



Debriefing - äkillisen kriisitilanteen purku työssä sattuneista tilanteista

Laura Toivonen & Reeta-Maria Hietanen

2024 Laurea



Laurea-ammattikorkeakoulu

Debriefing - äkillisen kriisitilanteen purku työssä sattuneista tilanteista

Laura Toivonen &
Reeta-Maria Hietanen
Sosionomi (AMK)
Opinnäytetyö
Marraskuu, 2024

Laura Toivonen, Reeta-Maria Hietanen

Debriefing - äkillisen kriisitilanteen purku työssä sattuneista tilanteista

Vuosi

2024

Sivumäärä

45

Tämä opinnäytetyö on tutkimuksellinen työ, jonka tarkoituksena oli selvittää Humanan avohuollon työntekijöiden kokemuksia debriefingistä. Tavoitteena oli selvittää, oliko jälkipuintikeskustelu tukenut työntekijää työhön paluussa ja arkielämässä. Halusimme selvittää myös, millä tavalla debriefing-ohjaajan rooli vaikutti koettuun purkukeskusteluun. Opinnäytetyön työelämäkumppanina on Humana Avopalvelut Oy.

Opinnäytetyön tietoperusta käsittelee työn kuormittavuutta sosiaalialalla, traumaattisten kriisitilanteiden eri vaiheita sekä debriefingiä. Debriefing tarkoittaa psykologista jälkipuintia ja se on yksi kriisi-intervention muodoista (Pasternack 2004).

Opinnäytetyö toteutettiin laadullisena tutkimuksena ja aineiston hankinta toteutettiin teemahaastatteluiden avulla. Haastatteluaineiston analysoinnissa käytettiin apuna teemoittelua. Haastatteluihin osallistui yhteensä kuusi Humanan avopalveluiden työntekijää. Haastatteluissa olevat kysymykset vastasivat tutkimuskysymyksiimme. Opinnäytetyön tutkimuskysymyksiä oli kolme, 1) Millaisia kokemuksia työntekijöillä on jälkipuinnista? 2) Onko äkillisen kriisitilanteen purku työssä sattuneista tilanteista tukenut työntekijää ja miten? 3) Kuinka debriefing-ohjaajan ammattitaito näkyi jälkipuintitilaisuudessa?

Tutkimuksen tulosten mukaan äkillisen kriisitilanteen purku työssä sattuneista tilanteista on tukenut työntekijää. Työntekijät ovat kokeneet saaneensa tukea ja apua traumaattisen tapahtuman käsittelyssä niin, että työn tekeminen tapahtuman jälkeen on ollut helpompaa. Neljä haastateltavista koki, että debriefing on tukenut heitä arkisissa asioissa ja läheisten kanssa toimiessa. Haastateltavista jokainen koki debriefingin hyödyllisenä ja tärkeänä menetelmänä traumaattisesta tapahtumasta toipumiselle. Työntekijöiden kokemukset jälkipuinnista olivat positiivisia ja tapahtumien läpikäyminen yhdessä ammattilaisen kanssa koettiin turvallisenä. Ammattitaitoinen ohjaus koettiin tärkeänä elementtinä debriefingissä. Ohjausta kuvailtiin rauhalliseksi, sallivaksi ja kannustavaksi. Neljä haastateltavista ei muuttaisi jälkipuintikeskustelusta mitään. Yhden haastateltavan vastauksesta nousi muutosehdotuksena esiin se, että istunto olisi ollut parempi pitää kasvokkain eikä etäyhteydellä. Toinen haastateltava koki aikapainetta debriefing-istunnossa ja toivoi pidempää aikaa debriefing-istunnolle.

Asiasanat: työn kuormittavuus, traumatisoituminen, debriefing

Laura Toivonen, Reeta-Maria Hietanen

Debriefing - dismantling a sudden crisis situation from situations at work

Year

2024

Pages

45

This thesis is a research-based work that aimed to investigate the experiences of Humana's open care workers with debriefing. The aim was to find out whether the debriefing discussion had supported the employee in returning to work and in everyday life. We also wanted to find out how the role of the debriefing supervisor affected the debriefing. The working life partner of the thesis is Humana Avopalvelut Oy.

The knowledge base of the thesis deals with workload in the social field, stages of dealing with traumatic crisis situations and debriefing. Debriefing refers to psychological debriefing and is one of the forms of crisis intervention (Pasternack 2004).

The thesis was carried out as a qualitative study and the material acquisition was carried out through thematic interviews. Themes were used to analyse the interview data. A total of six Humana outpatient service employees participated in the interviews. The questions in the interviews answered our research questions. There were three research questions for the thesis, 1) What kind of experiences do employees have of debriefing? 2) Has resolving a sudden crisis situation from situations at work supported the employee and how? 3) How was the professional skills of the debriefing instructor visible in the debriefing event?

According to the results of the study, resolving sudden crisis situations from situations at work has supported the employee. Employees have felt that they have received support and help in dealing with the traumatic event in such a way that it has been easier to work after the event. Four of the interviewees felt that debriefing has supported them in everyday matters and in working with loved ones. Each of the interviewees felt that debriefing was a useful and important method for recovering from a traumatic event. The employees' experiences of the aftermath were positive, and it was considered safe to go through the events together with a professional. Professional guidance was seen as an important element in the debriefing. The guidance was described as calm, permissive and encouraging. Four of the interviewees would not change anything from the debriefing discussion. One of the interviewees' response suggested that it would have been better to hold the session face-to-face rather than remotely. Another interviewee experienced time pressure during the debriefing session and wished for a longer time for the debriefing session.

Keywords: workload, traumatisation, debriefing

Sisällys

1	Johdanto.....	6
2	Opinnäytetyön työelämäkumppani	7
2.1	Humana Avopalveluiden työkentät	7
2.2	Perhetyö & tehostettu perhetyö	8
3	Työhyvinvointi	9
3.1	Myötätuntouupumus auttajatyössä	10
3.2	Työn kuormittavuus & traumaattiset kokemukset työssä	10
4	Kriisit ja traumatisoituminen	12
4.1	Kriisin eri vaiheet	13
4.2	Traumaattiseen kokemukseen vaikuttavat tekijät	14
4.3	Psyykinen palautumiskyky eli resilienssi.....	15
5	Debriefing traumaattisten tilanteiden jälkihoitona	16
5.1	Debriefingin tavoitteet	17
5.2	Debriefingin vaiheet	19
6	Katsaus aiempiin tutkimuksiin.....	22
7	Tutkimuksen tarkoitus ja tutkimuskysymykset	24
8	Tutkimusmenetelmälliset valinnat.....	24
8.1	Aineistonkeruu.....	25
8.2	Aineiston analysointi.....	26
9	Tulokset	28
9.1	Kokemuksia jälkipuinnista	28
9.2	Ohjaajien ammattitaito	29
9.3	Jälkipuintitilanteen ilmapiiri	31
9.4	Kehittämis ehdotukset	32
9.5	Johtopäätökset	33
10	Opinnäytetyön luotettavuus ja eettisyys.....	35
11	Pohdinta	36
	Lähteet.....	38
	Kuviot	42
	Liitteet	43
	Liite 1: Haastattelukysymykset	44
	Liite 2: Saatekirje	45

1 Johdanto

Debriefing on psykologinen jälkipuinti ja sen tarkoituksena on integroida voimakkaita ja syvälle ulottuvia henkilökohtaisia kokemuksia. Purkutilanteen tavoitteena on ehkäistä haitallisten reaktioiden jäämistä pysyviksi. Debriefing voidaan järjestää yksilöllisesti tai ryhmäistuntona kaikille traumaattiseen tapahtumaan osallistuneille. Jälkipuinti toteutetaan tyypillisesti 24-72 tuntia tapahtuman jälkeen (ei shokkivaiheessa). Tarkoituksena on, että ohjaaja kannustaa osallistujaa kuvailemaan omia kokemuksia tapahtuneesta sekä niiden herättämiä ajatuksia ja tunteita. Tavoitteena on, että debriefingiin osallistuneella muodostuu tapahtumasta tarina, johon hän voi itse liittää omia hajanaisia muistikuvia. Tämän on katsottu ehkäisevän myöhempää psyykkistä oireilua sekä traumaperäisen stressihäiriön kehittymistä. (Pasternack 2004.)

Jälkipuinnin vaikuttavuudesta ei kuitenkaan ole myöhempien mielialaoireiden kehittymisen ehkäisemisessä näyttöä. Vuonna 1998 julkaistussa ja vuonna 2001 päivitetystä Cochrane-katsauksessa, joka sisältää 11 vertailevaa alkuperäistutkimusta, jälkipuintiin osallistuneet eivät säästyneet pitkittyviltä psyykkisiltä oireilta sen enempää kuin ne, jotka jäivät ilman jälkipuintia. Kahdessa ryhmässä ne, jotka osallistuivat jälkipuintiin, saivat seurannassa jopa useammin masennus- ja ahdistusoireita kuin verrokkit. Tieteellinen näyttö on ristiriidassa vallitsevien käytäntöjen kanssa. On kuitenkin esitetty, että jälkipuinti soveltuisi parhaiten ammattiauttajien ja pelastushenkilökunnan kriittisten tilanteiden purkuun. (Pasternack 2004.) Oikein kohdennettuna ja ammattilaisten vetämänä debriefingistä ei ole todettu olevan haittaa. Kriitikki on otettu tosissaan ja menetelmää kehitetään jatkuvasti. (Pohjola-Pirhonen 2007, 143.)

Debriefing-menetelmästä on tutkimuksia sekä puolesta että vastaan. On tärkeää, että vakavia kriisitapahtumia työssään kohtaaville, järjestetään asianmukainen jälkikäsitteily, jotta työntekijät pääsevät purkamaan tunnekuormaansa. Jokainen työntekijä tekee työtänsä ihmisten parissa omalla persoonallaan ja ovat tuntevia ihmisiä. Työntekijät tarvitsevat tilaisuuksia työstä heränneiden tunteiden käsittelyyn. Asianmukaiset kriisipurut auttavat jaksamaan työssä ja ne voivat tuoda myös kokonaisvaltaista hyvinvointia työntekijän elämään.

Tämä opinnäytetyö tehdään yhteistyössä Humana avopalveluiden kanssa. Tarkoituksena on selvittää ja tutkia avohuollon työntekijöiden kokemuksia debriefingistä yksilöhaastatteluiden avulla. Opinnäytetyön tavoitteena on selvittää onko äkillisen kriisitilanteen purku työssä sattuneista tilanteista tukenut työntekijää ja miten? Tavoitteena on selvittää myös, millä tavalla debriefing-ohjaajan rooli vaikuttaa koettuun purkukeskusteluun.

2 Opinnäytetyön työelämäkumppani

Opinnäytetyön yhteistyökumppani Humana Avopalvelut Oy on osa laajempaa Humana-konsernia, joka tarjoaa sosiaali- ja terveydenhuollon palveluita Pohjoismaissa. Humana-konserni perustettiin Ruotsissa vuonna 2001 ja konserni on kasvanut merkittävästi vuosien aikana. Humana on tullut tunnetuksi monipuolisista palveluistaan, jotka keskittyvät yksilölliseen ja laadukkaaseen hoitoon ja kuntoutukseen. Humana Avopalvelut Suomessa sai alkunsa vuonna 2016 kun Humana osti suomalaisen Arjessa Oy:n, joka oli merkittävä toimija erityisesti lasten, nuorten ja perheiden palveluissa. Tämä kauppa vahvisti Humana Avopalveluiden asemaa Suomessa ja mahdollisti entistä laajemman palveluvalikoiman. (Humana 2024a.)

Humana tarjoaa yksilöllisiä sosiaali- ja hoivapalveluita ympäri Suomen. Humanan toiminta perustuu arvoihin, joita ovat sitoutuminen - vastuullisuus - kohtaaminen. Yrityksen arvomaailma kiteytyykin lauseeseen ”Jokaisella on oikeus hyvään elämään.” Humana on merkittävä sosiaali- ja hoiva-alan työllistäjä, jonka alla työskentelee Suomessa 3600 henkilöä. (Humana 2024a.) Tärkeintä Humanassa ovat ihmiset ja heidän hyvinvointinsa. Humanan tavoitteena on lisätä hyvinvointia sekä asiakkaiden keskuudessa, että työyhteisöissä. Humana on työnantajana sitoutunut huolehtimaan työyhteisön hyvinvoinnista ja turvallisuudesta. Kun henkilöstö voi hyvin, näkyy se kaikessa toiminnassa ja antaa näin ollen vahvan pohjan tuottaa hyvää palvelua asiakkaille. (Humana 2024b.)

2.1 Humana Avopalveluiden työkentät

Humana on keskittynyt tuottamaan korkealaatuisia hoiva-, asumis- ja avopalveluita erilaisille asiakasryhmille, kuten lapsille, nuorille, vammaisille ja ikääntyville. Suomessa Humana toimii monilla eri alueilla, ja avopalvelut ovat yksi keskeisimmistä osista sen toimintaa. (Humana 2024a.)

Suomessa Humana on jaettu kolmeen palvelualueeseen: asumispalvelut, Humana Avopalvelut ja lastensuojelu. Humana Avopalvelut sisältävät sosiaalihuoltolain ja lastensuojelulain mukaisia avohuollon palveluita. Näihin lukeutuvat muun muassa perhetyö, tehostettu perhetyö, ammatillinen tukihenkilötyö, jälkihuollon palvelut, tapaamispalvelut, tuetun asumisen palvelut sekä perhekuntoutus joko yksikössä tai kotiin vietävänä palveluna. (Humana 2024c.)

Humana Avopalveluissa työtä määrittelee ja ohjaa sosiaalihuoltolaki (1301/2014). Lain tarkoituksena on turvata yksilön oikeus tarpeenmukaisiin ja riittäviin sosiaalipalveluihin sekä edistää hyvinvointia ja sosiaalista turvallisuutta. Sosiaalihuoltolain peruseriaatteita ovat ihmisarvon kunnioittaminen, oikeus osallisuuteen ja itsemääräämisoikeuteen, sekä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen sosiaalipalveluissa.

2.2 Perhetyö & tehostettu perhetyö

Opinnäytetyöhön osallistuneet haastateltavat työskentelevät perheohjaajina. Tämän vuoksi näemme relevanttina esitellä opinnäytetyössä perhetyön ja tehostetun perhetyön työkenttiä. Humana Avopalvelut tarjoavat sosiaalihuoltolain mukaista perhetyötä sekä lastensuojelun tehostettua perhetyötä, jota hyvinvointialueet ostavat Humanalta. Sosiaalihuoltolain (1301/2014) 18§ mukaan perhetyö on hyvinvoinnin tukemista sosiaaliohjauksella tai vaihtoehtoisella avulla tilanteissa, joissa perhe tarvitsee tukea tai ohjausta keskinäisen vuorovaikutuksen ja omien voimavarojen vahvistamiseksi. (SHL 1302/2014.) Perhetyö on aina myös muutokseen tähtäävää työskentelyä perheen kanssa (Hämäläinen & Isomäki 2016, 85).

Sosiaalihuoltolain perhetyö on perheen kotona tehtävää työtä, joka voi esimerkiksi pitää sisällään keskusteluapua ja tukea arjen eri askareissa. Keskeinen tavoite perhetyöllä on aina lapsen edun turvaaminen. Käytännön apu ja psykososiaalinen tuki ovat perhetyön työvälineinä. Perhetyötä voidaan järjestää matalalla kynnyksellä ja laaja-alaisesti. (THL 2023d.)

Jos sosiaalihuoltolain mukainen perhetyö ei ole riittävä keino perheen tukemiseksi, on lapsi lastensuojelun tarpeessa ja perheelle voidaan antaa lastensuojelulain mukaista tehostettua perhetyötä. Tehostettu perhetyö on intensiivistä tukea perheelle. Perheet, jotka tarvitsevat tehostettua perhetyötä, ovat usein hyvin haastavassa tilanteessa, ja tarvitsevat erityistä tukea tilanteeseensa. Työskentelyn lähtökohtana on aina yhteistyö. Koko perheen tulisi olla motivoitunut muutokseen ja valmiita työskentelemään ongelmiansa korjaamiseksi. (LSL 417/2007.) Lastensuojelun avohuollon toimenpiteet pyritään järjestämään mahdollisuuksien mukaan niin, että lapsi voi jatkaa elämäänsä omassa kodissaan ja perheessään, mutta saa tarvittavaa tukea ja ohjausta. (STM 2024.)

Jos perhe on lastensuojelun piirissä, lastensuojelulaki (417/2007) säätelee lastensuojelutyötä. Sen tarkoituksena on turvata lapsen oikeus turvalliseen kasvuympäristöön, tasapainoiseen kehitykseen ja hyvinvointiin. Laki asettaa velvoitteita sekä viranomaisille että lapsen vanhemmille tai muille huoltajille lapsen etua edistävän ja suojaavan tuen järjestämiseksi.

