkipuinti tilaisuuksiin? Taustakysymysten lisäksi haastattelussa kysyttiin neljä eri teemakysymystä. Ensimmäisenä teemana kartoitettiin mitä jälkipurku ja jälkipuinti on haastateltavien mielestä. Toisena teemana kysyttiin, miten näet jälkipuinnin ja jälkipurun merkityksen vankeinhoitotyössä Kuopion Vankilalla? Näiden teemojen jälkeen teemoissa kysyttiin työhyvinvointiin vaikutuksesta, kysymyksillä näetkö, että toimivalla jälkipurulla ja jälkipuinnilla olisi vaikutusta työhyvinvoinnin edistämiseen Kuopion vankilalla? Millä tavalla uskot jälkipurun ja jälkipuinnin edistävän työhyvinvointia? Tutkimuksessa haluttiin myös kysyä toiminnallisia näkökulmia kysymyksillä, miten ja kenen toimesta mielestäsi jälkipurku ja jälkipuinti tulisi järjestää työntekijöille Kuopion vankilalla, sekä tulisiko jälkipurun ja jälkipuinnin osaajia kouluttaa lisää Kuopion vankilalle? Kuinka monta jälkipurku ja/tai jälkipuinti ohjaajaa Kuopion vankilalla tulisi olla?

### 6.1 Haastateltavat

Haastateltavaksi valittiin Kuopion vankilan henkilöstöön kuuluvia monesta eri nimikkeestä eri työntekijäroolista. Haastateltavien valinnassa huomioin myös, että jälkipurku ja jälkipuinti ei ole kaikille tuttua ammatin puolesta jo entuudestaan. Haastateltavia tutkimukseen oli yhteensä neljätoista (14) henkilöä. Heistä kolme (3) oli naisia ja yksitoista (11) miehiä. Haastateltavien ammattinimikkeitä oli vartija, rikosseuraamusesimies, erityisohjaaja sekä rikosseuraamustyöntekijä. Tutkimustuloksissa ei kerrota tarkemmin vastaajien määriä eri nimikkeissä. Eri nimikkeet kuitenkin kuvaavat sitä, että tutkimustietoa on kysytty monesta eri ammattiryhmästä sekä työntekijä ja esimiesasemasta olevilta.

### 6.2 Haastattelun toteutus

Haastattelu toteutettiin ryhmähaastatteluina kahtena eri päivänä. Ryhmät olivat erikokoisia, koska aikataulut oli vaikea sovittaa haastateltavien kesken opinnäytetyönprosessin aikataulun mukaisesti. Ryhmähaastattelut pidettiin rauhallisessa neuvottelutilassa. Haastatteluja ei videoitu, mutta haastattelut nauhoitettiin litterointia varten. Ennen haastattelua jokaiselle haastateltavalle lähetettiin sähköpostitse suostumuslomake (LIITE 1) haastatteluun, jonka haastateltava palautti ennen haastattelua sähköisesti haastattelijalle. Myös haastattelun alussa

kerrattiin suostumus ja vapaaehtoisuus haastatteluun sekä todettiin kaiken haastattelussa esille tulevan olevan luottamuksellista. Kerroin myös, että käytän tietoja vain osana Rikosseuraamusalan Sosionomi opinnäytetyötäni.

### 6.3 Kuopion vankilan henkilöstön näkemyksiä tutkimuksen aihealueesta

Haastateltavien taustatiedoilla, eli työuran pituudella rikosseuraamusalalla kartoitettiin haastateltavien näkemystä työstä yleisesti, sekä mitattiin tutkimustulosten luotettavuutta. Samoin taustatiedolla oletko osallistunut jälkipurkuun tai jälkipuintiin. Haastateltavat olivat työskennelleet Rikosseuraamusalalla hyvin eri pituisilla työurilla. Lyhin työura haastateltavilla Rikosseuraamusalalla oli kolme vuotta ja pisin yli kaksikymmentä vuotta, keskimäärin haastateltavat olivat työskennelleet kahdeksan vuotta kyseisellä alalla. Tästä voidaan todeta, että haastateltavilla on käsitys Rikosseuraamusalan työstä laaja-alaisesti.

Kysyttäessä oliko haastateltava osallistunut aiemmin jälkipurku tai jälkipuinti tilaisuuksiin, kolme haastateltavaa oli aiemmin osallistunut jälkipurkutilaisuuksiin ja heistä yksi oli myös itse pitänyt tilaisuuksia Rikosseuraamusalalla työskennellessä. Yksi osallistuneista oli osallistunut tilaisuuksiin aiemmin toisen työnantajan palveluksessa. Yksitoista haastateltavista ei näin ollen ollut aiemmin osallistunut kyseisiin tilaisuuksiin lainkaan. Haastateltavien kokemukset jälkipurku ja jälkipuinti tilaisuuksista oli vähäiset, joten tästä voidaan todeta, ettei kaikille haastateltaville ollut täysin selvää mikä on jälkipurun ja jälkipuinnin merkitys. Haastateltavat toivat kuitenkin esille, että työssä tapahtuu jo nyt runsaasti kollegiaalista keskustelua eri tilanteiden jälkeen.

*”Oon mä osallistunut jälkipurkuun, mutta en risellä. Aiemmassa työssä.”*

*”En ole osallistunut jälkipurku tai jälkipuinti nimellä olevaan toimintaan, mutta jutellaan me työkavereiden kanssa näistä aina.”*