Lastensuojelussa avohuollon tukitoimien tavoitteena on edistää ja tukea lapsen myönteistä kehitystä sekä pyrkiä vahvistamaan ja tukemaan vanhempien ja lapsen hoidosta ja kasvatuksesta vastaavien henkilöiden mahdollisuuksia ja kykyjä kasvattaa lasta. Avohuollon tukitoimet tulisi olla ensisijaisia huostaanottoon ja sijaishuoltoon nähden. Lisäksi avohuollon tukitoimien tulee aina olla lapsen edun mukaisia, mahdollisia ja riittäviä. (THL 2023b.)

Avohuollon tukitoimia voivat olla muun muassa lapsen taloudellinen tuki sekä muu tuki esimerkiksi koulunkäynnissä, harrastuksissa tai läheisten ihmissuhteiden ylläpitämisessä,

lapsen kuntoutumista tukevat hoito- ja terapiapalvelut, tehostettu perhetyö, perhekuntoutus sekä muut lasta ja perhettä tukevat palvelut. (STM 2024; THL 2023b.)

Lastensuojelu on sosiaalialan keskeinen ja vaativa osa-alue, jossa tarkoituksena on suojella lasten ja nuorten hyvinvointia sekä turvata heidän oikeutensa turvalliseen kasvuympäristöön. Lastensuojelutyö keskittyy erityisesti haavoittuvassa asemassa olevien lasten ja heidän perheidensä auttamiseen, ja sen tavoitteena on ennaltaehkäistä ja puuttua ongelmatilanteisiin, joissa lapsen kehitys tai hyvinvointi on vaarantunut. (Yliruka ym. 2020, 10.) Ensisijaisesti vastuu lapsen kasvusta ja kehityksestä on lapsen vanhemmilla tai muilla huoltajilla. Tarvittaessa viranomaisella on kuitenkin velvollisuus tukea huoltajia tässä kasvatustehtävässä. Jos tilanne niin vaatii, tulee lapsi ja perhe ohjata tarvittaessa lastensuojelun piiriin. Lastensuojelu pitää sisällään vanhempien ja viranomaisten toimintaa, jolla pyritään turvaamaan lapsen kasvu- ja kehitysympäristö. (Heinonen 2016, 243; THL 2023a.)

Lähtökohtainen ajatus perhetyössä ja lastensuojelutyössä on auttamislähtöinen. Tavoitteena on osallistaa asiakasta ja pohtia yhdessä hänen kanssaan, miten tilanteeseen voisi parhaiten vaikuttaa. Tavoitteena on pyrkiä muutokseen, joka parantaisi ihmisen elämää ja kehittäisi hänen taitojaan selviytyä toisinaan hyvinkin haastavista elämäntilanteista. Yksi tärkeimmistä tavoitteista on yhteiskunnallinen muutos ja sen saavuttaminen vaatii myös asiakkaan vastuullisuutta ja ymmärrystä sosiaalityöstä auttavana tahona. (Payne 2020, 20-24.)

3 Työhyvinvointi

Työhyvinvointi on sitä, että työn vaatimukset ja työntekijällä olevat voimavarat näiden vaatimusten täyttämiseen ovat oikeassa suhteessa. Työssä jaksamisessa keskitytään usein negatiivisiin asioihin ja korjaaviin toimenpiteisiin, vaikka vähintään aivan yhtä suuri painoarvo tulisi olla ennaltaehkäisevillä toimenpiteillä. Se, että työntekijä voi hyvin on tärkeää yksilön kannalta, mutta se on yhtä lailla tärkeää myös työyhteisön näkökulmasta. Hyvinvoiva työntekijä jaksaa ja kykenee kantamaan vastuuta ja suoriutuu omista työtehtävistään. Työhyvinvoinnin johtaminen on tärkeä osa esihenkilötyötä. (Työterveyslaitos 2024.)

Kun työtä voi toteuttaa turvallisesti, edistää se terveyttä ja tukee työuraa. Työhyvinvointiin vaikuttavat niin henkilön omaan elämään kuin työhönkin liittyvät tekijät sekä näiden osa-alueiden onnistunut yhteensovittaminen. Työhyvinvointi ei kuitenkaan ole pysyvä tila vaan se muuttuu kuormitus- ja voimavariatekijöiden mukaan. Siksi työhyvinvointiin on mahdollista vaikuttaa myönteisesti sekä työpaikan että työyhteisön toimesta. (Puttonen, Hasu & Pahkin 2016, 6.) Hakanen (2011) kuvailee, että työn imu on parasta työhyvinvointia. Sellainen työ, joka tyydyttää psykologisia perustarpeitamme tuottaa myös työhyvinvointia. Työntekijä on

valmis ponnistelemaan ja antamaan panostuksensa työn tavoitteiden hyväksi. Työn imu tarkoittaa positiivista motivaatiotilaa, jossa työntekijä kokee työnsä merkityksellisenä, mielekkäänä ja nauttii siitä. (Hakanen 2011, 38.)

3.1 Myötätuntouupumus auttajatyössä

Myötätuntouupumus (engl. compassion fatigue) on ilmiö, jossa auttajatyötä tekevät ihmiset, kokevat uupumusta ja henkistä kuormitusta työskennellessään jatkuvasti toisten ihmisten vaikeiden tunteiden ja kärsimyksen parissa. Tämä ilmiö eroaa perinteisestä työuupumuksesta siinä, että siihen vaikuttaa erityisesti työn emotionaalinen ja empaattinen puoli - se tunnekuorma, joka syntyy autettavien ihmisten kohtaamisesta. (Jääskeläinen 2019, 13.) Traumaattiset kokemukset ikäänkuin siirtyvät asiakkaasta työntekijään saaden aikaan henkistä kuormitusta. Auttamistyössä työskentelevän ihmisen tärkeitä työvälineitä ovat empatia ja samaistumiskyky. Nämä tärkeät työvälineet kuitenkin samalla altistavat työntekijän henkisellä kuormitukselle. (THL 2023c.)

Myötätuntouupumuksen riskitekijöitä ovat muun muassa työskentely intensiivisissä tilanteissa, altistuminen toistuville traumaattisille tarinoille ja puutteelliset mahdollisuudet käsitellä omia tunteita ja kokemuksia työpaikalla. Se voi johtaa vakavampiin mielenterveyden ongelmiin, kuten masennukseen tai ahdistukseen, jos siihen ei puututa ajoissa. Oireiltaan myötätuntouupumus on hyvin samankaltainen kuin posttraumaattinen stressireaktio (PTSD). Kun stressitilanne on hyvin voimakas, aivojen toiminta muuttuu. Tyypillisiä tuntemuksia myötätuntouupuneelle ihmiselle ovat fyysiset stressireaktiot, sisäinen turtuneisuus, kyynisyys, ammattillisen itsetunnon väheneminen sekä ihmissuhdeongelmat niin työssä kuin vapaa-ajalla. (Nissinen 2007, 54-55.)

Sosiaalialan työkentällä asiakkaat ovat lähes poikkeuksetta traumatisoituneita. Heidän kanssaan työskentelevät ihmiset altistuvat jatkuvasti asiakkaidensa traumaattisille kokemuksille ja nämä trauman vaikutukset muodostavat lisäriskin työskentelylle. (Hammarlund 2010, 96.) Myötätuntouupumuksen ehkäisemiseksi on tärkeää, että auttajat saavat riittävästi tukea ja mahdollisuuksia käsitellä työnsä emotionaalista kuormaa, esimerkiksi työohjauksen tai vertaistuen avulla. Lisäksi työssä jaksamista tukevat riittävä lepo, työ- ja vapaa-ajan tasapaino sekä itsestä huolehtiminen. (Jääskeläinen 2019, 15.)

3.2 Työn kuormittavuus & traumaattiset kokemukset työssä

Työn kuormittavuudella tarkoitetaan työssä esiintyviä kuormitustekijöitä. Psykyisiä kuormitustekijöitä voivat olla muun muassa jatkuva kiire, epävarmuus, kohtuuttomat tavoitteet työssä tai palautteen ja arvostuksen puute. Sosiaalisia kuormitustekijöitä taas ovat haasteelliset asiakastilanteet, väkivallan uhka työssä, häirintä, syrjintä tai muu epäasiallinen kohtelu tai puutteet johtamisessa. (Moilanen 2024.) Kuormitus ei aina uhkaa henkilön

työhyvinvointia vaan se voi edesauttaa kehittymään ja vahvistamaan työhyvinvointia. Kielteinen kuormitus tai liian kuormittava työ on kuitenkin aina haitallista ihmisen hyvinvoinnille. (Viitala 2007, 214.)

Jotkin ammateista ja työtehtävistä tuottavat työntekijöille stressiä ja/tai traumaattisia kokemuksia muita enemmän. Traumaattisella kokemuksella tarkoitetaan äkillistä, ennakoimatonta tapahtumaa, joka järkyttää sen kohdannutta. Osa joutuu päivittäin tekemisiin järkyttävien tapahtumien tai järkyttävien tapahtumien kohdanneiden ihmisten kanssa. Näiden ihmisten kohtaaminen aiheuttaa työntekijälle stressiä ja myös traumaattisia kokemuksia. Joskus työntekijä voi joutua työssään itse kohtaamaan väkivaltaa ja uhkaavia tilanteita. Työntekijät voivat siis itse kokea työssään traumaattisia tapahtumia. (Hammarlund 2010, 184-185; Saari 2003, 277.)

Työ voi sisältää tapahtumia, jotka työntekijä kokee joko yksilöllisistä syistä tai tapahtuman erityislaatuisuuden vuoksi traumaattisina kokemuksina ja stressinä. Esimerkkinä tämänlaisesta tilanteesta voi olla lapsen seksuaalinen hyväksikäyttö. Kun työssä joutuu kohtaamaan traumaattista stressiä ja traumaattisia kokemuksia, on työntekijällä oltava keinoja selviytyä tilanteesta. Jos traumaattisen kokemuksen purkuun ei annetta mahdollisuutta, käyttää työntekijä todennäköisesti ei-toivottuja menetelmiä tilanteen purkuun ja työssä selviytymiseen. Kokemusten etäistäminen on yksi näistä ei-toivotuista menetelmistä. Siinä työntekijä alkaa suhtautumaan työhönsä tunneköyhästi, kylmästi ja kyynisesti. Tämä voi ulottua myös työpaikan ulkopuolelle läheisiin ihmisiin ja perheeseen. Tästä seuraa haasteita sekä yksityiselämässä että työpaikalla. Ihminen ei kykene enää hoitamaan työtehtäviään huolellisesti ja empaattisesti, kuten esimerkiksi tukemaan traumaattisissa tilanteissa olevia ihmisiä. Nämä työntekijät voivat lisätä autettavien ihmisten traumaattisia kokemuksia sen sijaan, että auttaisivat heitä. Riittämätön ammatillinen apu voi näyttäytyä työntekijöiden elämässä myös liiallisena alkoholinkäyttönä, huonona työilmapiirinä, haasteina kotona ja yksityiselämässä, poissaoloina työstä, varhaisina työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymisinä ja itsemurhina. (Saari 2003, 279-280.)

Ammattilaista kohtaava äkillinen ja järkyttävä tapahtuma voi olla myös läheltä piti-tilanne tai tilanne, jossa ammattilainen joutuu järkyttävän tapahtuman todistajaksi. Tällaisen tilanteen määrittely on vaikeaa, sillä potentiaalisen traumaattisen kokemuksen voi saada aikaan mikä tahansa tilanne, jossa ihminen kokee pelkoa, avuttomuutta, hallitsemattomuutta tai kykenemättömyyttä toimia. Erityisen vaikeiksi kokemuksiksi ammattilaisille on todettu olevan tilanteet, jotka koskevat lapsia. (Uotinen 2023, 3-9.)

Esimerkiksi lastensuojelutyö on haastava kenttä monella eri tavoin. Lastensuojelutyö vaatii asiantuntijuutta, hyvää tiedollista valmiutta sekä taidollista osaamista tunnistaa ja kohdata lastensuojelutuen tarpeessa oleva lapsi ja hänen perheensä. (Yliruka ym. 2020, 10.)

Lastensuojelun resurssit kasvaviin asiakasmääriin nähden ovat aiheuttaneet huolta jo pidemmän aikaa. Lapsille ja nuorille ei pystytä tarjoamaan apua tarpeeksi ajoissa, mikä näkyy kiireellisten sijoitusten ja tahdonvastaisten toimenpiteiden lisääntymisenä. (Sinko & Muuronen 2013, 4.) Lastensuojelun työympäristö on monimutkainen, stressaava ja arvaamaton. Työn arkipäiväisiin sisältöihin kuuluvat asiakkaiden monitahoiset haasteet. (Kananoja & Ruuskanen 2019, 23-24.) Lisäksi lastensuojelussa työskentelevät työntekijät joutuvat tekemään suuria päätöksiä, jonka takia työntekijä kokee tunnekuormitusta. Väärin arvioimisella saattaa olla kohtalokkaat vaikutukset lapsen tai nuoren elämään. (Salo ym. 2016, 25.)

Lastensuojelussa olevien perheiden ongelmat eivät ole yksiselitteisiä. Jo perheen sisällä näkemykset voivat erota toisistaan. Lisäksi myös perheen, lastensuojelun ja muiden yhteistyötahojen näkemykset voivat erota keskenään. Nämä erimielisyyden ja tulkintaerot voivat aiheuttaa työntekijässä voimakkaitakin tunteita. Epävarmuus siitä, milloin on oikea aika puuttua perheiden tilanteeseen ja miten niihin tilanteisiin puututaan kuormittaa työntekijöitä. (Forsman 2013, 13.) Kokemattomuus työuran alussa olevilla lastensuojelun työntekijöillä saattaa lisätä koettua kuormitusta sekä altistaa entisestään sille (Yliruka ym. 2020, 20). Jos lastensuojelussa työskenteleviä vertaa muihin sosiaalialalla työskenteleviin, esiintyy lastensuojelussa työskentelevillä enemmän työuupumusta ja sekundaaritraumatisoitumista. Sekundaaritraumatisoitumisella tarkoitetaan sitä, kun työntekijä samaistuu liikaa asiakkaiden haasteisiin ja alkaa itse myös oireilemaan psyykkisesti tämän vuoksi. (Salo ym. 2016, 8, 15, 22.)

Lastensuojelussa työskentelevät työntekijät pitävät huolta perheistä, jotka ovat kaikista haavoittuvimmassa asemassa olevia. Työntekijät kohtaavat työssään haastavia asiakastapauksia ja -kohtaloita sekä näkevät ja kokevat työssään vaikeita ja surullisia tilanteita. Työ pitää sisällään monia erilaisia inhimillisiä ongelmia, kuten esimerkiksi lasten turvattomia kasvuolosuhteita, perheissä kasautuvia ongelmia, vanhempien tai nuorten päihde- ja mielenterveysongelmia sekä väkivaltaisia ihmissuhteita. Työ aiheuttaa työntekijässä paljon eettistä ja psyykkistä kuormitusta. (Kananoja & Ruuskanen 2019, 23-24.)

4 Kriisit ja traumatisoituminen

Kriisillä tarkoitetaan tapahtumaa, joka sisältää äkillisen muutoksen tai käännekohdan ihmisen elämässä. Kriisissä tilanne ylittää henkilön tavanomaiset selviytymiskeinot. Mitchellillä mukailen kriisit voidaan jakaa kolmeen eri osaan: kehityskriiseihin, elämänkriiseihin ja äkillisiin kriiseihin. Tässä opinnäytetyössä puhutaan äkillisistä kriiseistä, jotka ovat nimensä mukaisesti äkillisiä ja yllätyksellisiä. Ne laukaisevat biologispohjaiset suojausjärjestelmämme, jonka seurauksena ihmisen käyttäytyminen ja kokemistapa

voivat muuttua. Äkillisten tilanteiden synnyttämistä muutoksista palautuminen on myös voimakas prosessi. (Palosaari 2008, 22-25.)

Traumaattisten kokemusten käsittely etenee tiettyjä vaiheita noudattaen, vaikkakin traumaattiset kokemukset ja kriisit näyttäytyvät ihmisissä yksilöllisesti. Yksi keskeisimmistä piirteistä traumaattisen kokemuksen käsittelyprosessissa on, että ihmisen mieli on avoinna kolmen ensimmäisen vuorokauden ajan traumaattisesta tapahtumasta ja alkaa sulkeutumaan tämän jälkeen. Näiden kolmen ensimmäisen vuorokauden aikana järkytyksen kokenut ihminen haluaa puhua tapahtuneesta ja kokemuksistaan. Akuutissa kriisityössä pyritäänkin käyttämään hyväksi tätä mielen luonnollista tapaa käsitellä traumaattista tapahtumaa. Kriisityön tavoitteena on auttaa järkyttävän tapahtuman kohdannutta henkilöä käsittelemään kokemustaan järjestelmällisesti silloin, kun hän siitä luonnostaan puhuu. (Saari 2003, 96.)

4.1 Kriisin eri vaiheet

Kriisireaktiot jaetaan neljään eri vaiheeseen. Kriisin työstäminen ei kuitenkaan aina noudata sääntöjä eikä tätä jakoa pidä ottaa aivan kirjaimellisesti. Kriisin keston ja reaktion voimakkuuteen vaikuttavat stressitekijän laatu ja voimakkuus, kriisissä olevan henkilön psyykinen herkkyys sekä mahdolliset aiemmin koetut traumat. Henkilön psyykkistä reaktiota lieventäviä seikkoja ovat psyykinen vahvuus, koulutus sekä aiemmin koetut tilanteet. Lisäksi suuri helpottava vaikutus on ystävien, perheen ja muun lähiverkoston sosiaalisella tuella. (Hammarlund 2010, 99.) Traumaattinen kriisi etenee usein seuraavien vaiheiden mukaan: shokkivaihe, reaktiovaihe, käsittelyvaihe ja uudelleen suuntautumisen vaihe. Jokaisella on oma yksilöllinen polkunsä kriisistä toipumisessa, joka tulee aina ottaa huomioon. (Mieli 2024.)

Ensimmäinen kriisin oire on epätodellinen olo. Omiin muistikuviin tapahtuneesta voi liittyä unenomaisuutta, epäuskoa ja muuttunutta aikakäsitystä. Shokkivaihe voi kestää muutamasta minuutista muutamiin vuorokausiin. Tässä vaiheessa ihminen usein kieltää tapahtuneen. Näyttää siltä, että shokissa olevalla ei olisi tunteita. Tunteet ovat pinnan alla ja niiden tukahduttaminen tai kieltäminen voi saada ihmisen luulemaan, että kaaos olisi hallinnassa. Nämä reaktiot kuitenkin suojaavat ihmisen psyykettä: järkytys on liian suuri eikä sitä kykene hahmottamaan lyhyessä ajassa. Shokkivaihe antaa aikaa kohdata tapahtuneen. Mitä kauemmin tunteiden lukkiutuminen kestää, sitä suurempi on vaara sille, että ilmenee psyykkisiä haasteita myöhemmin elämässä. Shokkivaiheessa oleva henkilö saa turvaa siitä, että läsnä olevat ihmiset hallitsevat tilanteen. (Hammarlund 2010, 101-102; Mieli 2024.)

Shokkivaiheen jälkeen tulee reaktiovaihe, jossa ihminen alkaa hiljalleen ymmärtämään mitä on todella tapahtunut ja yrittää muodostaa käsityksen järkyttävästä tapahtumasta. Pidätetyt ja piilevät tunteet nousevat tässä vaiheessa esiin ja ihminen pääsee yhteyteen tapahtuneen kanssa. Kriisin aiheuttanut tapahtuma tulee toistuvasti mieleen hereillä ollessa sekä saattaa esiintyä unissa ja painajaisissa kriisin uudelleen kokemisena. Reaktiovaiheessa ihminen kokee,

ettei mikään ole enää entisellään tai ettei kykene enää iloitsemaan mistään. Vaikeimmissa stressitilanteissa ihminen voi kokea keskittymiskyvyn häiriöitä, ahdistusta, depressiivisyyttä, aggressiivisuutta, ruumiillisia oireita, erilaisia psyykkisiä oireita sekä alkoholin ja lääkkeiden väärinkäyttöä tai itsemurhan vaaraa. Vaikka tunnereaktioita voi olla tässä vaiheessa vaikea kestää, on niiden merkitys kuitenkin suuri. Kriisistä aiheutuvalla kärsimyksellä on tärkeä tehtävä tapahtuman käsittelyssä ja muokkaamisessa. Näiden tunnereaktioiden kautta tapahtuu oppimista. Tärkeää reaktiovaiheessa on, että kriisin kokenut tulee kuulluksi ja että hänellä on kuuntelijoita ympärillään. Ihmisellä voi olla tarve puhua tapahtuneesta yhä uudestaan ja uudestaan. Puhumisella on keskeinen merkitys toipumisen kannalta. Se auttaa käsittämään tapahtunutta ja erilaisia tunteita on helpompi kohdata, kun niistä puhuu ja niille annetaan nimet. Kriisistä puhuminen auttaa myös hahmottamaan tapahtunutta eri näkökulmista sekä sen avulla voi ymmärtää omaa käytöstään paremmin. (Hammarlund 2010, 102-103; Mieli 2024.)

Kun reaktiovaihe on koettu ja käyty läpi voi trauman paraneminen alkaa. Käsittely-/korjausvaiheessa kriisiä ei enää kielletä vaan ihminen ymmärtää tapahtuneen olevan totta. Käsittelyvaiheessa ihminen on valmis kohtaamaan oman muuttuneen tilanteensa ja kykenee korjaavaan ja aktiiviseen tapahtuman käsittelyyn, jolloin trauma-ajatukset hiljalleen väistyvät. Käsittelyvaiheeseen voi liittyä myös muisti- ja keskittymisvaikeuksia tai sosiaalisista suhteista vetäytymistä. Kriisin kokeneen ihmisen ajatukset alkavat tässä vaiheessa kuitenkin liikkua muissakin asioissa kuin tapahtuneessa. (Hammarlund 2010, 103; Mieli 2024.)

Uudelleen suuntautumisen vaiheessa tai sopeutumisvaiheessa kriisi on sulautunut osaksi ihmisen elettyä elämää. Kriisistä seuranneet kokemukset ovat nyt liitetty ihmisen elämänasenteeseen ja tunteisiin. Tapahtunut ei ole mielessä jatkuvasti ja sen kanssa pystyy elämään ja ihminen kykenee suuntautumaan tulevaisuuteen sekä iloitsemaan elämästä. Vaikka tapahtumasta tulee merkittävä osa ihmisen elämäntarinaa, se ei enää hallitse tunne- ja ajatusmaailmaa. (Hammarlund 2010, 103; Mieli 2024.)

4.2 Traumaattiseen kokemukseen vaikuttavat tekijät

Se millä tavalla ihminen kykenee työstämään ja käsittelemään järkyttäviä ja traumaattisia kokemuksia vaihtelee. Henkilöhistoriamme ja siihen liittyvät kokemukset vaikuttavat siihen, millä tavalla reagoimme ja koemme järkyttäviä tapahtumia. Olennaista on, että ihminen on oppinut kohtaamaan elämässään vaikeuksia ja menetyksiä sekä sietämään niistä aiheutuvia tunteita ja reaktioita. Jos ihminen ei ole elämänsä aikana kohdannut ollenkaan menetyksiä tai pettymyksiä, on ihmisen tällöin hankalampi tulla toimeen niistä heräävien tunteiden kanssa. Etenkin se, millä tavalla olemme lapsena ja nuorena oppineet käsittelemään menetyksiä ja pettymyksiä, vaikuttaa aikuisena niistä selviytymiseen. Tärkeää

onkin, onko ihminen oppinut kohtaamaan vaikeuksia, pakenemaan niitä vai kieltämään ja torjumaan niistä aiheutuvat tunteet ja ajatukset. (Saari 2003, 68-69.)

Myös itsearvostuksen ja -luottamuksen taso vaikuttaa ihmisen yksilölliseen kykyyn käsitellä traumaattisia tapahtumia. Jos ihminen luottaa itseensä ja uskoo selviävänsä vaikeistakin tapahtumista, kokee hän nämä vaikeat tapahtumat haasteina. Jos taas ihminen ei luota itseensä eikä usko selviävänsä kokemuksistaan, antaa ihminen tällöin helpommin periksi ja voi kokea lamaanuvansa haastavan tilanteen edessä. (Saari 2003, 70.)

Aiemmat traumaattiset kokemukset ovat riskitekijä ja vaikuttavat kriisin kokemiseen. Uusi traumaattinen tapahtuma tuo esiin kaikki aiemmat kokemukset, jotka täytyy taas käsitellä ja käydä läpi. Aiemmat traumaattiset kokemukset ovat riskinä etenkin silloin, kun niitä ei ole käsitelty kunnolla loppuun. (Saari 2003, 71.)

4.3 Psykkinen palautumiskyky eli resilienssi

Resilienssi voidaan suomentaa esimerkiksi joustavuudeksi, sopeutumis- tai palautumiskyvyksi. Resilienssi on kykyä ponnahtaa takaisin vaikeuksien jälkeen. Hyvän resilienssin omaavia ihmisiä yhdistää usein päättäväisyys hallita omaa elämäänsä, myös niissä hetkissä, kun olosuhteet eivät ole hallittavissa. Resilientti ihminen omaa kyvyn luoda vastoinkäymisille merkityksiä, ja käyttää kohtaamiaan vastoinkäymisiä tulevaisuuden suunnitteluun sekä omaan kasvuun. He näkevät vastoinkäymiset ja kriisit osana elämäkokemusta. Kun resilienssiä tarkastellaan ihmisen terveyden kannalta, on se mahdollista jakaa kolmeen tyyppiin; terveyden suojaaminen, toipuminen ja terveyden edistäminen. Nämä kaikki ovat suuressa roolissa, kun puhutaan ihmisen palautumisesta traumaa edeltäneelle toimintakyvyn tasolle. (Poijula 2020, 16-21.)

Vaikka genetiikka on isossa roolissa resilienssissä, on resilienssiä mahdollista parantaa kehittämällä omia stressinhallintakeinoja sekä sopeutumista eri tilanteisiin ja toipumista. Resilienssi voi olla myös eteenpäin ponnahtamista silloin, kun ihminen kriisin kohdatessaan oppii kokemuksestaan jotain ja hänen selviytymiskyynsä kasvaa. Resilienssiin liittyykin paradoksi. Resilienssi ei ole ominaisuus, joka joko on tai ei ole, vaan sen muodostuminen vaatii usein voimakkaitakin vastoinkäymisiä ja kriisejä. (Poijula 2020, 16-21.)

Traumaattisen kriisin käsittelyssä resilienssiä ja selviytymistä tukevat auttamismenetelmät ovatkin saaneet koko ajan lisää jalansijaa. Tarkoitus ei ole vain käydä traumaattista tilannetta läpi, vaan vahvistua trauman myötä ja nousta jopa paremmalle selviytymistasolle kuin ennen tapahtumaa. (Poijula 2020, 70-71.)

Traumaattisen kokemuksen käsittelyn kannalta itse tapahtumalla ei ole niin suurta merkitystä, kuin sillä miten yksilö tapahtuneen kokee (Uotinen 2023, 4). Jokainen meistä on

yksilö ja näin ollen kokee erilaiset elämäntilanteet omalla tavallaan. Tilanne, joka toisessa aiheuttaa suuren mielen järkkymisen voi toiselle olla arkipäivää esimerkiksi työn puolesta.

Traumaperäiseltä häiriöltä meitä suojaa mukautuvuus, myönteinen ajattelu, oma aktiivisuus selviytymisessä ja tunteiden sietokyky, toisin sanoen ihmisen resilienssi. Akuutin kriisityön, kuten debriefingin psykologinen tavoite onkin ihmisen resilienssin kehittäminen. (Uotinen 2023, 41 & 49.) Koska debriefing ei ole mikään ihmeen tekevä menetelmä, jolla parannetaan traumaattisen tilanteen kokenut ihminen, on sen vaikuttavuuden kannalta merkittävää se millainen resilienssi ihmisellä itsellään on. Ohjaaja voi ohjata ajatuksia ja saada järkytyksen kokeneen ihmisen pohtimaan asioita ja tilanteen merkityksiä, auttaa tekemään tilanteesta ymmärrettävä. Mutta ohjaaja ei voi henkilön puolesta käydä läpi sitä psykologista prosessia minkä järkyttäväksi koettu tapahtuma aiheuttaa, vaan tämän prosessin läpi käyminen on ihmisen omalla vastuulla. Siksi sillä, millainen kyky ihmisellä itsellään on sietää stressiä, epävarmuutta ja epämukavaa oloa on suuri merkitys myös debriefingin onnistumisessa ja vaikuttavuudessa. Jo Charles Darwin totesi, että selviytyjät eivät ole lajin vahvimmat tai älykkäimmät vaan ne, jotka kykenet sopeutumaan parhaiten. (Uotinen 2023, 103.)

5 Debriefing traumaattisten tilanteiden jälkihoitona

Debriefing tarkoittaa psykologista jälkipuintia ja se on yksi kriisi-intervention muodoista (Pasternack 2004). Menetelmän on kehittänyt Jeffrey Mitchell. Mitchell kehitti ensin psykologisen debriefing-menetelmän ja tämän jälkeen vielä psykologisen defusingin. (Saari 2003, 154.) Defusingissa psyykkisesti kuormittava tilanne puretaan muutaman tunnin sisällä tapahtuneesta yhdessä työryhmän kanssa. Menetelmä ei tarvitse ulkopuolista asiantuntijaa vaan vetäjänä voi toimia esimerkiksi esihenkilö. Tavoitteena defusingissa on tukea työntekijöiden paluuta työn pariin sekä kartoittaa lisätuen tarve. (Terveystalo 2024.) Tässä opinnäytetyössä tulemme keskittymään debriefing menetelmään.

Psykologinen debriefing on alkujaan kehitetty työssä sattuneiden traumaattisten tilanteiden käsittelyyn. Mitchell itse olisi halunnut rajata käytön koskemaan vain organisaatioita, joissa on riskialttiita ja vaarallisia työtehtäviä. Debriefingiä käytettiin alun perin osana stressinhallintaohjelmaa kyseisissä organisaatioissa. USA:sta debriefing kulkeutui Norjaan, jossa sen käyttöä laajennettiin ja menetelmää alettiin käyttämään myös onnettomuuksissa menehtyneiden omaisten psyykkisten reaktioiden käsittelyssä. (Saari 2003, 154-155.)

Norjasta Suomeen tultaessa menetelmän käyttö laajeni entisestään. Debriefing menetelmää käytetään Suomessa kaikkien uhriryhmien psyykkisten reaktioiden käsittelyyn, kun heidän elämässään on ollut traumaattinen tapahtuma. Yleensä voidaan ajatella, että uhrin ovat onnettomuudessa kuolleita tai loukkaantuneita. Psykologisessa mielessä uhreja ovat kuitenkin

kaikki ne, joita traumaattinen tapahtuma on koskettanut ja järkyttänyt ja joiden mieleen muodostuu psyykinen vamma. Tärkeää on myös tunnistaa, että emme reagoi pelkästään siihen mitä on tapahtunut, vaan voimme reagoida vahvasti myös siihen mielikuvaan mitä olisi voinut tapahtua. (Saari 2003, 33, 155.)

Suomessa ja Norjassa debriefing menetelmää saavat käyttää vain alan ammattilaiset. Muualla maailmassa menetelmän käyttäjä voi olla kuka vaan, esimerkiksi vapaaehtoistyöntekijä. Suomessa edellytyksenä on, että debriefing-menetelmää ohjaava on käynyt ihmissuhdeammattin peruskoulutuksen sekä saanut koulutusta kriisi- ja katastrofityöhön sekä kouluttautunut debriefing-menetelmän käyttöön. (Saari 2003, 155.)

5.1 Debriefingin tavoitteet

Psykologinen debriefing voidaan jaotella neljään keskeiseen tavoitteeseen: tapahtuman perusteellinen läpikäynti, psyykkisten reaktioiden työstäminen, sosiaalisen tuen syventäminen ja tehostaminen sekä reaktioiden normalisointi ja tuleviin reaktioihin valmistautuminen. Debriefingin tehokkuus riippuu pitkälti siitä, miten hyvin nämä tavoitteet saavutetaan. (Saari 2003, 156.) Debriefingin on tarkoitus olla osana myös laajempaa kokonaisuutta stressin- ja traumaattisten tapahtumien käsittelyssä. Jälkipuinnin tulisi olla mahdollista erilaisten organisaatioiden toiminnassa ja näyttäytyä esimerkiksi kollegiaalisena tukena, vertaistukena, kriisiryhminä tai tarvittaessa ulkopuolisen vetäminä ryhminä. Erittäin tärkeää se olisi niissä ammateissa, joissa on riski traumaattisille tapahtumille. (Hammarlund 2010, 113.)