Seuraava teemakysymyksenä esitin kysymyksen haastateltaville siitä, mitä heidän mielestä on jälkipuinti ja jälkipurku. Haastateltavien vastauksista ilmeni, että vain henkilö, joka oli toisen työnantajan palveluksessa käynyt kyseisiä tilaisuuksia läpi, erotteli jälkipurun ja jälkipuinnin merkityksen siten, kuten se teorian perusteella esitetään. Muut haastateltavat kuvasivat jälkipurua ja jälkipuintia osin yhtenäisenä käsitteenä, mutta erottelivat vastauksissaan nopean reagoinnin ja myöhemmin tapahtuvan keskustelun, eli haastateltavilla oli selkeästi käsitystä akuutintilanteen purun merkityksestä ja jälkivaikutusten merkityksestä. Haastateltavat toivat esille, että jälkipuinti ja jälkipurku tarkoittaa kriisityön menetelmää, jolla puretaan yksilön tai ryhmän henkisesti kuormittavia tapahtumia. Moni haastateltava toi kuitenkin esiin, että jälkipurku voisi olla myös yksilötasolla tapahtuvaa keskustelua kahden kesken. Haastateltavat toivat

esille, että keskustelu tulisi pitää nopeasti tapahtuneen jälkeen. Tärkeänä näkökulmana haastateltavat toivat esille, ettei jälkipurussa tai jälkipuinnissa etsitä syyllisiä tai ratkaista ongelmia, vaan käsitellään tapahtunutta tilannetta henkisen kuormittavuuden tasolla. Haastateltavista osa toi myös esiin näkökulman, että heidän mielestään jälkipurku ja jälkipuinti on aina vapaaehtoista, eikä siihen työnantaja voi pakottaa.

*”Jälkipurku on äkillisen järkytystä aiheuttaneen tapahtuman purkua pian tapahtuneen jälkeen. Käydään läpi tapahtunut ja osallistujien omat kokemukset tilanteesta, sekä pohditaan keinoja kuinka lieventää jälkioireita tapahtuneen jälkeen.”*

Haastateltavilla oli hyvin samankaltainen näkemys jälkipuinnin ja jälkipurun merkityksestä Kuopion vankilalla. Haastateltavat kokivat, että sen käyttöönotto olisi erittäin tärkeää vankilalle. Osa toi myös esille, että heistä on merkillistä, ettei menetelmä ole jo aktiivisesti käytössä vankilalla. Haastateltavat korostivat myös esimiehen roolia jälkipurku ja jälkipuinti tilaisuuksissa. Haastateltavien mielestä esimies reagoi tilanteisiin ja resursoi tarvittaessa henkilöstön työtehtävät niin, että tilaisuuksiin pystytään osallistumaan. Vaikka esimies ei ole välttämättä se, kuka pitää jälkipurun, toivat haastateltavat esille, että esimiesten tulisi olla tietoisia tapahtumista. Esimiehen tulee osasta seurata jälkivaikutuksia haastateltavien mielestä.

*”Tarpeellista yksilön hyvinvointia ajatellen.”*

Kun haastateltavilta kysyttiin näkevätkö he toimivalla jälkipurku ja jälkipuinti menetelmällä olevan vaikutusta työhyvinvoinnin edistämiseen, toivat kaikki esiin, että uskovat näillä menetelmillä olevan merkitystä. Haastateltavat toivat myös esille sen, että jälkipurun jälkeen tulisi tarvittaessa osata ohjata henkilö työterveyteen. Haastateltavat toivat esille, että olisikin parempi, että akuutin tilanteen jälkeen jälkiselvittelyt jatkuisivat työterveyshuollossa. Tärkeänä seikkana haastateltavat toivat esille, että tilanteiden läpikäynti helpottaa työssä eteenpäin menemistä ja työssä jaksamista.

*”Kyllä. Työ voi olla muutenkin kuormittavaa ja etenkin äkillisen traumaattisen tapahtuman jälkeen oireita voi ilmetä pitkänkin aikaa ilman asian purkamista. Jälkipurulla voidaan sen toimiessa vähentää psyykkistä kuormaa.”*

Alkunäkemyksen jälkeen siirryttiin haastattelussa teemaan, miten toiminta tulisi haastateltavien mielestä järjestää. Haastateltavien yhtenäinen näkemys oli, että jälkipurku tulee pystyä pitämään mahdollisimman nopeasti tapahtuneen jälkeen Kuopion vankilalla. Eli haastateltavat toivat esille, että vankilalla on oltava riittävästi koulutettuja jälkipurun ja jälkipuinnin osajia. Yksi haastateltava toi esille, että hänestä olisi hyvä, jos voisi itse valita, kenen kanssa pitää jälkipurkutilaisuus. Haastateltava korosti esimerkiksi, että olisi hyvä, jos nainen voisi puhua

naiselle. Tällä haastateltavalla ei ollut aiempaa kokemusta jälkipurku tai jälkipuinti toiminnasta ja lyhyt työura Rikosseuraamusalalla. Haastateltavat toivat myös esiin, että jälkipurkua tulisi tarjota henkilöille, eikä niin, että työntekijä pyytää sitä.

*”Mahollisuus jälkipurkuun ja siihen puintiin tulisi tarjota hyvin nopeasti tarpeen vaatiessa, mutta toisaalta taas antaa aikaa ja tilaa, mikäli ei halua tai ole heti valmis.”*

Viimeisimpänä teemana kysyttiin näkemyksiä jälkipurku ja jälkipuinti tilaisuuksien pitäjien määrästä Kuopion vankilalla. Yhteinen näkemys oli, että osajia olisi oltava riittävästi eli vähintään joka vuorossa yksi koulutettu jälkipurku ohjaaja. Yksi haastateltava toi esille, että vähintään kymmenen koulutettua jälkipurkutilaisuuden ohjaajaa tulisi olla vankilalla. Tässä keskustelussa nousi myös esiin, että on liian pitkä aika odottaa jälkipurku tilaisuutta esimerkiksi seuraavalle työvuorolistalle. Haastateltavat toivat esille haastattelussa, että Kuopion vankilalla olisi hyvä olla niin sanottu pikaohje tai muistilista ja nimilista jälkipurku toiminnasta ja ohjajista kaikkien saatavilla.