Tapahtuman perusteellinen läpikäynti on traumaattisen kokemuksen käsittelyprosessin lähtökohtana. Oleellista on tapahtuneen kohtaaminen ja sen hyväksyminen todeksi. Tapahtuneen kohtaaminen edellyttää, että ihminen ei ole juuttunut shokkivaiheeseen, sillä silloin tapahtuman normaali käsittelyprosessi estyy. Niin pitkään, kun tapahtuma kielletään tai ihminen torjuu kokemuksen mielestään, ei tapahdu mitään käsittelyä. Tämän vuoksi totuuden kohtaaminen on äärimmäisen tärkeää traumaattisissa tapahtumissa. (Saari 2003, 156.)

Ihmisen on välttämätöntä myös totuuden kohtaamisen lisäksi hyväksyä tapahtunut. Tärkeää on ymmärtää, että se mitä on tapahtunut, on peruuttamatonta eikä sitä voi muuttaa tapahtumattomaksi. Totuuden ja tapahtuneen hyväksyminen eivät ole helppoja asioita ja joskus tapahtuneen hyväksyminen voi tuntua ylivoimaiselta tai mahdottomalta. Tämä on kuitenkin välttämätöntä edetäkseen prosessissa. Totuuden kohtaamisessa merkittävää on, että se vapauttaa. Totuutta, sitä mitä todella on tapahtunut, voi olla vaikeaa kohdata tai kuulla. Kun ihminen tietää totuuden, ei hänen tarvitse vaivata itseään ja mieltänsä kysymyksillä tai pohdinnoilla mitä tapahtui. Tärkeää on pyrkiä siihen, että aukkoja jäisi muistiin mahdollisimman vähän, sillä mieli alkaa täyttämään aukkoja mielikuvituksen keinoin. (Saari 2003, 156-157.)

Totuuden kohtaamista ja hyväksymistä voidaan debriefingissä edesauttaa käymällä tapahtuman kulku mahdollisimman tarkasti, yksityiskohtaisesti ja konkreettisesti läpi. Tosiasioiden läpikäymisellä on totuuden hyväksymisen kannalta suuri merkitys. Tapahtuneen läpikäymisen jälkeen, tapahtunut voi tuntua todellisemmalta ja sellaiselta, että asian kanssa pitää pystyä ja pystyykin elämään. (Saari 2003, 158-159.)

Traumaattiset tapahtumat aiheuttavat erinäisiä voimakkaita psyykkisiä reaktioita. Toisena keskeisenä tavoitteena onkin psyykkisten reaktioiden työstäminen. Psyykkisiä reaktioita voivat esimerkiksi olla tapahtumaan liittyvät ajatukset, tunteet ja mieleen tunkeutuvat muistikuvat. Näitä psyykkisiä reaktioita on työstettävä, jotta ihmisen psyykkiset voimavarat vapautuisivat normaaliin käyttöön. Työstäminen on traumaattiseen tapahtumaan liittyvien tunteiden ja ajatusten läpikäyntiä, niiden aktiivista ajattelua, niistä puhumista tai niistä kirjoittamista. Tärkeää on, että ajatukset ja tunteet kohdataan eikä niitä kielletä tai yritettäisi väistää. Nämä ajatukset ja tunteet herättävät ahdistusta ja pelkoa, mutta niiden kohtaaminen ja työstäminen on tärkeää edetäkseen prosessissa. Pelkkä puhuminenkin traumaattisesta asiasta voi auttaa ja viedä eteenpäin. Tunteille ja ajatuksille olisi hyvä antaa nimiä, jolloin ne muuttuvat konkreettisemmiksi, mikä mahdollistaa niiden jakamisen. Psykologisessa debriefingissä ohjaajan tehtävänä on auttaa asiakasta omien tunteiden ja ajatusten kohtaamisessa. Hän auttaa ajatusten purkamisessa ja vie käsittelyprosessia eteenpäin. (Saari 2003, 163-164.)

Psykologisen debriefingin kolmantena tavoitteena on sosiaalisen tuen syventäminen ja tehostaminen. Kun ihminen kokee traumaattisen tapahtuman, tarvitsee hän ihmisiä ympärilleen purkaakseen tapahtunutta, ajatuksiaan ja tuntojaan. Ihminen tarvitsee tukijoita ja kuuntelijoita, jotka ovat hänen rinnallaan, vaikka tuntuisi miten pahalta tai toivottomalta. Ihminen tarvitsee muita ihmisiä, jotka voivat jakaa kokemuksen ja sen herättämät tunteet ja reaktiot yhdessä. Kun tapahtunut käydään yhdessä perusteellisesti läpi sekä käsitellään sen herättämiä ajatuksia ja tunteita, tarkoittaa se sitä, että ajatukset ja tunteet jaetaan toisten kanssa. Näin uhri ei ole enää yksin traumaattisen kokemuksensa kanssa, vaan saa tukea ja ymmärrystä toisilta. Tämä helpottaa yllättävän paljon uhrin toipumista. (Saari 2003, 165.)

Neljäntenä tavoitteena on reaktioiden normalisointi ja tuleviin reaktioihin valmistautuminen. Tämä tarkoittaa sitä, että tavoitteena debriefingissä on tiedon välittäminen siitä, millä tavalla ihmiset normaalisti reagoivat traumaattisissa tapahtumissa ja sen jälkeen ja millä tavalla näihin reaktioihin olisi hyvä suhtautua. Tiedon välittämisellä ja opettamisella on suuri merkitys ennen traumaattista tilannetta sekä sen jälkeen. Tieto siitä, millä tavalla keho reagoi traumaattisissa tilanteissa rauhoittaa ja mahdollistaa tilanteen ja kognitiivisten reaktioiden hallinnan. Ihminen saattaa pelätä suuria ja voimakkaita tunteita, joihin ei pysty itse vaikuttamaan. Omat reaktiot voivat tuntua sietämättömiltä ja tuottaa hätää, jos ei tiedä mitä seuraavaksi tapahtuu ja mihin suuntaan oma olotila kehittyi. Kestämme kuitenkin suuria

ja vaikeitakin tunteita ja reaktioita, kun meillä on tieto siitä, että ne kuuluvat asiaan ja niillä on oma tarkoituksensa ja että ne menevät ajan kanssa ohi. (Saari 2003, 169-170.)

5.2 Debriefingin vaiheet

Debriefing menetelmä etenee vaiheittain. Se on prosessi, jossa lähdetään liikkeelle pinnallisimmista asioista ja edetään faktavaiheiden kautta itse tapahtumaan. Samanaikaisesti mennään kohti syvällisempiä psykologisia kerroksia. Tärkein vaihe, jolloin prosessi on syvimmillään, on tunnevaihe. Tämän jälkeen aletaan nousta hiljalleen mielen kerrostumissa ylemmäs kohti oirevaihetta ja aletaan suunnata ajatuksia kohti tulevaisuutta. Psykologisen debriefingin vaiheet voidaan jakaa aloitukseen, faktavaiheeseen, ajatusvaiheeseen, tunnevaiheeseen, oirevaiheeseen, normalisointivaiheeseen ja lopetukseen. (Saari 2003, 206, 208.)

Aloitussvaiheessa on tärkeää luoda osallistujalle myönteinen ilmapiiri sekä vähentää ahdistusta ja rakentaa luottamusta. Aloitusvaiheessa luodaan pohja työskentelylle ja se onkin tämän vuoksi tärkeä vaihe, johon tulee panostaa ja keskittyä. (Saari 2003, 208.) Aloitusvaiheessa esitellään lisäksi istunnon pelisäännöt sekä istunnon kulku. Tärkeää on sopia myös vaitiolosta, sillä debriefing istunnot ovat luottamuksellisia. (Pohjolan-Pirhonen 2007, 143.)

Faktavaiheessa tavoitteena on kohdata totuus ja hyväksyä tapahtunut. Tavoitteena on viedä mielikuvitukselta tilaa, sillä mielikuvitus on usein paljon kekseliäämpi kuin mitä totuus on. Tärkeää faktavaiheessa on luoda uhrille kokonaisnäkemys tapahtuneesta. Ihmisen havainnot traumaattisesta tapahtumasta voivat olla hyvinkin tarkkoja, mutta tyypillistä shokkivaiheelle on putkinäkö. Olennaista on, että ihminen saa kokonaisnäemyksen, miten tilanne on oikeasti edennyt. Tavoitteena on luoda yhteinen näkemys siitä, mitä on tapahtunut ja miten se tapahtui. (Saari 2003, 211-213.) Debriefingiin osallistuneet keskustelevat tapahtuneesta omasta näkökulmastaan ja siitä, millä tavalla ovat itse olleet osallisina siihen. Tavoitteena on luoda kokonaiskuvaa tapahtuneesta. (Soisalo 2011, 177.) Silminnäkijöiden kertomukset, poliisien tai pelastushenkilökunnan raportit voivat toimia apuna muodostettaessa kokonaiskuvaa tapahtuneesta. Aistihavainnot (näkö, kuulo, haju, maku, kosketus ja liike) ovat myös tärkeässä osassa, kun myöhemmin käsittelyyn nousee mieleen tunkeutuvat muistikuvat. Tärkeitä faktoja ovat myös pelastustoimiin liittyvät faktat sekä niihin liittyvät positiiviset tai negatiiviset kokemukset. (Saari 2003, 214-216.)

Debriefing ohjaajan on tärkeää luoda turvallinen ja luottamuksellinen ilmapiiri istuntoon, jotta uhri pystyy ohjaajan avulla ja johdolla kohtaamaan tosiasioita, joihin ei muuten välttämättä pystyisi. Ihmisillä on yleensä kuitenkin tarve saada tietää mitä on tapahtunut ja miten, vaikka se voisikin pelottaa tai järkyttää. Faktavaihe on keskeinen ja merkityksellinen vaihe psykologisessa debriefingissä. Jos tapahtumaan liittyvät asiat käydään pikaisesti tai puutteellisesti läpi, on vaarana se, että osallistuja palaa faktoihin myöhemmin istunnossa,

jolloin käsittelyprosessi puuroutuu ja muut vaiheet istunnossa vaikeutuvat. Kun faktavaiheessa rakennetaan tapahtuma ikään kuin kaikkien tarkasteltavaksi, helpottaa se myöhemmin ajatusten, tunteiden ja reaktioiden käsittelyä. (Saari 2003, 218.)

Seuraavana vaiheena on ajatusvaihe, jossa painopiste siirtyy traumaattisen tapahtuman kognitiiviseen hallintaan. Psykologisessa debriefing menetelmässä vaiheet limittyvät osin päällekkäin ja raja eri vaiheiden välillä on toisinaan liukuva. Niin on myös faktavaiheen ja ajatusvaiheen välillä. (Saari 2003, 221.)

Traumaattisen kokemuksen käsittelyssä ajatusten ja tunteiden pitäminen erossa toisistaan on vaikeaa. Emme arkikielessä kovinkaan tarkasti erota ajatuksia ja tunteita toisistaan. Olennaista on kuitenkin nostaa esiin traumaattisen kokemuksen kognitiivisen käsittelyn tärkeys. Ajatusten käsittely, jotka liittyvät traumaattiseen tapahtumaan, ovat aivan yhtä tärkeitä kuin siihen liittyvien tunteiden käsittelykin. (Saari 2003, 222.)

Ajatusvaiheessa kartoitetaan aluksi debriefingiin osallistuvan ensimmäiset ajatukset kuultuaan tapahtumasta tai oltuaan mukana tapahtumassa. Ihmiset tyypillisesti kuvaavat tässä kohtaa psyykkisen shokin kokemuksia ja kertovat, että eivät voi uskoa kuulemaansa tai kokemaansa todeksi. (Saari 2003, 222.) Ajatusvaiheessa osallistujat alkavat yleensä ymmärtämään tapahtumien kulkua sekä omia tuntemuksiaan (Hammarlund 2010, 119). Tärkeää on käydä läpi myös ihmisen kokemus ajasta. Millä tavalla he arvioisivat ajan kulun tai tiettyjen tapahtumien keston. Ajatusvaiheessa tulee käydä läpi myös läpitukevat muistikuvat tapahtumasta. Voimakkaimmillaan muistikuvat ovat ensimmäisten päivien aikana, jonka jälkeen ne vähenevät. Tärkeää on tuoda esiin, että nämä mielikuvat kuuluvat prosessiin ja ne helpottavat ajan kanssa. (Saari 2003, 222-223.)

Omien syyllisyydentuntojen käsittely kuuluu myös yhtenä osana ajatusvaiheen prosessiin, sillä syyllisyydentunnot ovat yleisiä traumaattisten tapahtumien jälkeen. Perimmäiseltä luonteeltaan syyllisyydentunnotkin ovat ajatuksia. Lähes jokainen tuntee syyllisyyttä jostain sanomastaan tai tekemästään tai tekemättä jättämästään asiasta. Ne ovat hyvin yleisiä ja merkityksellisiä ajatuksia, jonka vuoksi niiden käsittely on debriefing istunnossa tärkeää. Ajatusvaiheessa vaikeutena voi olla käsitteiden sekavuus. Toisinaan on vaikeaa erottaa ajatuksia tunteista. Myös syyllisyydentuntojen käsittelyssä viipyily on tärkeää. Ohjaaja ei saisi kiirehtiä prosessia liian nopeasti. (Saari 2003, 227-228.)

Ajatusvaiheen jälkeen tulee tunnevaihe. Tavoitteena tunnevaiheessa on käsitellä traumaattisesta tapahtumasta esiin nousseet tunteet niin perusteellisesti, että tuloksena olisi ahdistuksen väheneminen, selviytymiskeinojen lisääntyminen, välttämiskeinojen ehkäisy sekä tunteiden jakaminen ja sosiaalisen tuen syventyminen. Ohjaajan tehtävänä on auttaa debriefingiin osallistujaa kohtaamaan vaikeita tunteita. Ohjaaja voi esimerkiksi pyytää kuvailemaan tunteitaan. Milloin ne ovat vahvimmillaan? Miltä silloin tuntuu? Istunnon aikana

itkulle tulee antaa tilaa. Monet häpeävät ja pelkäävät itkeä julkisesti jonkun nähden. Toisaalta taas itkun vastaanottaminen voi olla vaikeaa ja aiheuttaa hämmennyksen tunteita ohjaajassa. Vetäjän onkin tärkeää näyttää, että itku on tervetullutta esimerkiksi sanoittamalla, että ”itke ihan rauhassa”. Itkussa voi viipyä hetken ja osallistujalla tulisi olla tunne, että hän saa itkeä ja sille on tilaa ja aikaa. Koskaan ei tulisi jättää käsittelemättä sitä aihetta, mikä aiheutti itkun, vaan sen käsittely tulee viedä loppuun. (Saari 2003, 228-229.)

Debriefingin haasteena voi olla, ettei ohjaaja kestä osallistujan surua ja epätoivoa, jolloin hän lähtee lohduttamaan osallistujaa liian aikaisin. Näin ollen osallistuja voi kokea, ettei hänen tunteilleen ole sijaa ja ne jäävät käsittelemättä. Liian aikaisin lohduttamalla vaikeiden tunteiden käsittely ja työstäminen pysähtyy, joten ohjaajan tulee pidättäytyä liian aikaisesta lohduttamisesta. Haasteena voi olla myös se, ettei ohjaaja uskalla tai osaa auttaa istuntoon osallistuvaa kohtaamaan vaikeita tunteita, sillä vaikeat tunteet pelottavat myös istunnon ohjaajaa. Kuitenkin debriefingin ohjaajan tehtävänä on auttaa osallistuja kohtamaan nämä kaikista vaikeimmat tunteet, joita he eivät itse yksinään pysty kohtaamaan. (Saari 2003, 230, 234.)

Traumaattiset tapahtumat voivat aiheuttaa myös häpeän tai pelon tunteita. Esimerkiksi usein traumaattinen tilanne lisää pelkoa siitä, että itselle tai läheiselle tapahtuu samalla tavalla. Näiden tunteiden tunnistaminen, niistä puhuminen ja niiden jakaminen ovat tärkeitä käydä läpi istunnon aikana. (Saari 2003, 233.)

Seuraavana vaiheena on oirevaihe. Monesti tunne- ja oirevaihe ajatellaan yhdeksi vaiheeksi, reaktiovaiheeksi. Nämä vaiheet eroavat kuitenkin toisistaan siten, että tunnevaiheen aikana psykologinen käsittely on syvimmillään ja oirevaiheen aikana aletaan nousta kerroksissa jo ylöspäin. Tavoitteena oirevaiheessa on saada ymmärrystä somaattisiin reaktioihin ja oireisiin, saada valmiuksia ihmisten kohtaamiseen ja traumaattisen kokemuksen käsittelyyn heidän kanssaan sekä saada valmiuksia rituaalien suunnitteluun ja niihin osallistumiseen. (Saari 2003, 235.)

Ihmisen elimistö reagoi traumaattisiin tapahtumiin kokonaisvaltaisesti. Oireet ovat siis sekä psyykkisiä että somaattisia. Tämä on hyvä tuoda istuntoon osallistujalle henkilölle esille. Shokkireaktion yhteydessä käsitellään shokkiin liittyviä somaattisia reaktioita. Oirevaiheessa käsittelyyn nousee myöhemmin esille tulevat somaattiset reaktiot. Yleisimpiä somaattisia vaivoja traumaattisen tapahtuman jälkeen ovat nopea pulssi, vatsavaivat, painon tunne rinnassa, pahoinvointi, ruokahaluttomuus, lihassäryt ja väsymys. Näiden osalta riittää, että ne tunnistetaan ja todetaan, että jokaisella traumaattisen tapahtuman kokeneella ihmisellä on joitakin oireita eli jokainen meistä reagoi myös somaattisesti. Ohjaajan on tärkeää nostaa esiin itsestä huolehtiminen traumaattisen tapahtuman jälkeen, vaikka mielen valtaavat muut asiat. Jokapäiväisten arkiaskareiden ja rutiinien säilyttäminen on tärkeää. Syömisestä,

liikkumisesta ja nukkumisesta olisi hyvä huolehtia. Unettomuus onkin yksi traumaattisen tapahtuman yleisin oire ja sen vuoksi sitä tulisi käsitellä debriefing istunnossa. (Saari 2003, 235-236.)

Seuraava vaihe on opetus- eli normalisointivaihe. Tämän vaiheen tavoitteena on hyväksyä omat reaktiot, ajatukset ja tunteet, saada viitekehys omille reaktioille sekä vahvistaa selviytymiskeinoja. Normalisointivaiheessa käsittely on edennyt jo kohti pinnallisempia aihepiirejä. Tässä vaiheessa osallistujalle annetaan tietoa siitä, millä tavalla traumaattisen tapahtuman käsittelyprosessi etenee ja mitkä ovat tyypillisiä reaktioita, ajatuksia ja tunteita kullekin vaiheelle. Ohjaaja kertoo myös myöhemmin ilmenevistä reaktioista. Nämä tiedot auttavat osallistujaa peilaamaan omia tunteitaan, ajatuksiaan ja kokemuksiaan. Kun ihminen tietää, mitkä reaktiot kuuluvat asiaan ja omat ajatukset ja tunteet ovat normaaleja, antaa se tilaa tuntemiselle eikä ihminen pelästy omia vaikeita reaktioitaan. Omien tunteiden ja reaktioiden ymmärtämisen lisäksi meidän tulee myös hyväksyä nämä tunteet ja reaktiot. Hyväksymisen jälkeen olo helpottuu ja toipuminen nopeutuu. (Hammarlund 2010, 120; Saari 2003, 238-239.)

Viimeisessä vaiheessa eli päätös vaiheessa ohjaaja tekee istunnosta yhteenvedon. Päätös vaiheessa todetaan mitä istunnossa ja traumaattisen kokemuksen pohjalta on opittu. Tässä vaiheessa annetaan tietoa myös seurantakeskustelusta sekä varoitusmerkeistä, joiden ilmetessä tulee ottaa yhteyttä ammattiauttajaan. Tämä vaihe tarjoaa myös mahdollisuuden esittää kysymyksiä. (Hammarlund 2010, 120.)

6 Katsaus aiempiin tutkimuksiin

Kansainvälisissä tutkimuksissa debriefingin käyttöä on tutkittu pääsääntöisesti uhrien näkökulmasta, ja tutkimukset ovat olleet kvantitatiivisia eli määrällisiä tutkimuksia. Näissä tutkimuksissa yhteyttä on haettu debriefingiin osallistumisen ja erilaisten traumaperäisten stressihäiriöiden, kuten pelkotilojen tai masennukseen liittyvien oireiden välillä. (Hyllinen 2008, 13.)

Kenardy, Webster, Carr, Hazell & Carter (1996) sekä Jenkins (1996) ovat tutkineet debriefingin vaikuttavuutta omissa tutkimuksissaan. He huomasivat, että katastrofin jälkeen, ne henkilöt, joiden ensireaktiot tapahtumaan olivat voimakkaimmat, käyttivät eniten sosiaalista tukea, kuten debriefingiä, ja pitivät sitä hyödyllisenä. He kertoivat debriefingin auttaneen heitä selviämään traumaattisista kokemuksistaan. Vapaaehtoisesti debriefingiin osallistuneet kokivat katastrofin jälkeen enemmän ahdistusta ja heillä oli vähemmän sosiaalista tukea. Debriefing-istuntojen jälkeen he saivat lisää välineitä selviytyä stressitilanteista. Näissä tutkimuksissa debriefing-menetelmästä ei saatu sen hyödyllisyydestä

tai haitallisuudesta merkittävää näyttöä, vaikka tutkimukseen osallistuneet ja jälkipuinnin läpikäyneet henkilöt olivatkin olleet tyytyväisiä siihen. (Hyllinen 2008, 14.)

Yhden tutkimuksen (Mayou, Ehlers & Hobbs 2000) mukaan debriefingiin osallistumisen vaikutukset olivat merkittävästi negatiiviset. Uhrin, jotka olivat olleet osallisena auto-onnettomuudessa ja joilla oli aluksi korkeat IES-mittarin (Impact of Event Scale) pisteet pysyivät oireellisina osallistuttuaan debriefing-istuntoon. Ne, jotka eivät osallistuneet, toipuivat. (Hyllinen 2008, 14.) Stallardin ja Law´n (1993) tekemän tutkimuksen mukaan taas ne, jotka olivat joutuneet auto-onnettomuuteen ja joiden pisteet IES-mittarissa olivat korkeat, saivat debriefingistä apua ja heidän pisteensä laskivat selkeästi debriefingin jälkeen tehdyssä kyselyssä. Toisaalta taas Ranskassa, Pariisin koulussa panttivankitapahtuman yhteydessä tehdyn tutkimuksen (Vila, Porche & Mouren-Simeoni 1999) mukaan, IES-pisteet laskivat tasaisesti 18 kuukauden seurantatutkimuksen ajan. Varhainen interventio, ei tämän tutkimuksen mukaan, estä ainakaan lapsilla stressihäiriöiden esiintymistä. (Hyllinen 2008, 14.)

Vuonna 1998 ilmestyi Cochrane katsaus (Rose & Bisson 1998), joka arvioi lyhytaikaisen psykologisen intervention vaikuttavuutta. Alkuperäiseen Cochrane katsaukseen oli otettu mukaan kuusi koetta, joiden yhtenä kriteerinä oli, että debriefing oli tapahtunut 28 päivän sisällä traumaattisesta tapahtumasta. Tässä katsauksessa kahdessa tutkimuksessa todetaan, että debriefingillä on positiivisia vaikutuksia posttraumaattisen stressin ehkäisyssä. Kahdessa tutkimuksessa osallistuneiden ja kontrolliryhmän välillä eroja ei havaittu ja kahdessa tutkimuksessa stressioireet lisääntyivät debriefing-istuntojen jälkeen. Kuitenkin jokaisessa katsauksessa olleessa tutkimuksessa debriefingiin osallistuneet kokivat siitä olevan hyötyä. Cochrane-katsauksen tekijät kehottavat olla käyttämättä debriefing-menetelmää ennen kuin aiheesta saadaan lisää tutkimustietoa. Heidän mukaansa ihmisten positiiviset kokemukset siitä, ei aina kuitenkaan kerro menetelmän vaikuttavuudesta. (Hyllinen 2008, 14.)

Vihottula (2015) taas on tutkimuksessaan nostanut esiin sen, kuinka tärkeää on, että henkilö on valmis ottamaan apua vastaan. Traumaattisen tapahtuman kohdanneen henkilön tulee löytää itselleen häntä tukevat selviytymiskeinot, joiden avulla hän pystyy rakentamaan rikki menneen osan itsestään uudelleen. Yleistyksiä selviytymisprosessiin ei voida tehdä, sillä koettu kriisi on jokaiselle yksilöllistä. Ammattiauttajan on tärkeää aidosti kuunnella ja olla läsnä, kun traumaattisen tapahtuman kohdannut henkilö kertoo hänelle tunteistaan, ajatuksistaan ja kokemuksistaan. Vihottula kohtasi tutkimuksessaan ammattihenkilöstöä, jotka eivät omalla olemuksellaan luoneet läsnäoloa ja aitoa kuuntelua kriisin kokeneelle henkilölle. Tämä taas aiheutti käänteisen reaktion henkilölle, joka oli kokenut traumaattisen tapahtuman. Henkilö toisaalta menetti toivoa avun saamiseen ja keskustelun jatkaminen ammattiauttajan kanssa väheni huomattavasti. (Vihottula 2015, 191-192.)

Viitaten Cochrane-katsaukseen Pasternack (2004) kirjoittaa, että tieteellinen näyttö on ristiriidassa vallitsevien käytäntöjen kanssa. Jälkipuinnin ainoa tarkoitus ei ole ehkäistä traumaperäisen stressihäiriön syntymistä, vaan yhtä tärkeää on myös edistää stressireaktioiden nopeaa ohimenoa. Turvallisuuden edistämisen kannalta on joskus tärkeää avoin keskustelu ja yhteenkuuluvuuden tunne. Onkin esitetty, että jälkipuinti soveltuisi parhaiten ammattiauttajien ja pelastushenkilökunnan kriittisten tilanteiden purkuun (Pasternack 2004). Oikein kohdennettuna ja ammattilaisten vetämänä debriefingistä ei ole todettu olevan haittaa. Kritiikki on otettu tosissaan ja menetelmää kehitetään jatkuvasti. Myönteiset seuraukset debriefingistä ovat olleet kiistattomia. (Pohjola-Pirhonen 2007, 143.)

Debriefingistä on tehty sekä opinnäytetöitä että pro-graduja, mutta varsinaisia yleistettäviä kriteerit täyttäviä tuoreita tutkimuksia aiheesta ei löydy. Johtuisiko tämä juuri menetelmän kiistanalaisuudesta tai sen saamasta kritiikistä kriisin hoidossa. Ajattelempa, että menetelmän huolellinen tutkimus ja tieteellisen lisätiedon saaminen olisi kuitenkin tärkeää, niin menetelmän kehittämisen, kuin traumaattisia tilanteita kohdanneiden ihmisten auttamisen kannalta.

7 Tutkimuksen tarkoitus ja tutkimuskysymykset

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää Humanan avohuollon työntekijöiden kokemuksia debriefingistä. Tavoitteena oli selvittää, onko jälkipuintikeskustelu tukenut työntekijää työhön paluussa ja/sekä arkielämässä. Halusimme selvittää myös, millä tavalla ohjaajan rooli vaikutti koettuun purkukeskusteluun.

Opinnäytetyön tutkimuskysymyksiä on:

- 1) Millaisia kokemuksia työntekijöillä on jälkipuinnista?
- 2) Onko äkillisen kriisitilanteen purku työssä sattuneista tilanteista tukenut työntekijää ja miten?
- 3) Kuinka debriefing-ohjaajan ammattitaito näkyi jälkipuintitilaisuudessa?

8 Tutkimusmenetelmälliset valinnat

Toteutimme opinnäytetyömme laadullisena tutkimuksena. Laadullinen tutkimus ei pyri tilastollisiin yleistyksiin vaan se pyrkii kuvaamaan ilmiötä tai tapahtumaa tai ymmärtämään jotakin tiettyä toimintaa. (Tuomi & Sarajärvi 2013, 85.) Laadullinen tutkimus on tekemisissä tarinoiden ja kertomusten sekä merkitysten kanssa. Laadullisen tutkimuksen lähtökohtana on ihminen ja hänen elämänpiirinsä sekä niihin liittyvät merkitykset. (Kylmä & Juvakka 2007,

16.) Kanasen (2014, 16-19) mukaan laadullisessa tutkimuksessa etsitään vastausta kysymykseen ”mistä on kyse?”. Laadullinen tutkimusote pyrkii laajentamaan ymmärrystä tutkittavasta ilmiöstä. Tavoitteena on kuvata, ymmärtää ja antaa tulkintoja tutkittavalle asialle. Keskeiset piirteet laadullisessa tutkimuksessa perustuvat ihmisen yksilöllisten kokemusten ja näkemysten tarkasteluun. Teorian, empirian ja käytännön yhteys on tutkimuksen tarkastelun kohteena. (Puusa & Juuti 2020, 73-80.)

Kun pohditaan, mitä laadullinen tutkimus on, voi peruskysymyksenä esittää, mikä on laadullisen tutkimuksen suhde teoriaan. Laadullisessa tutkimuksessa teoriaa tarvitaan väistämättä ja sen merkitys laadullisessa tutkimuksessa on kiistaton. Teoriaa tarvitaan metodien, tutkimuksen etiikan, luotettavuuden käsittelemiseen sekä koko tutkimuskokonaisuuden ymmärtämiseen. Laadullisessa tutkimuksessa nojataan havaintojen teoriapitoisuuteen. Tutkimustuloksiin vaikuttaa se, millainen käsitys yksilöllä on käsiteltävästä ilmiöstä. Myös tutkimuksessa käytettävät välineet sekä se, millaisia merkityksiä tutkittavalle ilmiölle annetaan, vaikuttavat laadullisen tutkimuksen tutkimustuloksiin. (Tuomi & Sarajärvi 2013, 17-19.)

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää Humanan avoimuuden työntekijöiden omia kokemuksia debriefingistä. Tarkoituksena ei ollut tuottaa yleistettävää tietoa, jolloin laadullinen lähestymistapa on perusteltua. Laadullinen tutkimus antaa mahdollisuuden yksilöiden kokemusten, ajatusten ja tunteiden kuvailuun.

8.1 Aineistonkeruu

Laadullisen tutkimuksen yleisin aineistonkeruumenetelmä on haastattelu ja tämä menetelmä valikoitui myös meidän opinnäytetyömme aineistonkeruumenetelmäksi oman harkintamme sekä työelämän kumppanin toiveiden mukaisesti. Haastattelun kautta tiedon keräämisen hyöty on selkeä; me haluamme tietää haastateltavan kokemuksesta jotakin, joten me kysymme sitä häneltä. (Tuomi & Sarajärvi 2013, 71-72.)

Yksilöllisten teemahaastatteluiden haastattelukysymykset (liite 1) kävimme läpi yhdessä yhteistyökumppanimme kanssa. Haastatteluissa olevat kysymykset vastasivat tutkimuskysymyksiimme. Haastattelukysymyksiä pohdittiin yhdessä työelämäkumppanin kanssa niin, että ne vastaisivat mahdollisimman laajasti ja selkeästi niihin teemoihin, joista he toivoivat saavansa lisätietoa. Kysymykset auttoivat saamaan ymmärrystä siitä, miten työntekijä jälkipuintitilanteen koki, saiko työntekijä tukea debriefingistä ja millä tavalla debriefing-ohjaaja ohjasi tilanteen. Kysymykset muotoutuivat yhteisen keskustelun ja pohdinnan tuloksena. Ensimmäinen kysymys koski odotuksia, mitä jälkipuintitilanne mahdollisesti vastaajissa herätti. Toinen kysymys oli jaettu neljään pienempään kysymykseen. Näissä kysyttiin esimerkiksi sitä, miten jälkipuintitilanne auttoi arkisissa asioissa, läheisten ja ystävien kanssa toimiessa sekä töihin palatessa. Kolmannessa kysymyksessä kysyttiin ohjaajien

ammattitaidosta, tuen riittävydestä sekä ohjaajien ammattitaidosta ohjata jälkipuinti-istuntoa. Neljäs kysymys käsitteli jälkipuintitilanteen ilmapiiriä osallistujan näkökulmasta. Viidennessä kysymyksessä halusimme selvittää, millaisia kehittämisideoita ja -ajatuksia vastaajilla oli koskien jälkipuintitilanteita. Viimeinen eli kuudes kysymys koski jälkipuintitilaisuuteen osallistuneiden kokemuksia siitä, tukiko jälkipuinti osallistujaa hänen toivomallaan tavalla.

Koska tutkimuskysymyksemme ovat haastateltavien kokemuksiin perustuvia, on henkilökohtaisen haastattelun selvänä etuna sen joustavuus. Haastattelussa meidän oli mahdollista selventää, tarkentaa, käydä keskustelua ja varmistaa, että olemme ymmärtäneet haastateltavan kokemuksen oikein. Haastattelussa saadut vastaukset eivät ole oikeita tai vääriä, vaan ne kuvaavat ihmisen kokemusta ja antavat näin mahdollisimman laajasti tietoa tutkittavasta asiasta. Haastattelun etuna on myös se, että haastateltavaksi voidaan valikoida juuri ne ihmiset, joilla on kokemusta tutkittavasta aiheesta. (Tuomi & Sarajärvi 2013, 71-74.)