*”En tiedä kuinka monta osajaa täällä on, mutta varmasti pitäis olla useampi. Jos aatellaan vaikka kesäaikaa, ainoat osajat lomalla, niin on liian pitkä aika odottaa jälkipurkua neljäviikkoa.”*

#### 6.4 Ehdotus toimintamallista jälkipurulle ja jälkipuinnille Kuopion vankilalla

Teorian ja haastattelujen perusteella esitetään Kuopion vankilan jälkipurku sekä jälkipuinti-istunnoille toimintamallia, joka tulisi huomioida ohjetta tehdessä. Tämä ohjemalli on tehty haastattelujen ja teorian perusteella. Jälkipurku ohjeeseen Kuopion vankilalle huomioidaan, että jälkipurkuistunto pidetään kestoltaan lyhyenä, enintään tunnin mittaisena. Jälkipurkuistunnon pitävät yleensä siihen koulutetut ohjaajat. Ohjeistuksiin kirjataan, että olisi tärkeää huomioida jokaiseen työvuoroon joku, jolla on jälkipurku koulutus. Ohjeissa korostetaan, että jälkipurkuistunnot ovat aina luottamuksellisia, eikä niiden sisällöstä saa raportoida eteenpäin. Kuopion vankilan jälkipurku ohjeeseen kuvataan myös tilanne, ellei työvuorossa ole koulutettua ohjaajaa. Ohjeen mukaisesti tällöin työvuoroon voidaan kutsua työhön sellainen henkilö hälytettynä tai työvuoron esimies hoitaa jälkipurkuistunnon organisoimisen tai tilaisuus hoidetaan viimeistään seuraavassa työvuorossa.

Ohjeessa kuvataan, milloin jälkipurkuistunto järjestetään. Ohjeen mukaisesti jälkipurkuistunto järjestetään aina, kun työvuoroon sisältyy:

- Vakava työturvallisuustapahtuma, vakava inhimillinen virhe tai vakava läheltä piti tilanne tai esimerkiksi voimankäytön tilanne

- Työkaverin loukkaantuminen tai menehtyminen
- Asiakkaan loukkaantuminen tai menehtyminen
- Muutoin henkisesti raskas työtapahtuma, esim. oikeuden istunnon sisällön purkaminen.

Jälkipurkuohjeella viitataan myös yleisiin työterveyshuollon ohjeisiin, esimerkiksi tilanteissa, joissa purkutilanteen vetäjä ei pysty auttamaan henkilöä, vaan tilanne vaatii terveydenhuollon ammattihenkilön apua.

Jälkipurkuohjeessa on kuvattava myös jälkipurkuistunnon tavoitteet, joita ovat:

- Normalisoida kokemukset ja vahvistaa resilienssiä
- Muodostaa yhteneväinen tilannekuva tapahtumasta
- Vahvistaa työkaveruutta ja antaa vertaistukea
- Tukea työkavereiden selviytymisprosessia ryhmänä tai yksilönä
- Tarjota tietoa stressi- ja traumareaktioiden oireista
- Arvioida jatkotuen tarvetta, esimerkiksi työterveyshuoltoon

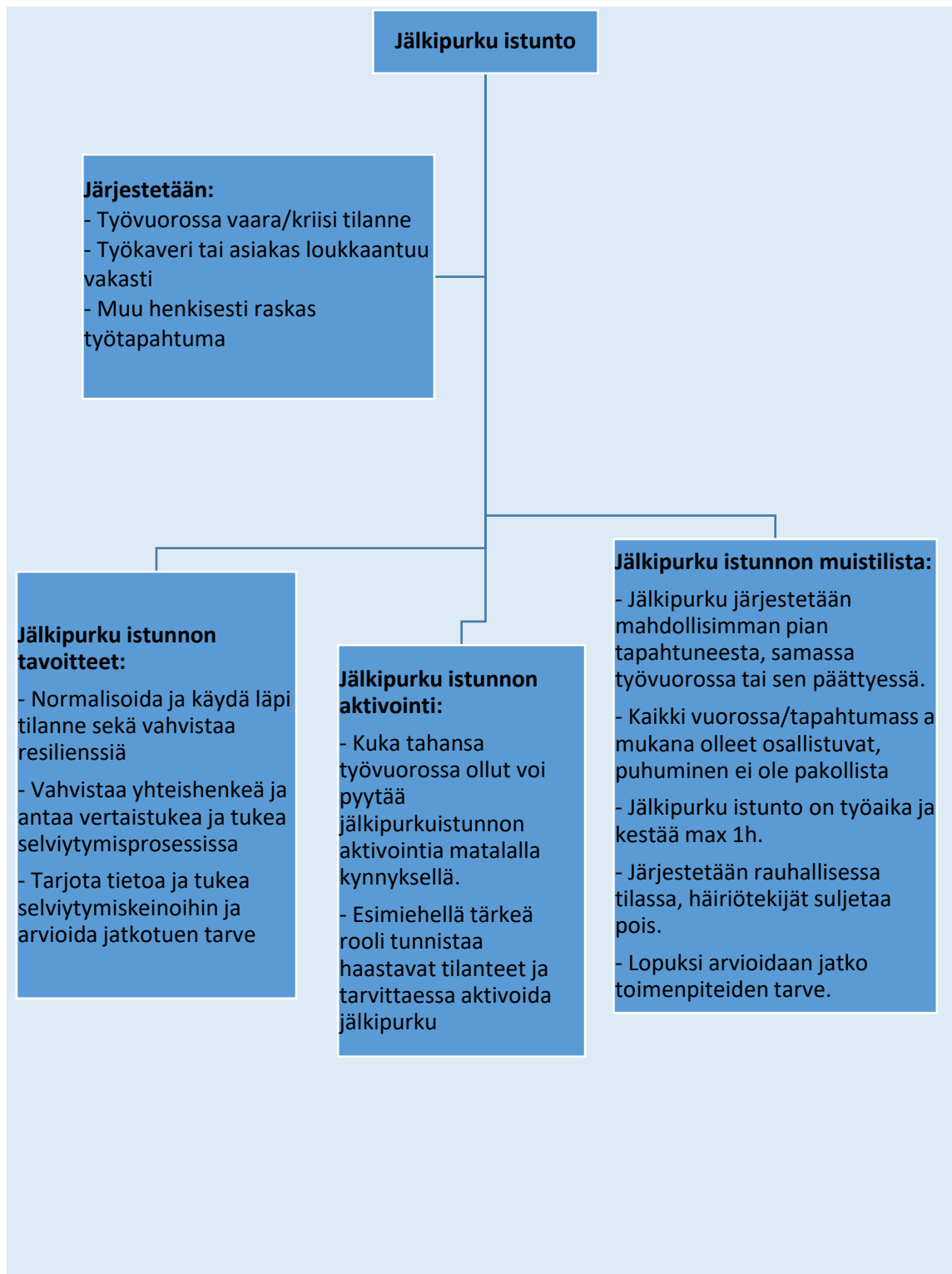
Kuopion vankilan jälkipurku ohjeella kuvataan myös, miten jälkipurkuistunnon aktivoidaan. Eli kuka voi kutsua istunnon kasaan ja millä menetelmillä. Ohjeessa kerrotaan, että kuka tahansa työvuorossa oleva voi pyytää jälkipurkuistuntoa tai ilmoittaa sen tarpeesta työvuoron esimiehelle. Ohjeelle kuvataan, että jälkipurkuun osallistuvat ne henkilöt, jotka ovat työvuorossa olleet ko. tapahtumassa mukana ja ne keitä tapahtunut koskettaa. On tärkeää, ettei jälkipurku istuntoon oteta mukana muita työkavereita, jotka eivät olleet tilanteessa mukana, sillä tällöin jälkipurkuistunnon luottamuksellisuus rikkoutuisi.