Koska kokemukset ovat hyvin henkilökohtaisia ja yksilöllisiä, valitsimme menetelmäksi teemahaastattelun, jotta tietoa saataisiin mahdollisimman laajasti ja monesta näkökulmasta. Haastattelun kautta pyrimme löytämään vastauksia tutkimuskysymyksiimme. Haastattelulla oli tietty runko ja kysymykset, joihin haimme vastauksia, mutta teemahaastattelun mukaisesti siinä oli myös väljyyttä. Haastattelutilanteessa kysymykset toimivat siis keskustelun runkona, mutta haastattelu eteni haastateltavan vastausten myötä tarkentavia ja avoimia kysymyksiä käyttäen, jotta saimme mahdollisimman laajan aineiston vapaan vastaamisen periaatteen mukaisesti. Puolistrukturoitu haastattelu antaa mahdollisuuden avoimeen keskusteluun pysyen tästä huolimatta selvästi tutkittavan kysymyksen ympärillä, ja eroaa näin syvähaastattelusta, joka voi olla täysin strukturoimaton. (Tuomi & Sarajärvi 2013, 75.)

Haastateltavillemme lähetettiin ennakolta saatekirje (Liite 2), jossa kerroimme tutkittavasta asiasta, luottamuksellisuudesta sekä hyvän tieteellisen tutkimuksen periaatteiden mukaan toimimisesta. Tämän lisäksi lähetimme tiedon saatekirjeen lähettämisestä ja haastatteluajan sopimisesta työelämäkumppanin toiveen mukaisesti myös tekstiviestillä. Haastatteluajat sovimme jokaisen haastateltavan (6) kanssa erikseen heille sopivan aikataulun mukaisesti. Haastattelut toteutettiin lokakuun 2024 aikana ja ne käytiin teamsin välityksellä sekä puhelimitse. Haastattelut nauhoitettiin ääniraitana ja säilytettiin opinnäytetyön tekoprosessin ajan, minkä jälkeen ne poistettiin pysyvästi. Haastattelun runkona oli ennalta mietityt kysymykset, jotka ohjasivat haastattelua (Liite 1).

8.2 Aineiston analysointi

Käytimme opinnäytetyön haastatteluaineiston analysoinnissa apuna teemoittelua, joka on yksi laadullisen aineiston peruselementeistä. Siinä tutkimusaineistosta halutaan hahmottaa keskeisiä teemoja. Ne aiheet, jotka toistuvat aineistossa, muodostavat käsiteltävät teemat.

Menetelmä etenee teemojen muodostamisella ja ryhmittelyllä kohti yksityiskohtaisempaa tarkastelua. (Jyväskylän yliopisto 2024.)

Saimme tutkimusaineistomme haastattelunauhoitteista, joten ennen kuin pääsimme analysoimaan aineistoa, oli meidän litteroitava nauhoitteet, eli purimme ne kirjalliseen muotoon. Aineiston analyysi sisältää monia eri vaiheita, kuten litteroinnin, merkityksellisten tekstikokonaisuuksien koodaamisen, teemojen hahmottamisen ja niiden tarkentamisen edelleen täsmällisemmiksi teemoiksi. Teemojen tulisi syntyä aineiston tuloksena, eikä niin, että tutkijalla on jo etukäteen mielessään teemat, joihin sijoittaa aineiston osia. (Juhila, 2021.) Etenimme siten, että aineiston litteroinnin jälkeen kävimme aineistoa uudelleen läpi ja aloitimme koodien hahmottamisen eri värien avulla. Kananen (2017, 137) kertoo, että aineisto järjestetään yhteneväisten sisältöjen myötä teemoiksi. Yhdistävät tekijät ja samaa tarkoittavat asiat yhdistetään samalla koodilla kuten värillä. Kun olimme saaneet tehtyä värikoodauksen, kokosimme värikoodien avulla aineistoa ja saimme näin teemoiteltua aineiston. Teemat täsmentyivät seuraavanlaisesti:

- Jälkipuintitilaisuuden kokeminen / koettu tuki = violetti
- Ohjaajan ohjaus = sininen
- Koettu ilmapiiri jälkipuintitilaisuudessa = oranssi
- Kehittämissuhteet = Vihreä

Joo, kyllä. Ja nimenomaan silleen kysyttiin paljon lisäkysymyksiä ja haluttiin yksityiskohtaisesti kuulla mitä on tapahtunut. Ja ne lisäkysymykset auttoi siinä että pääsi monelta kantilta tarkastelemaan niitä omia ajatuksia siitä tilanteesta ja järjelemään... laittaa tavallaan asiat paikoilleen. (Haastateltava 2)

Se oli semmonen Teams palaveri seuraavana päivänä. Mun mielestä se oli semmonen tosi rauhallinen tilanne. Meillä oli semmonen reilu tunti, jopa enemmän siihen aikaa. Ja se oli tosi semmonen, että se kohtasi mut kivalla tavalla ja käytiin just läpi se tilanne ensin ihan konkreettisesti läpi, ihan kaikki askeleet, että ei jätetty mitään ikään kuin käymättä läpi. Ja sit siinä oli tärkeää käydä läpi niitä omia tunteita ja niitä uskomuksia, et olisko pitänyt tehdä jotain toisin. Mahdollisia syytöksiä itseä tai toista kohtaan. Sitten siinä oli, kysyi vielä selkeästi että koenko mä että tämä yksi kerta riittää, vai haluaisinko toisen. (Haastateltava 5)

Mulle toi oli tosi hyvä kokemus monella tapaa. Silleen vaikee sanoa et miten tota olisin kehittänyt, muuta kun ehkä se aikapaine. (Haastateltava 6)

Kuvio 1: Teemojen koodaus

Analyysin tavoitteena on luoda mielekäs kokonaisuus aineistosta. Sen avulla luodaan perusteltu tulkinta tutkittavasta aiheesta sekä tehdään siitä johtopäätöksiä. Tässä vaiheessa aineistoa pystytään tiivistämään, luokittelemaan sekä erottelemaan. Analyysi on monivaiheinen prosessi, jossa tutkijat etenevät empiirisestä aineistosta kohti kokonaiskuvan tekemistä tutkittavasta ilmiöstä. (Puusa 2020, 148-149.)

9 Tulokset

Haastatteluihin osallistui yhteensä kuusi debriefingin läpikäynyttä Humanan avohuollon työntekijää. Aineiston tulokset käsittelemme teemoittain: kokemukset jälkipuinnista, ohjaajien ammattitaito, jälkipuintitilanteen ilmapiiri sekä kehittämisehdotukset.

Laadullisen tutkimuksen tiedonkeruussa kuudesta kahdeksaan haastateltavaa on riittävä määrä opinnäytetyön aineistoon, sillä laadullinen tutkimus pyrkii ilmiöiden kuvaamiseen ja ymmärtämiseen. Tärkeää on, että henkilöt, joilta tutkimusaineistoa kerätään, ovat perillä tutkittavasta asiasta, tietävät siitä mahdollisimman paljon tai heillä on kokemusta siitä. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 99.)

9.1 Kokemuksia jälkipuinnista

Kysyimme haastateltavilta, millaisia kokemuksia heillä oli jälkipuinnista. Viisi vastaajista koki, että jälkipuinti auttoi arkisissa asioissa toimimiseen. Sen katsottiin vähentävän arjessa koettua kuormaa sekä jäsentämään omia ajatuksia paikoilleen. Yksi haastateltavista kertoi, että itse tapahtumalla ei ollut vaikutusta hänellä arkisiin asioihin, jolloin hän ei myöskään kokenut jälkipuinnin tuovan apua siihen.

”Pääsi hyvin konkreettisesti, hyvin yksityiskohtaisesti käymään läpi et mitä oikeesti tapahtu. Et se helpotti ”.

”Se että sai käydä tapahtumaa läpi..kerrata sitä yksityiskohtaisesti läpi, niin se auttoi selkiyttämään sitä tilannetta ja auttoi jäsentelemään ja järjeilemään niitä omia ajatuksia. ”

Neljä haastateltavista koki, että jälkipuinti auttoi läheisten kanssa toimiessa. Ammatillinen purku koettiin tärkeäksi, tapahtuman sai käsitellä työpaikalla eikä sitä tarvinnut viedä kotiin tai purkaa läheisten kanssa enää uudelleen. Kaksi haastateltavista koki, ettei työssä sattunut tapahtuma vaikuttanut läheisten kanssa toimimiseen.

”...että ehkä sillä tavalla ettei sit tarvinnut sitä tilannetta purkaa sen kummemmin läheisten kanssa. Että sai sen silleen ammatillisesti purkaa läpi siellä työpaikalla eikä tarvinnut viedä sitä kotiin.”

Jokainen haastateltavista koki, että jälkipuinti auttoi ja tuki töihin paluuta. Haastateltavat kuvailivat, että debriefingin jälkeen oli helpompi palata takaisin töihin. Kun tapahtunutta oli päässyt käsittelemään ja purkamaan, työntekijät olivat pystyneet myös jatkamaan asiakassuhdetta niiden asiakkaiden parissa, joiden kanssa olivat joutuneet yllättävään tilanteeseen.

”Oli helpompi jatkaa töitä sen tilaisuuden jälkeen. Oli semmonen helpompi olla, kun se oli purettu. Joku oli kuunnellut yksityiskohtaisesti kaikki mun ajatukset. Tuli sellainen kuulluksi tulemisen tunne. Oli helpompi sit jatkaa työn tekoa.”

”..kyllä se paljon helpotti myöskin sitä tän asiakkaan kanssa toimimista..”

Jokainen haastateltavista koki debriefingin auttaneen tapahtuneen käsittelemisessä. Jälkipuinti koettiin hyödylliseksi, sillä siellä pääsi yksityiskohtaisesti ja konkreettisesti käymään tapahtumaa läpi.

”Että kun sai nimenomaan yksityiskohtaisesti purkaa sitä tilannetta. Se oli tosi tärkeitä ja se auttoi jäsentämään niitä ajatuksia omassa päässä. Ja ettei jäänyt liiaksi niinkun ajatuksia pyörittelemään omassa päässä kun ne pääsi purkamaan heti.”

”..kun pääsin heti sitten debriefing istuntoon seuraavana päivänä ja ulkopuolisen kanssa juttelemaan se koko tilanne läpi, niin ei tullut sit jälkikäteen mitään muistikuvia tai tuntemuksia siitä vaan se oli sit kunnolla käsitelty.”

Kokemukset jälkipuinnista olivat jokaisella haastateltavalla positiiviset. Jälkipuinti koettiin hyödyllisenä purkukeinona traumaattisen tapahtuman käsittelylle. Se auttoi työhön paluussa ja työn tekemisessä. Työntekijät olivat tyytyväisiä siihen, että jälkipuintia tarjottiin heille esihenkilön toimesta eikä työntekijän tarvinnut itse tapahtuman jälkeen lähteä selvittämään mistä saisi apua tapahtuman käsittelyyn.

9.2 Ohjaajien ammattitaito

Jokainen kuudesta haastateltavasta piti ohjaajien ammattitaitoa tärkeänä elementtinä debriefing-tilaisuudessa. Ohjaajien työtettä kuvailtiin johdonmukaiseksi, kannustavaksi, empaattiseksi ja ammattitaitoiseksi.

”Ohjaajan rooli on tosi tärkeä, että miten hän kohtaa sen ihmisen siinä ja pystyy olla siinä se tilanteen eteenpäin viejä, mutta samalla vaatii sellaista todella empaattista ja kuuntelevaa otetta.”

” Hän oli rauhallinen, ohjasi hyvin ja antoi meille aikaa. Ja hän kesti meidän tunteita, kun tuli itkua ja ehkä vähän ärtymystäkin, niin hän kesti hyvin näitä eri tunnetiloja vastaanottaa.”

Lisäksi ohjaajien hienotunteisuus ja sensitiivisyys tapahtunutta kohtaan nousi esiin.

”Ei tullut sellaista oloa, ettei hän ymmärtäisi tapahtuneen vaikeutta, tai sitä kuorman suuruutta.”

Jokainen kertoi tulleen kuulluksi jälkipuintitilaisuudessa. Haastateltavat kokivat, että jälkipuintitilaisuudessa ohjaaja oli esittänyt oikeanlaisia avoimia kysymyksiä eikä takertunut turhiin asioihin. Ohjaajien kerrottiin pystyvän etenemään keskustelussa jokaisen yksilölliset tarpeet huomioon ottaen.

”..hän osas hyvin palauttaa siihen asian äärelle ja käydä niinku pieniä asioita läpi.”

”Oli niinku tilaisuus kertoa se mitä halus, mutta oli myös niitä kysymyksiä tukemaan jotenkin sitä tapahtuman kulkua. Ja oli kuitenkin sellainen, mitä mä pidin tosi tärkeänä, kokemus siitä, että se oma tunne kuultiin.”

Debriefing-istunto ja ohjaajien ohjaus antoi myös varmuutta siihen, että oli toiminut tilanteessa oikein.

”..sit oli hienosti vahvistettu sitä, että me työntekijöinä oli toimittu oikein. Koska vaikeissa asiakastilanteissa sitä herkästi kääntää sitä, että teinkö oikein tai olisiko pitänyt tehdä jotenkin toisin, että olisi vältetty tai että olisi tapahtunut näin pahasti tai....se (jälkipuinti) sit kyllä jotenkin vahvisti sitä, että tehtiin kyllä kaikkemme siinä mitä pystyimme.”

”..ja sit se vahvisti tosi paljon sitä itseluottamusta. Että se toisti sitä, että mä olen toiminut ns. oikein.”

Haastateltavien vastauksissa nousi esiin myös se, että he pitivät tärkeänä saada tietoa kehon ja mielen reaktioista traumaattisten tapahtumien yhteydessä.

”...ja etenkin ehkä tää on ollut siinä isoimpana juttuna, että ymmärtää just sitä miten mieli muistuttaa ja yrittää varoittaa jos tulee joku samankaltainen asiakastilanne.”

”Et mua autto paljon se, että hän selitti että mistä nää niinkun johtuu, koska se myös anto mulle ymmärrystä, myös sitä varten, et mitä ikäänkuin odottaa ehkä. Sit siitä tuli semmonen turvallisuuden tunne, et tää henkilö on tosi paljon perehtynyt tähän teoriatasolla ja tähän menetelmään.”

Debriefing ohjaajan on tärkeää luoda turvallinen ja luottamuksellinen ilmapiiri istuntoon, jotta traumaattisessa tapahtumassa ollut ihminen pystyy ohjaajan avulla ja johdolla kohtaamaan tosiasioita, joihin ei muuten välttämättä pystyisi. (Saari 2003, 218.) Jokainen haastateltavista koki debriefing-ohjaajan ammattitaitoisena ja empaattisena. Haastateltavat kokivat, että ohjaaja halusi aidosti auttaa tapahtuman käsittelyssä ja oli valmis ottamaan kaikki tunteet vastaan. Ohjaajan merkitys debriefing-istunnossa on tärkeä. Saaren (2003, 230) mukaan ohjaajan tulee pidättäytyä liian aikaisesta lohduttamisesta ja osata ottaa vastaan osallistujan suru ja epätoivo. Näin osallistujan tunteet tulevat käsitellyiksi.

9.3 Jälkipuintitilanteen ilmapiiri

Kysyimme haastateltavilta, millaisena he kokivat debriefing tilaisuuden ilmapiirin. Kolme haastateltavista käyttivät ilmapiiristä kuvausta ”rauhallinen”. Haastateltavat kuvailivat ilmapiiriä luottamukselliseksi, turvalliseksi, välittäväksi ja voimaannuttavaksi. Kaikki haastateltavat olivat kokeneet tilaisuuden ilmapiirin positiivisena ja lempeänä.

”Ilmapiiri oli semmoinen luotettava, rauhallinen...ja hyvä ilmapiiri. Että tuli semmoinen tunne, että tässä saa nyt olla ihan omana itsenä ja kaikki tunteet on sallittuja. Tuli sellanen kuulluksi tulemisen tunne hyvin vahvaksi.”

Esiin nousi myös tilaisuuden rauhallisuuden merkitys nimenomaan arjen työn hektisyyden näkökulmasta.

”Rauhallinen. Semmonen, et oli helppo pysähtyä sen asian äärelle, vaikka työ onkin semmoista hektistä minuuttiaikataulua välillä.”

Debriefing-tilaisuuden ilmapiiristä kysyttäessä, nousi myös kaikkien kuuden haastateltavan kohdalla tunne siitä, että heistä välitettiin ja heitä haluttiin aidosti auttaa ja kuulla.

”Tuli olo, että haluttiin aidosti auttaa.”

”Sellaista aitoa kohtaamista...että hän oli kiinnostunut mun hyvinvoinnista aidosti.”

Haastateltavat kokivat tilaisuuden ilmapiirin kaikenkaikkiaan traumaattisen kokemuksen jälkipuintia tukevaksi ja kaikki siitä nousseet tunteet sallivaksi. He saivat ymmärrystä omaa kokemaansa kohtaan eivätkä jääneet tunteidensa tai ajatustensa kanssa yksin vaan tulivat kohdatuksi.