Jälkipurkuohjeella korostetaan esimiehen roolia ja vastuuta. Esimiehellä on tärkeä rooli kuormittavan tilanteen aiheuttaman oireilun havainnoinnissa, tämä rooli ilmenee myös Rikosseuraamuslaitoksen Työkyvyn tuen työkalupakista.

Jälkipurkuohjeen loppuun on hyvä tehdä muistilista muista tärkeistä asioista. Muistilista auttaa esihenkilöä tai jälkipurkuistunnon pitäjää huomioimaan kriisitilanteessa riittävät asiat. Muistettavia asioita ovat muun muassa seuraavat seikat:

- Jälkipurkuistunto järjestetään mielellään heti työvuorossa, kun mahdollista.
- Kaikkien työvuorossa tapahtumassa mukana olleiden on syytä osallistua jälkipurkuistuntoon, mutta puhuminen ei ole pakollista. Henkilöllä tulee olla erityisen painava syy, mikäli hän ei osallistu jälkipurkuistuntoon. Ulkopuolisia ei oteta istuntoon mukaan.

- Jälkipurkuistunnon jälkeen päätetään työvuoron jatkumisesta. Esimerkkejä tilanteista, jolloin kannattaa vakavasti harkita työvuoron jatkamista: työporukan jäsenen vakava vammautuminen tai kuolema kesken työvuoron
- Istunto on työaika ja kestää noin yhden tunnin
- Jälkipurkuistunto tulee järjestää rauhallisessa tilassa.
- Puhelimet tulee olla äänettömällä / ei muita häiriötekijöitä saa olla
- Istunnon jälkeen arvioidaan, tarvitaanko jälkipuintia, työterveyshuollon palveluita tai muuta tukea.



Kuvio 4. Jälkipurkumallin ohjeen perusta Kuopion vankilalle

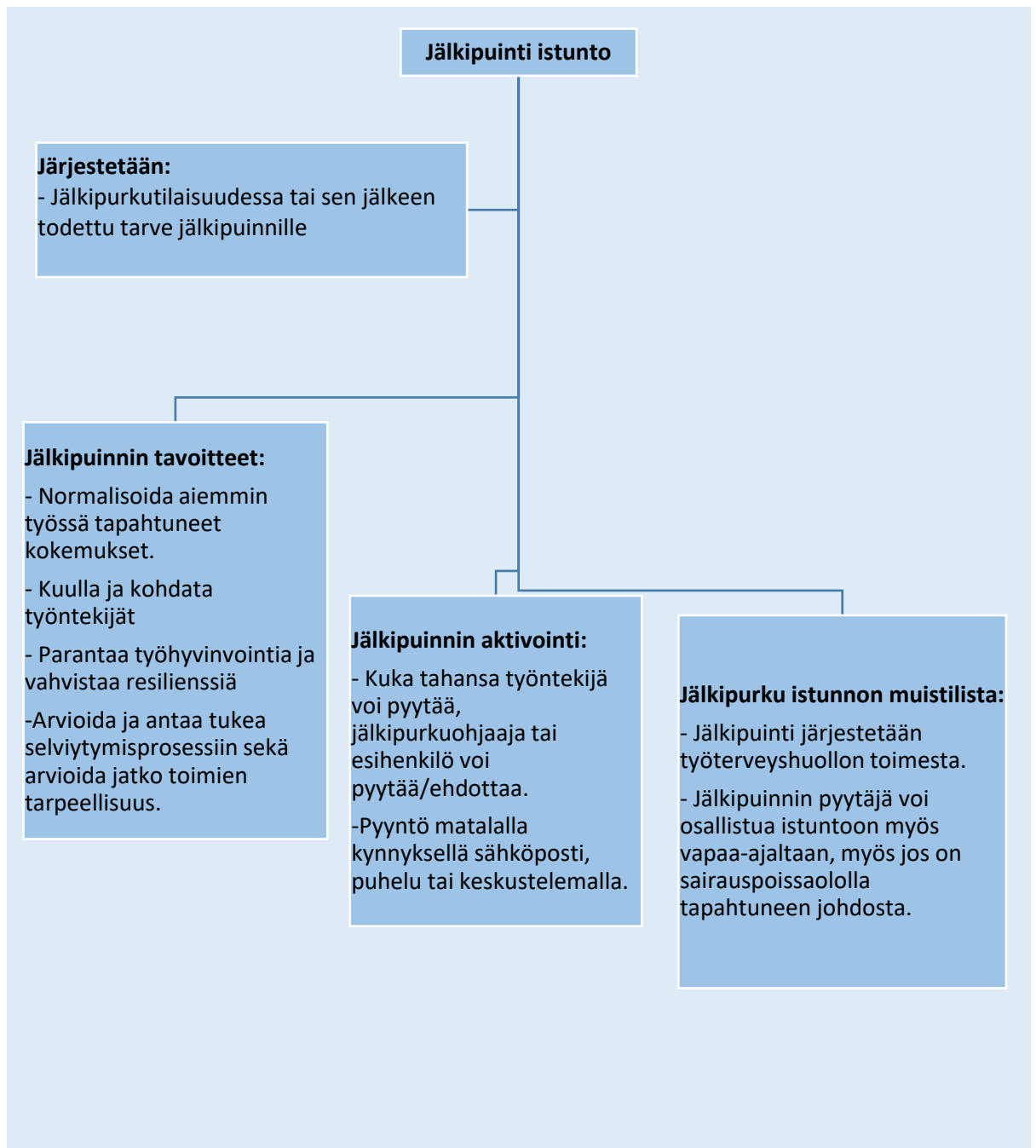
Jälkipuinti ohjeeseen Kuopion vankilalle huomioidaan jälkipuinnin tavoitteet ja miten jälkipuinti järjestetään. Järjestetäänkö jälkipuinti työpaikkakoulutetun ohjaajan kanssa vai hyödyntäen työterveyshuollon palveluita. Jälkipuinti ohjeella korostetaan jälkipuinnin tarkoitusta, jotka ovat:

- Normalisoida aiemmin työssä tapahtuneet kokemukset
- Tulla kuulluksi ja kohdatuksi kokemuksen perusteella
- Parantaa työhyvinvointia ja vahvistaa resilienssiä
- Tukea työntekijän yksilöllistä selviytymisprosessia ja vahvistaa toimintakykyä
- Tarjota tietoa normaaleista stressi- ja traumareaktioista
- Pohtia jatkotoimia, ja ohjata työterveyteen tarvittaessa
- Parantaa työyhteisön keskusteluilmapiiriä.

Myös jälkipuinti ohjeella kuvataan, miten jälkipuinti aktivoidaan Kuopion vankilalla. Jälkipuinnin aktivointi voi tapahtua siten, että työntekijä pyytää jälkipuintia esimieheltä tai ohjaajalta, esimerkiksi soittamalla tai laittamalla sähköpostia esimiehelle tapahtuneen johdosta. Ohjeelle kuvataan miten tiedonvastaanottaja tunnistaa tässä vaiheessa, tarvitaanko jälkipuinti työterveyshuollon terveydenhoidonammattilaisten kautta vai riittääkö työpaikkakoulutetun ohjaajan pitämä jälkipuintitilaisuus.

Ohjeella kerrotaan, että jälkipuinti voi aktivoitua myös jälkipurkuohjaajan sitä ehdottamana tai esimiehen sitä ehdottamana. Joskus voi olla, että jälkipurkutilanteessa ohjaaja tai esimies tunnistaa tilanteen vaativan jälkipuintia.

Kuopion vankilan jälkipuintiohjeelle kuvataan, miten työaika määräytyy jälkipuinti istunnoissa, yleisesti tämä ei ole työaika jos tapahtuma on työntekijän vapaa-ajalla. Suositukseksi Kuopion vankilan ohjeelle kirjataan, että jälkipuinti järjestetään työterveyshuollon toimesta. Kun jälkipuinnin järjestää työterveyshuolto, määräytyy aikataulu työterveyshuollon palvelutarjoajan mukaisesti ja työntekijöille järjestään vapautus työvuorosta osallistua jälkipuintiin, mikäli se sattuu työvuoron ajalle. Jälkipuintiin voidaan osallistua myös vapaa-ajalta, mikäli jälkipuinti ajoittuu ajalle, jolloin ei ole työvuorossa.



Kuvio 5. Jälkipuintimallin ohjeen perusta Kuopion vankilalle

## 7 Arviointi

Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää Kuopion vankilan henkilöstön näkemyksiä jälkipurusta ja jälkipuinnista sekä luoda toimintamalli jälkipurku ja jälkipuintitoiminnalle Kuopion vankilalle. Avainkysymyksinä opinnäytetyölle oli miten jälkipuinti ja jälkipurku nähdään Kuopion vankilalla henkilöstön näkökulmasta? Miten henkilöstön näkökulmasta jälkipuinti ja jälkipurku tulisi järjestää? Millainen olisi toimiva jälkipurku ja jälkipuinti malli Kuopion vankilalle? Arviointia asetetuille tavoitteille tehtiin haastatteluaineiston ja omien havaintojen pohjalta sekä teorian pohjalta. Lisäksi arviointia tehtiin kehittämistyönä tuotetun tiedon pohjalta.

Kuopion vankilan henkilöstön näkemys jälkipurku- ja jälkipuintitoiminnan toteuttamisesta vankilalla oli avoin ja vastaanottavainen. Kaikki haastateltavat näkivät aiheen tärkeänä ja toivoivat suunnitelmallista jälkipurkutoimintaa Kuopion vankilalle. Haastateltavista osa toikin esiin sen, että heistä on outoa, ettei jälkipurkutoimintaa ole ollut aktiivisesti käytössä. Haastateltavilla oli myös yhtenäinen näkemys siitä, että jälkipurkutilaisuuden tarkoitus ei ole etsiä syyllisiä eikä ratkaisuja vaan käsitellä ja normalisoida tilanne sekä antaa tarvittaessa ohjeistusta jatko-toimenpiteisiin. Esimiesten rooli henkisen työsuojelun keinojen ylläpitäjinä tuotiin myös esiin haastatteluissa.

Jälkipurkutoiminta onkin akuuttia tilanteiden purkua nopeasti tapahtuneiden asioiden jälkeen. Jälkipurun tarkoitus on nimenomaisesti purkaa henkistä kuormittavuutta. Jälkipurkutilaisuus on luottamuksellinen, eikä siitä kirjoiteta muistioita. Jälkipurku ehkäisee parhaimmillaan stressin ja kriisin muodostumista tapahtuneen johdosta ja sitä kautta sairauspoissaoloja. (Spal ry 2024.)

Haastateltavien mielestä jälkipurku tulisi järjestää koulutettujen ohjaajien toimesta Kuopion vankilalla. Yksi haastateltava pohti myös, voisiko esimies olla jälkipurun järjestäjä ja pitäjä. Tärkeänä haastateltavat pitivät, että jälkipurkutilaisuus pidettäisiin nopeasti tapahtuneen jälkeen. Jälkipuinnista haastateltavat toivat esiin, että tilaisuuden voisi pitää työterveyshuollon ammattilainen.