9.4 Kehittämisehdotukset

Halusimme myös kartoittaa haastateltavien ajatuksia siitä, miten heidän mielestään debriefing tilaisuutta voisi kehittää. Kaksi haastateltavista eivät osanneet nimetä mitään mitä olisi voinut tehdä toisin tai mitä he haluaisivat kehittää.

“Ei tule kehittämisideoita mieleen.”

“Ei kyllä nyt tuu mieleen...että tietysti kun tää oli mulla ensimmäinen laatuun, niin ei ole oikein vertailukohtaa...”

Osa haastateltavista pohti näin jälkikäteen, että tutumpi ympäristö debriefingin toteuttamiselle olisi voinut tukea keskustelua vielä paremmin. Haastateltavista kaksi toivoi, että debriefing olisi mahdollista toteuttaa livetapaamisina. Esiin nousi myös toive siitä, että tilaisuus ei olisi kesken työpäivän, vaan sen nostattamia tunteita pääsisi rauhasa pureksimaan tilaisuuden jälkeen.

“Mä olisin voinut itse valita olla itselleni tutummassa ympäristössä...”

“...olisihan mä voinut järjestää niin, että lähdän sit heti sen jälkeen kotiin. Olisin voinut myös toteuttaa sen kotona.”

“Se olis vielä parempi tapa, että se olis livenä. Kun on fyysisesti samassa paikassa läsnä, niin se tukee sitä asian käsittelyä vielä paljon enemmän kuin se, että ollaan etänä.”

Kehittämistä pohtiessa haastateltavilla nousi ajatuksia siitä, että debriefing olisi hyvä olla mahdollisimman nopeasti tapahtuneen jälkeen. Ehdottomasti ainakin ennen tapahtumassa mukana olleen asiakkaan uudelleen tapaamista.

“Mähän olin sitä asiakasta jo ehtinyt näkemään siinä välissä, ennenkuin tää debriefing oli. Et ehkä sillä ois voinu olla enemmän vaikuttavuutta, jos se ois ollu tavallaan välittömästi.”

Kehittämisehdotuksia tuli myös mahdollisiin kehontuntemusten visualisointiin, debriefing kertoihin sekä käytettävissä olevaan aikaan liittyen.

“Voitais tavallaan just visualisoida sitä prosessia paperille, et miten kehossa herää ne tuntemukset ja miten kokee...et missä kohti (kehoa).”

“Vois olla varmuuden vuoksi kuitenkin automaattisesti se kaksi kertaa...”

“Mulle se puolitoistatuntia tuntu siltä, että siinä on aikapaine...aikapaine on kyl yks sellainen herpaannuttava ja häiritsevä tekijä...mut ymmärrän senkin, että on siinäkin vaaransa, jos sen antais kestää vaikka kolme tuntia. Niin eihän siinäkään enää mitään järkeä oo...”

Haastateltavien vastauksista kehittämiseen liittyen nousi vahvasti esiin jokaisen ammattilaisen ja ihmisen yksilöllisyys. Se mikä toimii toiselle, ei välttämättä toimi toiselle. Jokainen tarvitsee vaikeiden asioiden käsittelyyn kuitenkin turvantunnetta ja niitä elementtejä joita se kenellekin tuo. Oli se sitten esimerkiksi läsnäolo samassa tilassa, riittävästi aikaa tai mahdollisuus päästä käsittelemään tunteitaan rauhassa tilaisuuden päättyessä.

9.5 Johtopäätökset

Haastateltavista jokainen koki debriefingin hyödyllisenä ja tärkeänä menetelmänä traumaattisesta tapahtumasta toipumiselle. Työntekijöiden kokemukset jälkipuinnista olivat positiivisia ja tapahtumien läpikäyminen yhdessä ammattilaisen kanssa koettiin turvallisenä. Haastatteluista nousi vahvasti esiin se, että debriefingin läpikäyneet työntekijät olivat jälkipuintitilaisuudessa tulleet aidosti kuulluksi, heidän tunteensa oli huomioitu ja traumaattisesta tapahtumasta oli käsitelty työntekijän kannalta relevantit asiat.

Työntekijät kokivat, että jälkipuintitilaisuus tuki heitä etenkin työhön paluussa tai töissä olemisessa sekä itse tapahtuman käsittelemisessä. Haastateltavat kokivat, että traumaattinen tapahtuma käsiteltiin perusteellisesti läpi niin, ettei työntekijän tarvinnut murehtia tai käsitellä tapahtumaa vapaa-ajallaan tai ainakin tapahtuman läpikäyminen jälkipuintitilaisuudessa helpotti työn ja vapaa-ajan rajaamista.

Ammattitaitoinen ohjaus koettiin tärkeänä elementtinä debriefingissä. Ohjausta kuvailtiin rauhalliseksi, sallivaksi ja kannustavaksi. Ammattitaitoinen ohjaus on tärkeää, jotta ohjaaja pystyy tunnistamaan ja ohjaamaan muuta hoitoa tarvitsevat ihmiset oikealle taholle (Pasternack, 2004). Ohjaajien ammattitaito on yksi debriefingin kulmakivistä, jotta traumaattinen tapahtuma ja siihen sisältyvät reaktiot voidaan kohdata kieltämisen sijaan (Saari 2003, 164). Haastateltavat kokivat, että ohjaaja kesti jälkipuinti-istunnossa olevan tunteita, ohjaus oli ammattitaitoista ja ohjaaja antoi tarpeeksi tilaa ja aikaa vastauksille ja tapahtuman käsittelylle. Haastateltavat kokivat myös tärkeänä sen, että ohjaaja ymmärsi työn luonnetta, jolloin heille tuli kokemus siitä, että koettua tilannetta ei vähätelty eikä

toisaalta kauhisteltu. Työntekijät kokivat helpottavana lisäksi sen, että he saivat ohjaajalta vahvistusta siihen, että olivat toimineet tilanteessa oikein. Koettiin, että ohjaaja toi jälkipuintitilaisuudessa olevan voimavaroja esiin sekä antoi positiivista ja rohkaisevaa palautetta. Tämä koettiin hyvin voimauttavana ja edesauttavan toipumista.

Moni työntekijöistä koki, että debriefing antoi lisääymmärrystä siitä, millaisia psykologisia vaikutuksia koetulla traumaattisella tapahtumalla voi olla. Kun ihminen tietää, mitkä reaktiot kuuluvat asiaan ja omat ajatukset ja tunteet ovat normaaleja, antaa se tilaa tuntemiselle eikä ihminen pelästy omia vaikeita reaktioitaan. Omien tunteiden ja reaktioiden ymmärtämisen lisäksi meidän tulee myös hyväksyä nämä tunteet ja reaktiot. Hyväksymisen jälkeen olo helpottuu ja toipuminen nopeutuu. (Hammarlund 2010, 120; Saari 2003, 238-239.)

Työntekijät pitivät myös hyvänä, että heidät ohjattiin esihenkilön toimesta traumaattisen tapahtuman jälkeen jälkipuintitilaisuuteen. Ilman esihenkilön ohjausta, osa työntekijöistä ei välttämättä olisi käyttänyt debriefingiä apuna tapahtuman käsittelyssä. Työntekijät olivat lisäksi kokeneet, että debriefingin jälkeen he saivat olla matalalla kynnyksellä uudelleen yhteydessä ja varata uutta aikaa jälkipuintitilaisuuteen. Se, että debriefing on käytettävissä myöhemminkin, loi työntekijöihin turvan tunnetta sekä tuki työssä jaksamista.

Jälkipuintitilaisuuden ilmapiiri koettiin hyväksyvänä, luottamuksellisena ja rauhallisena. Työntekijät kokivat, että heitä haluttiin aidosti kuulla ja auttaa. Työntekijöille oli merkityksellistä, että he saivat pysähtyä rauhassa käymään kokemaansa tapahtumaa läpi ammattilaisen kanssa, joka antoi ymmärrystä muttei lähtenyt kauhistelemaan koettua.

Kehittämisehdotuksista puhuttaessa nousi esiin ihmisten yksilöllisyys. Suurimpana kehittämisajatuksena nousi toive jälkipuinnin tapahtumisesta tutussa, itselle turvallisessa ympäristössä, sekä mahdollisuus livetapaamiseen.

Debriefingin tavoitteena ei ole pyyhkiä tapahtumaa pois ihmisen elämänhistoriasta vaan sen avulla pyritään hyväksymään se mitä on tapahtunut. Psykkisten reaktioiden läpikäyminen ja niiden hyväksyminen ovat debriefingin tärkeimpiä tavoitteita. (Pohjolan-Pirhonen 2007, 141.) Opinnäytetyön tulosten mukaan äkillisen kriisitilanteen purku työssä sattuneista tilanteista on tukenut työntekijää. Työntekijät ovat kokeneet saaneensa tukea ja apua traumaattisen tapahtuman käsittelyssä niin, että työn tekeminen tapahtuman jälkeen on ollut helpompaa ja asiakassuhteen jatkuminen on ollut mahdollista. Tilanteen läpikäyminen jälkipuintitilaisuudessa on tukenut myös työntekijöiden itseluottamusta siitä, että on toiminut tilanteessa oikein.

10 Opinnäytetyön luotettavuus ja eettisyys

Olemme noudattaneet opinnäytetyössämme eettisesti kestäviä tiedonhankinta ja arviointimenetelmiä. Tutkimus- ja kehittämistoiminnan etiikka tarkoittaa sitä, että tutkimuksessa noudatetaan rehellisyyden, huolellisuuden ja tarkkuuden periaatteita tutkimuksen jokaisessa vaiheessa. Mikä pitää sisällään niin tiedonkeruun, aineiston analyysin ja käsittelyn kuin tulosten raportoinnin. Tutkimusta tehdessä käytetään tieteellisen tutkimuksen kriteerien mukaisia ja eettisiä tutkimus- ja arviointimenetelmiä. Tuloksia julkaistaessa noudetaan tieteelliseen toimintatapaan kuuluvaa avoimuutta ja vastuullisuutta. (Hyvä tieteellinen käytäntö HTK, 2023.) Näitä arvoja olemme kuljettaneet opinnäytetyön prosessissa koko ajan mukana.

Opinnäytetyö suunniteltiin, toteutettiin ja dokumentoitiin huolellisesti ja avoimen tieteen periaatteita noudattaen sekä ottaen huomioon aiemmat tutkimukset aiheeseen liittyen. Opinnäytetyötä tehdessä huomioimme mahdolliset tutkimusluvut ja suostumukset. Kerätessämme tutkimusaineistoa huomioimme haastateltavien yksityisyyden ja turvallisuuden, sekä osoitimme arvostusta niin yksilöä kuin heidän kokemustaan ja yhteisöään kohtaan. Ennen tutkimusaineiston keruuta yhteistyökumppanin kanssa sovimme aineiston omistus- ja käyttöoikeuksista, käsittelystä, säilyttämisestä ja julkaisemisesta. Läpi opinnäytetyön teon olemme noudattaneet tietosuojalakia sekä salassapito- ja vaitiolovelvoitteita. (Tutkimuseettisen neuvottelukunnan HTK-ohje 2023, 14-15.)

Opinnäytetyömme tekoa ja haastatteluiden tekemistä ohjasi vahvasti sosiaalialan ammattieettiset periaatteet. Haastatteluissa noudatimme erityisesti arvostavan vuorovaikutuksen ja luottamuksellisuuden periaatteita sekä ihmisen itsemääräämisoikeutta siinä mitä hän haluaa kanssamme jakaa ja mitä ei. Toimimme haastattelutilanteissa empaattisesti ja haastateltavan kokemusta kunnioittaen, sillä haastateltavien kokemukset saattoivat olla traumaattisia ja niiden käsittely saattoi olla kesken. (Talentia 2022, 7.) Haastattelutilanteissa huomioimme vahvasti käsiteltävien aiheiden herkkyyden ja niihin liittyvät tunteet. Toimimme haastatteluissa vastuullisesti ja huolellisesti. Kiinnitimme erityistä huomiota sensitiiviseen kielenkäyttöön, valitsimme sanat ja ilmaisut huolellisesti, jotta emme tahattomasti loukkaisi ketään tai aiheuttaisi pahaa mieltä. Lisäksi olimme valmistautuneet haastatteluihin huolellisesti ja tutkineet aiheen taustoja, jotta pystyimme käsittelemään sitä asianmukaisesti.

Tieteellistä terveystutkimusta tehdessä on sen luottavuuteen ja eettisyyteen kiinnitettävä erityistä huomiota. On pohdittava sitä, mitkä asiat voivat uhata tutkimuksen luotettavuutta, ja miten näitä uhkia voidaan ennaltaehkäistä sekä ratkaista mahdollisia ongelmatilanteita. (Kylmä & Juvakka 2007, 67.) Tässä opinnäytetyössä mahdollinen haaste luottavuuden kannalta ajateltuna oli se, mikäli haastateltavat eivät olisi tunteneet haastattelutilanteessa oloaan

turvalliseksi ja tilannetta luottamukselliseksi. Tuolloin he eivät välttämättä olisi uskaltaneet tuoda omia todellisia tunteitaan ja ajatuksiaan esiin. Koimme, että saimme haastattelussa luotua tarpeeksi hyvän yhteyden haastateltaviin, jolloin he pystyivät kertomaan kokemuksistaan avoimesti.

Pohdimme opinnäytetyön luotettavuuden kannalta haastatteluihin osallistuvien määrää, kuinka validi saatu aineisto on. Haastateltavia saimme yhteensä kuusi kappaletta. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa on kuitenkin lähtökohtana jonkin ilmiön tai asian ymmärtäminen, eikä tilastollisten yhteyksien etsiminen. Tämä mahdollistaa sen, ettei tutkimusaineiston tarvitse olla välttämättä kovin suuri. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka, 2024.) Haastateltaville lähetimme tutkittavaan aiheeseen liittyen saatekirjeen, jolloin he ovat olleet tietoisia tutkittavasta aiheesta ennen haastattelua.

11 Pohdinta

Sosiaalialan työkentällä ja haavoittuvassa asemassa olevien ihmisten kanssa työskentely voi luoda uhkaavia ja vaikeita tilanteita työntekijälle. Työ pitää sisällään monien erilaisten inhimillisten ongelmien kohtaamista, jolloin se aiheuttaa eettistä ja psyykkistä kuormitusta työntekijälle. Joskus asiakaskohtaukset voivat sisältää tapahtumia, jotka työntekijä kokee tapahtuman erityislaatuisuuden vuoksi traumaattisena kokemuksena. Joskus traumaattinen kokemus voi olla läheltä piti-tilanne, jossa työntekijä kokee pelkoa ja hallitsemattomuutta. Traumaattinen tilanne on voimakas ja usein se jää pysyvästi mieleen. Tilanne voi myöhemmin nousta uudelleen esiin jostakin toisesta samankaltaisesta tapahtumasta. Oikeanlaisen jälkihoidon myötä, tilanteen muistaminen ei aiheuta enää niin voimakasta tunnekokemusta eikä hankaloita työntekoa.

Debriefing on kiistanalainen menetelmä ja siitä on tehty tutkimuksia sekä puolesta että vastaan. Pasternackin (2004) mukaan jälkipuinti kuitenkin soveltuisi parhaiten ammattiauttajien ja pelastushenkilökunnan kriisitilanteiden purkuun. Toisaalta Pasternack (2004) tuo esiin sen, että esimerkiksi tapaturman jälkeinen tajuttomuus vähentäisi psyykkisiä oireita. Pasternack (2004) esittääkin, että tajuttomuus on kehon oma tehokas ja turvallinen keino parantaa traumaattisen tapahtuman aiheuttamaa psyyken epäjärjestystä. Jälkipuinti-istunnossa kaivellaan muistoja auki, mikä voi olla esteenä luonnollisen unohtamisen prosessille (Pasternack, 2004). Pohjola-Pirhosen (2007) mukaan debriefingistä ei ole todettu olevan haittaa silloin, kun se on ollut oikein kohdennettua ja ammattilaisten vetämänä.

Opinnäytetyömme tarkoituksena oli selvittää, onko debriefing tukenut työntekijää työssä sattuneista tilanteista ja miten. Halusimme saada tietoa, millaisia kokemuksia työntekijöillä on jälkipuintilaisuudesta sekä millä tavalla ohjaajan rooli vaikutti tai näkyi jälkipuinnissa.