Jälkipurkutilaisuus on tilanteen normalisointia ja ennalta sovitun purkukaavan mukaisesti tapahtuva tilaisuus. Tilaisuuden pitää koulutettu ohjaaja, koulutettu ohjaaja voi olla myös esimies. Tärkeää kuitenkin on, että jälkipurkutilaisuudessa pysytään aiheessa, käsitellään tosiasialliset tapahtumat eikä liioitella tai vähätellä niitä. Koulutettu ohjaaja kykenee pitämään keskustelun asiassa ja ohjaamaan tilaisuuden toimintamallin mukaisesti. (Spal ry 2024.)

Havainnoin itse haastateltavista, että kaikille ei ollut täysin selvää mitä jälkipurku ja jälkipuinti on. Osa haastateltavista toi esiin pidemmän aikaväli keskustelua ja yleistä työhaasteista keskustelua. Tämä ei suoranaisesti ole jälkipurkutoiminnan tarkoitus. Ottaessa jälkipurku ja

jälkipuinti toiminta käyttöön Kuopion vankilalla on tärkeää perehdyttää henkilöt jälkipurkutoiminnan ideaan ja koulutettujen ohjaajien rooliin. Koulutetut ohjaajat eivät myöskään saa kuormittua jälkipurkutoiminnasta liikaa.

Mielestäni haastattelu oli hyvä keino kerätä tietoa ja havainnoida Kuopion vankilan henkilöstön näkemyksiä aiheesta ja sitä kautta luoda toimintaohjemalli. Teoriatiedon kerääminen ja analysointi aiheen tiimoilta helpotti haastattelujen pitämistä ja toimintaohjemallin luontia. Alkuperäisenä ajatuksena opinnäytetyölle oli tehdä siitä laadullinen tutkimus, mutta muutin sen kehittämistyöksi, koska tutkimuksen ja asioiden selvittämisen myötä työn luonne muuttui. Kehittämistyö sopii tämän tyyppisen opinnäytetyön teemaksi hyvin. Opinnäytetyöprosessin aikana olen oppinut paljon tiedon tutkimisesta ja tutkitun tiedon hyödyntämisestä työelämään.

Omaa osaamistani esimiesroolissa opinnäytetyöprosessin tekeminen lisäsi. Osaan jatkossa ottaa paremmin huomioon esimiesroolissa henkisen työsuojelun tärkeyden ja menetelmät. Samaa osaamista voin hyödyntää myös työntekijänä ja kollegana työkavereille.

## 8 Pohdinta

Opinnäytetyö prosessina oli vaativa, mutta olen lopputulokseen tyytyväinen. Opinnäytetyön teema muuttui viime metreillä ennen työn valmistumista. Alkuperäinen opinnäytetyö oli tarkoitus toteuttaa laadullisena tutkimuksena, mutta teema vaihtui kehittämistyöksi. Sain kerättyä teoriatietoa ja tutkimuksellista tietoa jälkipurun ja jälkipuinnin merkityksestä Kuopion vankilalla. Lisäksi sain luotua toimintamallin, miten jälkipurku ja jälkipuinti voitaisiin ohjeistaa Kuopion vankilalla. Vaikka opinnäytetyön teema vaihtui ja laadullisten tutkimusten tulosten luotettavuutta kyseenalaistetaan (Tuomi & Sarajärvi 2017), uskon saaneeni haastattelulla kattavan näkemyksen aiheesta Kuopion vankilalla.

Tärkeänä aiheesta nostan esille sen, mitä myös työterveyslaitoksen (2024) tiedoissa on todettu, että työhyvinvoinnissa korostuu johtaminen, työkaverit ja työolot. Lipponen (2020) toteaa, että liiallinen positiivisuus ja epärealistinen hyvyyden näkeminen voi jopa haitata työhyvinvointia ja selviämistä raskaista ja vaikeista työtapauksista, koska silloin tilannetta ei tunnusteta oikein, ei ehkä osata soveltaa tapahtumaa tosiasiallisiin normeihin ja näin ollen ilmennetään siitä vääränlaista tunnetta ja jätetään asia kohtaamatta. Tämä eli resilienssi työssä on myös tärkeä nosto. Raskaassa vankeinhoitotyössä joutuu pakostakin näkemään ja kokemaan monenlaisia asioita, kaikkea ei tarvitse sietää ja asioita on päästävä purkamaan, ettei ne heikennä työhyvinvointia. Kuten Lipponen (2020) toteaa, on tärkeää uskaltaa myöntää itselleen ja työyhteisölle, että jonkin työssä tapahtunut asia koskettaa ja henkilö kärsii siitä. Kun työntekijä nostaa nämä

asiat esiin, on työpaikalla oltava toimiva jälkipurku ja jälkipuinti malli, jotta apu on saatavilla ja työhyvinvointi ei kärsi työpaikan takia, jossa ei osata tukea kriisin hetkellä.

Kuten tutkimustuloksistakin nousi esiin, tulisi kiperät tapahtumat purkaa työssä mahdollisimman nopeasti. Tähän jälkipurkutoiminta on oikea malli toimia, sillä jälkipurun tarkoitus on purkaa henkistä kuormaa jonkin kriisitapahtuman johdosta ja se tulisi järjestää noin 1-2 tunnin kuluessa tapahtumasta. (Spal ry 2024.) Yleensä jälkipurkutilaisuuden pitää koulutettu ohjaaja, siksi Kuopion vankilallakin tulisi varmistaa, että koulutettuja ohjaajia on riittävästi. Koulutetun ohjaajan menetelmin jälkipurkutilaisuudet ovat onnistuneita ja tarkoituksen mukaisia. Jälkipurkutilanteen tarkoitus on käydä läpi tapahtunut ja normalisoida tilanne sekä lisätä työkalu- ja yhteishenkeä, joka nousi esiin myös tutkimustuloksista ja työturvallisuuskeskuksen (2024) ohjeista.

Jälkipuinti on taas tapahtuneen jälkeen, myöhemmin tapahtuvaa asiasta keskustelua. (Ponteva 1996.) Tutkimustuloksissa nousi esiin, että Kuopion vankilan henkilöstö näkee jälkipuinnin enemmänkin työterveyshuollon tehtäväksi, eli terveydenhuollon ammattihenkilön kautta pidettäväksi toiminnaksi. Jälkipuinti seuraa jälkipurkua, eli jälkipurun jälkeen henkilölle on vielä jäänyt mielenpäälle tapahtuneet. Olisikin viisasta, että tämän toiminnan hoitaisi ammattihenkilö. Jälkipuinti tilaisuuden tarkoitus on purkaa stressioireita, käsitellä tuntemuksia tilanteesta sekä ehkäistä stressihäiriötä toteaa Ponteva (1996).

Osalle haastateltavista jälkipurku ja jälkipuinti teoriana ei ollut selkeä. Tämä osoittaa mielestäni sen, että ottaessa jälkipurku ja jälkipuinti malli käyttöön Kuopion vankilalla on mallin perehtyminen erityisen tärkeää henkilöstölle. Haastateltavat toivat esiin haastattelussa osana jälkipurkua normaalin esimies-alaiskeskustelun tai kollegiaalisen keskustelun. On kuitenkin tärkeä tunnistaa, ettei jälkipurku ohjaaja ole pitkän aikajänteen keskustelukumppani erilaisissa asioissa (terapeutti). On myös tärkeä tunnistaa työterveyshuollon merkitys, esimerkiksi jälkipuinnin osalta. Kysymykseen, onko jälkipurusta ja jälkipuinnista hyötyä työhyvinvointiin? - tutkimustulokset vastaavat, että on. Niin teorian kuin tutkimustulosten kautta nähdään, että asioiden nopealla käsittelyllä ehkäistään työpahoinvointia ja niistä johtuvia sairauspoissaoloja eli jälkipuinnista ja jälkipurusta on hyötyä tutkimuksen mukaan työhyvinvointiin.

Kokonaisuudessaan opinnäytetyöprosessi oli opettavainen, joskin vaativa prosessi. Uskon, että työn tuloksia tullaan hyödyntämään työpaikallani. Olen lopputulokseen tyytyväinen, vaikka teinkin työn nopealla aikataululla ja teema vaihtui viimemetreillä kehittämistyöksi.

## 8.1 Jatkotutkimus ehdotukset

Jatkotutkimus aiheena työlle voisi toteuttaa tutkimuksen, jolla tutkittaisiin sairauspoissaolojen muutosten seuranta, sen jälkeen, kun jälkipurku ja jälkipuinti toiminta on ollut käytössä muutamana vuoden Kuopion Vankilalla. Eli tutkittaisiin, edistääkö toimiva jälkipurku ja jälkipuintimalli työhyvinvointia ja johtaa sairauspoissaolojen vähentymiseen.

## 9 Lähteet

Humak opinnäytetyöopas YAMK. Viitattu 25.5.2024. <https://humak.libguides.com/c.php?g=688355&p=4925417>

Juhila, K. Tietoarkisto. Laadullisen tutkimuksen ominaispiirteet. Viitattu 16.4.2024. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/mita-on-laadullinen-tutkimus/laadullisen-tutkimuksen-ominaispiirteet/>

Lipponen, K. 2020. Resilienssi arjessa. E-kirja. Viitattu 16.4.2024.

Manka, M., Manka, M. 2016. Työhyvinvointi. E-kirja. Viitattu 16.4.2024.

Mäntyranta, T, Kaila M. 2008. Focusryhmähaastattelu laadullisen tutkimuksen menetelmänä lääketieteessä. Viitattu 15.5.2024. <https://www.duodecimlehti.fi/duo97349>

Nyyti ry. Resilienssi. Viitattu 16.4.2024. <https://www.nyyti.fi/opiskelijoille/opi-elamantaitoa/uupumus-2/resilienssi/>

Ponteva, M. 1996. Mitä on debriefing suomeksi? Viitattu 16.4.2024. <https://www.duodecimlehti.fi/duo60227>

Rikosseuraamuslaitos. Viitattu 11.4.2024. <https://www.rikosseuraamus.fi/fi/index/toimipaikatjayhteystiedot/vankilat/kuopionvan-kila.html>

Rikosseuraamuslaitoksen tilinpäätös ja toimintakertomus vuodelta 2023. Rikosseuraamuslaitos. Viitattu 11.4.2024 [https://www.rikosseuraamus.fi/material/sites/rise\\_ja\\_rskk\\_yhteiset/dokumentit/ax6ind3ic/2024-1\\_Risen\\_tilinpaaotos\\_ja\\_toimintakertomus\\_vuodelta\\_2023.pdf](https://www.rikosseuraamus.fi/material/sites/rise_ja_rskk_yhteiset/dokumentit/ax6ind3ic/2024-1_Risen_tilinpaaotos_ja_toimintakertomus_vuodelta_2023.pdf)

Ruotsi, S., Aho, J. & Larkkonen, V. 2023. Voima pinnan alla. E-kirja. Viitattu 16.4.2024.

Spal ry. Pelastustoimeen suositus jälkipurkutoimista. Viitattu 16.4.2024. <https://pelastusalan.ammattilainen.fi/pelastustoimeen-suositus-jalkipurkutoimista-kohti-entista-avoimpempaa-puhumisen-kulttuuria/>

Tevanlinna, A. & Kokko, J. 2022. Muutos mielessä. Kohti omannäköistä elämää. E-kirja. Viitattu 16.4.2024.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2017. Laadullinen tutkimus ja sisältöanalyysi. E-kirja. Viitattu 16.4.2024.