Tutkimuksemme osallistui kuusi henkilöä ja haastattelimme heidät teemahaastattelun avulla. Näiden haastatteluiden perusteella teimme opinnäytetyömme johtopäätökset. Selvitimme haastatteluiden avulla, onko debriefing tukenut työntekijää arkisissa asioissa, läheisten kanssa, työhön paluussa/työn tekemisessä ja ylipäänsä tapahtuneen käsittelyssä. Selvitimme myös, millä tavalla haastateltavat kokivat debriefing-ohjaajan ohjauksen. Tutkimuksen tulosten mukaan äkillisen kriisitilanteen purku työssä sattuneista tilanteista on tukenut työntekijää. Työntekijät ovat kokeneet saaneensa tukea ja apua traumaattisen tapahtuman käsittelyssä niin, että työn tekeminen on ollut mahdollista eikä tapahtumaa ole tarvinnut viedä kotiin läheisten kanssa käsiteltäväksi. Kukaan haastateltavistamme ei myöskään ollut haastattelujen perusteella kokenut, että debriefing olisi lisännyt ahdistavia tuntemuksia tai vaikeuttanut tilanteen käsittelyä.

Opinnäytetyöprosessia on ollut mielenkiintoista toteuttaa. Olemme kokeneet tärkeänä sen, että olemme saaneet tehdä opinnäytetyötä yhdessä yhteistyökumppanimme kanssa. Saimme työmme avulla valtavasti uutta tietoa debriefingin merkityksestä, sen hyödyistä ja tavoitteista.

Aikaisemmissa tutkimuksissa (Cochrane katsaus) on saatu näyttöä sille, että debriefing-istuntoihin osallistuneet ovat kokeneet jälkipurkukeskustelun hyödyllisenä, vaikka siitä ei ole saatu merkittävää näyttöä sen positiivisista vaikutuksista posttraumaattisen stressin kehittymiselle. Tämä opinnäytetyö myös vahvistaa sen, että debriefingiin osallistuneet ovat kokeneet menetelmän positiivisena ja hyödyllisenä. Onnistumisesta kertovat haastateltavilta saatu myönteinen ja positiivinen palaute.

Tulevaisuudessa olisi tärkeää saada lisätutkimuksia istuntoihin osallistuneiden kokemuksista, jolloin saataisiin parempi kuva siitä, mikä jälkipurkukeskustelussa on merkityksellistä osallistujien mukaan. Menetelmän vaikuttavuudelle voisi löytyä myös kriteereitä, jotka eivät ole suoraan yhteydessä posttraumaattisen stressin tai muihin traumaattisten tapahtumien aiheuttamiin pyykkisiin oireisiin. Näin debriefing-menetelmän hyödyllisyyden arviointiin voisi saada lisää näkökulmia.

Lähteet

- Forsman, S. 2010. Sosiaalityöntekijän jaksaminen ja jatkaminen lastensuojelussa. Henkilökohtaisen ja muodollisen uran rajapinnoilla. Tutkimushankkeen loppuraportti. Tampere: Tampereen yliopisto. Viitattu 10/2024. <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/65571/978-951-44-8155-0.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Hakanen, Jari. 2011. Työn imu. Helsinki: Työterveyslaitos
- Hammarlund, C-O. 2010. Kriisikeskustelu. Kriisituki, jälkipuinti, stressin ja konfliktien käsittely. Suom. Sironen, N. 2. painos. Helsinki: Tietosanoma.
- Heinonen, H. 2016. Lastensuojelu ja lapsen etu. Teoksessa: M. Törrönen & K. Hänninen & P. Jouttimäki & T. Lehto -Lundén & P. Salovaara & M. Veistilä (toim.) Vastavuoroinen sosiaalityö. (s. 243-261). Gaudeamus Oy. Tallinna.
- Humana 2024a. Humanan tarina. Viitattu 8/2024. <https://www.humana.fi/tietoa-humanasta/hyvinvaikuttaminen/humanan-tarina>
- Humana 2024b. Hyvinvaikuttaminen. Viitattu 8/2024. <https://www.humana.fi/tietoa-humanasta/hyvinvaikuttaminen>
- Humana 2024c. Avopalvelut. Viitattu 11/2024. <https://www.humana.fi/palvelumme/avopalvelut>
- Hyllinen, L-K. 2008. Kunnallisen kriisiryhmän jäsenten kokemuksia debriefing-toiminnasta. Pro gradu-tutkielma. Tampereen yliopisto. Lääketieteellinen tiedekunta. Viitattu 10/2024. <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/79736/gradu03131.pdf>
- Hyvä tieteellinen käytäntö (HTK). 2023. Viitattu 9/2024. <https://tenk.fi/fi/tiedevilppi/hyva-tieteellinen-kaytanta-htk>
- Hämäläinen, S. & Isomäki, T. 2016. Sosiaaliohjaus lastensuojelupalveluissa - Esimerkkinä Poijupuiston lastensuojelupalveluiden sosiaaliohjaus. Teoksessa Helminen, J. (toim.) Sosiaaliohjaus - lähtökohtia ja käytäntöjä. Helsinki: Edita.
- Juhila, K. 2021. Koodaaminen. Teoksessa Vuori, J. (toim.) Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 8/2024. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/analyysitavan-valinta-ja-yleiset-analyysitavat/koodaaminen/>
- Juuti, P. & Salmi, P. 2014. Tunteet ja työ. Uupumuksesta iloon. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Jyväskylän yliopisto 2024. Teemoittelu. Viitattu 8/2024. <https://sites.app.jyu.fi/mehu/fi/menetelmapolku/aineiston-analyysimenetelmat/teemoittelu>
- Jääskeläinen, M.-L. 2019. Myötätuntouupumuksen syitä ja seurauksia. Sosiaalityön pro gradu-tutkielma. Itä-Suomen Yliopisto. Viitattu 11/2024. https://erepo.uef.fi/bitstream/handle/123456789/21923/urn_nbn_fi_uef-20191426.pdf
- Mieli 2024. Shokista uuteen alkuun. Viitattu 8/2024. <https://mieli.fi/vaikea-elamantilanne/shokista-uuteen-alkuun/>
- Kananen, J. 2014. Laadullinen tutkimus opinnäytetyönä. Miten kirjoitan kvalitatiivisen opinnäytetyön vaihe vaiheelta. Suomen Yliopistopaino Oy: Juvenes Print.

- Kananen, J. 2017. Laadullinen tutkimus pro graduna ja opinnäytetyönä. Suomen Yliopistopaino Oy: Juvenes Print.
- Kananoja, A. & Ruuskanen, K. 2019. Selvityshenkilön ehdotukset lastensuojelun toimintaedellytysten ja laadun parantamiseksi. Loppuraportti. Sosiaali- ja terveysministeriö. Viitattu 10/2024.
https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161379/Selvityshenkilön_edellytykset_lastensuojelun.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Kylmä, J. & Juvakka, T. 2007. Laadullinen terveystutkimus. Porvoo: Edita.
- Lastensuojelulaki 417/2007. Viitattu 9/2024.
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20070417>
- Moilanen, S. 2024. Psykososiaalinen kuormitus. Työturvallisuuskeskus. Viitattu 10/2024.
<https://ttk.fi/tyoturvallisuus/tyoympariston-turvallisuus/tyokuormituksen-hallinta/psykososiaalinen-kuormitus/>
- Nissinen, Leena. 2007. Auttamisen rajoilla. Myötätuntouupumisen synty ja ehkäisy. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Palosaari, E. 2008. Lupa särkyä. Kriisistä elämään. 2. painos. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Pasternack, I. 2004. Psykologinen jälkipuinti eli debriefing - kiistanalainen käytäntö edelleen. Suomen työterveyslääkäriyhdistys r.y. Viitattu 8/2024. https://www.ebm-guidelines.com/dtk/shk/avaa?p_artikkeli=ttl00139
- Payne, M. 2020 How to use Social Work Theory in Practice? An Essential Guide. Bristol: Policy Press.
- Pohjolan-Pirhonen, C. 2007. Debriefing tukemassa kriisin kohdannutta. Teoksessa Pohjolan-Pirhonen, C., Poutiainen, K. & Samulin, H. (toim.) Kriisityön käsikirja. Käytännön opastusta kriisin kohdatessa 2007. Hämeenlinna: Karisto.
- Poijula, S. 2020. Resilienssi: Muutosten kohtaamisen taito. 4. korjattu painos. Helsinki: Kirjapaja.
- Puttonen, S., Hasu, M. & Pahkin, K. 2016. Työhyvinvointi paremmaksi. Keinoja työhyvinvoinnin ja työterveyden kehittämiseksi suomalaisilla työpaikoilla. Työterveyslaitos, Helsinki. Tampere: Juvenes print.
- Puusa, A & Juuti, P. 2020. Laadullisen tutkimuksen olemus. Teoksessa Puusa, A. & Juuti, P. (toim.) Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. 1. painos. Helsinki: Gaudeamus, 141-152.
- Puusa, A. 2020. Näkökulmia laadullisen aineiston analysointiin. Teoksessa Puusa, A. & Juuti, P. (toim.) Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. 1. painos. Helsinki: Gaudeamus, 73-83.
- Saaranen-Kauppinen & Puusniekka, 2024. Aineiston määrä ja tutkittavat. Viitattu 10/2024.
https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L6_2.html
- Saari, S. 2003. Kuin salama kirkkaalta taivaalta. Kriisit ja niistä selviytyminen. 3. uudistettu painos. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.
- Salo, P. Rantonen, O. Aalto, V. Oksanen, T. Vahtera, J. Junnonen, S-R. Baldschun, A. Väisänen, R. Mönkkönen, K. Hämmäläinen, J. 2016. Sosiaalityöntekijöiden hyvinvointi. Sosiaalityön kuormittavuus, voimavarat ja sosiaalityöntekijöiden mielenterveys. Helsinki:

Työterveyslaitos. Viitattu 10/2014.

<https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/131353/Sosiaalityc3%b6ntekijc3%b6iden%20hyvinvointi.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Sinko, P. & Muuronen, K. 2013. Olisiko jo tekojen aika? Lastensuojelun asiakastyössä toimivien näkemyksiä lastensuojelun nykytilasta. Helsinki: Lastensuojelun Keskusliitto. Viitattu 10/2024. https://www.lskl.fi/wp-content/uploads/Olisiko_jo_tekojen_aika.pdf

Soisalo, R. 2011. Väkivallan preventio sosiaali- ja terveysalalla. Helsinki: Suomen psykologinen instituuttijhdistys.

STM 2024. Lastensuojelu. Viitattu 10/2024. <https://stm.fi/lastensuojelu>

Sosiaalihuoltolaki 1301/2014. Viitattu 10/2024. Sosiaalihuoltolaki 1301/2014 - Ajantasainen lainsäädäntö - FINLEX ®

Suomen perustuslaki 1999/731. Viitattu 9/2024.
<https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990731>

Talentia. 2022. Arki, arvot ja etiikka: Sosiaalialan ammattihenkilön eettiset ohjeet. Viitattu 9/2024. <https://talentia.lukusali.fi/#/reader/4fb08bf6-d9e1-11ed-bdad-00155d64030a>

Terveystalo 2024. Defusing. Viitattu 8/2024.
<https://www.terveystalo.com/fi/palvelut/defusing/>

THL 2023a. Mitä on lastensuojelu? Viitattu 9/2024.
<https://thl.fi/julkaisut/kasikirjat/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/mita-on-lastensuojelu>

THL 2023b. Lastensuojelun avohuolto. Viitattu 9/2024.
<https://thl.fi/julkaisut/kasikirjat/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/lastensuojelun-avohuolto>

THL 2023c. Myötätuntouupumus ja työnohjaus. Viitattu 11/2024.
<https://thl.fi/aiheet/maahanmuutto-ja-kulttuurinen-moninaisuus/tyon-tueksi/hyvia-kaytantoja/myotatuntouupumus-ja-tyonohjaus>

THL 2023d. Perhetyö. Viitattu 11/2024. <https://thl.fi/aiheet/lapset-nuoret-ja-perheet/sote-palvelut/sosiaalipalvelut/perhetyo>

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Tutkimuseettisen neuvottelukunnan HTK-ohje 2023. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa 2023. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan julkaisuja 2/2023. Helsinki.

Työterveyslaitos 2024. Työhyvinvointi. Viitattu 10/2024.
<https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/tyohyvinvoinnin-tiedolla-johtaminen-sote-alalla/osa-1-strateginen-tyohyvinvoinnin-johtaminen-ja-kasitteet/11-tyohyvinvointi>

Uotinen, M. 2023. Mitä jos vahinko sattuu - psyykinen ensiapu - työntekijälle/työyhteisölle. Kriisi- ja traumaspykoterapeutin puheenvuoro. Uniqway Oy. Viitattu 10/2024.
<https://www.paivakirurginenyhdistys.org/wp-content/uploads/2023/10/22.9.2023-Psyykinen-ensiapu-tyontekijalle-ja-tyoyhteisolle-Minna-Uotinen3284.pdf>

Vihottula, H. 2015. ”En suostu yksinkertaisesti häviämään ihmisten silmistä” - Kertomuksia traumaattisesta kokemuksesta selviytymisestä. Väitöskirja. Tampereen yliopisto, kasvatustieteiden yksikkö. Tampere. Viitattu 10/2024.

<https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/98118/978-951-44-9954-8.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Viitala, R. 2007. Henkilöstöjohtaminen. Strateginen kilpailutekijä. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Yliruka, L., Petrelius, P., Alho, S., Jaakola, A., Lunabba, H., Remes, S., Keränen, S., Teiro, S., Terämä, A. 2020. Osaaminen lastensuojelun sosiaalityössä. Esitys asiantuntijuutta tukevasta urapolkumallista. Työpaperi 36/2020. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Viitattu 10/2024.

https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/140803/TYO%202020_036%2016122020%20sa.pdf?sequence=7&isAllowed=y

Kuviot

Kuvio 1: Teemojen koodaus 27

Liitteet

Liite 1: Haastattelukysymykset	44
Liite 2: Saatekirje	45

Liite 1: Haastattelukysymykset

1. Millaisia odotuksia jälkipuintitilanne sinussa herätti?
2. Millainen kokemus jälkipuintitilaisuus oli? Miten se vaikutti...
 - 2.1 Arkisissa asioissa toimimiseen
 - 2.2 Läheisten ja ystävien kanssa toimiessa
 - 2.3 Töihin palatessa
 - 2.4 Tapahtuneen käsittelemisessä
3. Miten ohjaaja ohjasi jälkipuintitilanteen?
 - 3.1 Käsiteltiinkö tilaisuudessa mielestäsi oikeita asioita?
 - 3.2 Saitko lisäymmärrystä tapahtuneesta sekä reaktiovaiheista?
 - 3.3 Koitko tulleeesi kuulluksi ja olosi tilanteessa turvalliseksi?
 - 3.4 Mitä ajattelet ohjaajan roolista tilaisuudessa?
4. Millaisena koit jälkipuintitilanteen ilmapiirin?
5. Miten muuttaisit tai kehittäisit jälkipuintitilannetta?
6. Tukiko jälkipuintitilaisuus kokemasi tilanteen käsittelyä toivomallasi tavalla?

Liite 2: Saatekirje

Hei!

Olemme kaksi sosionomiopiskelijaa Laurea-ammattikorkeakoulusta ja teemme opinnäytetyötämme Humanan kriisitilanteen jälkipuinnista eli debriefing menetelmästä. Työmme tavoitteena on saada lisätietoa debriefingin merkityksestä tilanteissa, joissa työntekijä on kokenut työssään epämiellyttävän, vaarallisen tai uhkaavan tilanteen. Ensisijaisesti tutkimme, onko työntekijä hyötynyt debriefingistä ja millaiseksi hän koki jälkipuintitilaisuuden ja miten se vaikutti häneen. Tutkimusaineisto kerätään avoimilla yksilöhaastatteluilta, jotka toteutetaan Teams-/Zoom-sovelluksella tai puhelimitse. Opinnäytetyötä ohjaa Jonna Brandt.

Toteutamme opinnäytetyön laadullisena tutkimuksena ja menetelmäksi on valittu avoin yksilöhaastattelu. Haastattelut toteutetaan aikavälillä 7.10.2024-25.10.2024. Aikaa haastatteluun menee 30–45 minuuttia.

Opinnäytetyöhön osallistuminen on vapaaehtoista ja voit keskeyttää osallistumisesi milloin vain. Ennen keskeytystä kerättyä aineistoa voidaan kuitenkin käyttää opinnäytetyössä, mikäli muuta ei sovita. Aineistoa käsitellään anonymisti, luottamuksellisesti ja hyvän tieteellisen käytännön mukaisesti.

Mikäli sinulla on kysyttävää haastatteluihin tai opinnäytetyöhön liittyen, vastaamme mielellämme.

Osallistumisestasi jo etukäteen kiittäen

Laura Toivonen

040 744 5124

laura.h.toivonen@student.laurea.fi

Reeta-Maria Hietanen

040 824 5785

reeta-maria.hietanen@student.laurea.fi