Työterveyslaitos. Perehdyttäjän top 10 muistilista. Viitattu 16.4.2024. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyoural/tyouralle-kiinnittyminen/perehdyttajan-top-10-muistilista#:~:text=Ty%C3%B6paikan%20toimintaan%20perehdytt%C3%A4minen%201%20Esittele%20perehdytt%C3%A4j%C3%A4%2028t%29%20ja,ja%20pelis%C3%A4%C3%A4nn%C3%B6t.%204%20Selvit%C3%A4%20keskeiset%20ty%C3%B6h%C3%B6n%20liitety%C3%A4t%20ammattitermit>

Työterveyslaitos. Resilientti organisaatio. Viitattu 16.4.2024. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/resilientti-organisaatio>  
Työterveyslaitos. Työkykytalo. Viitattu 16.4.2024. <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyokykytalo>

Työturvallisuuskeskus. Henkinen työsuojelu ja psyykinen suorituskyky. Viitattu 16.4.2024  
<https://ttk.fi/tyoturvallisuus/toimialakohtaista-tietoa/pelastusala/henkinen-tyosuojelu-psykinen-suorituskyky/>

Työturvallisuuskeskus. Viitattu 16.4.2024.  
[www.ttk.fi](http://www.ttk.fi)

Työturvallisuuslaki 738/2002. Viitattu 16.4.2024.  
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>

Välimäki, M., Varpula, J. & Lantta, T. National Library Of Medicine. Viitattu 16.4.2024.  
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC10103740/>

#### Julkaisemattomat

Arvo arjessa. Virkamiehen etiikka. Valtiohallinnon käsikirja. Viitattu 16.4.2024.

Johtamisen ja esimiestyön laatukortti. Rikosseuraamuslaitos. Viitattu 16.4.2024.

Kuopion vankila järjestyssääntö. Viitattu 16.4.2024.

Rikosseuraamuslaitoksen työhyvinvoinnin kehittämisohjelma 2020-2025. Rikosseuraamuslaitos. Viitattu 16.4.2024.

Työkyvyn tuen työkalupakki. Kuopion Vankila. Viitattu 16.4.2024.

Vertaistukitoiminnan organisointi esitys. Järvelin, J&Härkönen, P. Koulutusmateriaali. Viitattu 16.4.2024.

## Kuviot

Kuvio 1: Rikosseuraamuslaitos organisaatiokaavio .....	7
Kuvio 2: Kriisinvaiheet .....	16
Kuvio 3. Opinnäytetyöprosessina .....	19
Kuvio 4: Jälkipurkumallin ohjeen perusta Kuopion vankilalle.....	28
Kuvio 5. Jälkipuintimallin ohjeen perusta Kuopion vankilalle.....	30

## Taulukot

Taulukko 1: Opinnäytetyön tavoitteet .....	10
--	----

## Liitteet

LIITE 1 Suostumus haastatteluun .....	39
LIITE 2 Haastattelu kysymykset.....	40

## LIITE 1 Suostumus haastatteluun

### SUOSTUMUS HAASTATTELUUN

Suostun osallistumaan avoimeen haastatteluun koskien Kuopion vankilan henkilöstön näkemyksiä jälkipurusta ja jälkipuinnista, joka on osa Rikosseuraamusalan Sosionomi opinnäytetyötä.

Olen tietoinen, että haastatteluun osallistuminen on vapaaehtoista.

Suostun, että minua haastatellaan ja haastattelussa kertomiani tietoja käytetään opinnäytetyössä.

Päiväys . . . .2024

Suostun haastatteluun ja tietojen käyttämiseen opinnäytetyössä

Nimenselvennys

Täyttämällä lomakkeen ja lähettämällä sen takaisin sähköpostin liitteenä, katsotaan sähköpostisi allekirjoitukseksi ja suostumukseksi. Kiitos!

## LIITE 2 Haastattelu kysymykset

Toteutan opinnäytetyötä Rikosseuraamusalan sosionomiopinnoissani. Työn aiheena on jälkipurku ja jälkipuinti Kuopion vankilalla. Tällä avoimella haastattelulla kartoitetaan Kuopion vankilan henkilöstön näkemyksiä aiheesta. Haastateltavat on valittu sattumanvaraisesti. Haastattelu toteutetaan avoimena haastatteluna. Esitän teille muutamia teema kysymyksiä aiheesta, joihin toivon teidän vastaavan mahdollisimman laajasti siten, miten näette asian. Olette saaneet aiemmin täytettäväksi sähköpostilla haastatteluun suostumuslomakkeen, jolla suostuitte haastatteluun ja tiedostatte, että haastatteluun osallistuminen on vapaaehtoista. Haastattelun tuloksia käytetään vain Rikosseuraamusalan opinnäytetyöni tuloksissa. Haastattelumateriaalit hävitetään tietoturvallisesti työntulosten julkaisemisen jälkeen. Kaikki tässä haastattelussa kirjoitettu ja keskusteltu jää haastateltavien ja haastattelijan välille. Tutkimustuloksissa ei ilmoiteta kenen kommentti tai mielipide, jokin asia on ollut.

### Taustakysymykset:

1. Oletko työskennellyt kuinka pitkään rikosseuraamusalalla?
2. Oletko itse osallistunut jälkipurku tai jälkipuinti tilaisuuksiin?

### Teemakysymykset:

1. Mitä mielestäsi jälkipuinti ja jälkipurku tarkoittavat?
2. Miten näet jälkipuinnin ja jälkipurun merkityksen vankeinhoitotyössä Kuopion Vankilalla?
3. Näetkö, että toimivalla jälkipurulla ja jälkipuinnilla olisi vaikutusta työhyvinvoinnin edistämiseen Kuopion vankilalla? Millä tavalla uskot jälkipurun ja jälkipuinnin edistävän työhyvinvointia?
4. Miten ja kenen toimesta mielestäsi jälkipurku ja jälkipuinti tulisi järjestää työntekijöille Kuopion vankilalla?
5. Tulisiko jälkipurun ja jälkipuinnin osaajia kouluttaa lisää Kuopion vankilalle? Kuinka monta jälkipurku ja/tai jälkipuinti ohjaajaa Kuopion vankilalla tulisi olla?

Voit kommentoida myös muuta avoimesti aiheeseen liittyvistä teemoista.

Kiitos vastauksistanne ja avustanne osallistua opinnäytetyöni toteutukseen!