

Susanna Haiko

DEFUSING-OHJE RUSKAKODIN HOITOHENKILÖKUNNALLE

Hoitotyön koulutusohjelma

2020



Satakunnan ammattikorkeakoulu
Satakunta University of Applied Sciences

DEFUSING-OHJE RUSKAKODIN HOITOHENKILÖKUNNALLE

Haiko, Susanna

Satakunnan ammattikorkeakoulu

Hoitotyön koulutusohjelma

Kesäkuu 2020

Sivumäärä: 27

Liitteitä: 2

Asiasanat: Defusing, debriefing, jälkipuinti ja purkukokous

Opinnäytetyön aiheena oli defusing, eli jälkipuinti. Defusing on ammattihenkilöille suunnattu menetelmä tilanteiden läpikäyntiin, esimerkiksi järkyttäviin tai stressaaviin tilanteisiin. Menetelmän tarkoitus on, että tilanteessa mukana olleet henkilöt saavat läpikäydä omia tuntemuksiaan, ja ajatuksiaan tapahtuneesta ohjatusti. Se on niin kutsuttua psyykkistä ensiapua. Menetelmän tarkoitus on normalisoida tilanne, ja palauttaa henkilöiden työkyky mahdollisimman pian tapahtuneen jälkeen. Defusing-menetelmän käyttöä ohjaa kolme eri vaihetta, ja neljä asetettua tavoitetta.

Opinnäytetyön tarkoituksena oli luoda defusing-ohje Ruskakodin hoitohenkilökunnalle poikkeavien, stressaavien ja järkyttävien tilanteiden läpikäyntiin. Ruskakoti on yksi toimipiste Ruskatalojen palveluyhdistys ry:ltä. Kyseessä on yksityinen palveluntuottaja Porista. Yhdistys tuottaa asiakkaan tarpeiden mukaisia, laadukkaita sekä yksilöllisiä asumis- ja hoivapalveluja. Yhdistyksen tärkein tavoite on tyytyväinen vanhus, ja toiminta on voittoa tavoittelematonta. Ohjeen tarkoitus on antaa hoitohenkilökunnalle yksi työkalu lisää menetelmäosaamiseen. Tavoitteena oli lisätä henkilökunnan tietoisuutta asioiden läpikäymisen merkityksestä.

Ohje koostuu kolmesta eri osa-alueesta. Ensimmäisessä osassa käsitellään defusing- ja debriefing-menetelmää käsitteenä, toisessa kappaleessa käsitellään defusing-menetelmää kokonaisuutena ja kolmannessa käsitellään, miksi defusing-menetelmää käytetään. Ohje lähetettiin työyhteisöön luettavaksi ja siitä kerättiin palautetta palautelomakkeen avulla. Palautelomakkeella pyrittiin selvittämään hoitajien ajatuksia defusing-ohjeesta ja sen mahdollisesta käytöstä.

Ohje sai hyvää palautetta ulkoasusta, selkeydestä ja tiedon riittävydestä. Ohjeesta toivottiin havainnollisempaa ja tarkempaa tietoa menetelmän vaiheista ja miten niissä tulisi toimia. Esille nousi myös aiheen merkitys. Jatkotyöskentelynä pohdittiin, tuleeko ohje käyttöön ja miten ohjeen käyttö on koettu.

DEFUSING INSTRUCTION FOR RUSKAKOTI STAFF

Haiko, Susanna

Satakunnan ammattikorkeakoulu, Satakunta University of Applied Sciences

Degree Programme in nursing

June 2020

Number of pages: 27

Appendices: 2

Keywords: Defusing, debriefing and demolition of event

The topic of the thesis was defusing. Defusing is a method for professionals to go through situations such as shocking or stressful situations. The purpose of the method is that the people involved in the situation are allowed to go through their own feelings and their thoughts on what happened in a guided way. It is so-called psychological first aid. The purpose of the method is to normalize the situation and restore the persons' ability to work as soon as possible after the event. The use of the defusing method is guided by three different steps and four set goals.

The purpose of the thesis was to create a defusing instruction for the nursing staff of Ruskakoti to go through different, stressful and shocking situations. Ruskakoti is one of the offices of the Ruskatalo service association. It is a private service provider from Pori. The association produces high-quality and individual housing and care services that meet the customer's needs. The main goal of the association is to satisfy the elderly, and the activities are non-profit. The purpose of the guide is to be one tool for use by nursing staff. The aim was to increase staff awareness of the importance of going through things.

The guide consists of three different sections. The first part deals with the defusing and debriefing method as a concept, the second part deals with the defusing method as a whole, and the third deals with why the defusing method is used. The guide was sent to the work community for reading and feedback was collected using a feedback form. The feedback form was used to find out the caregivers' thoughts on the defusing instruction and its possible use.

The guide received good feedback on layout, clarity and adequacy of information. It was hoped that the guide would provide more illustrative and detailed information on the steps of the method and how they should work. The importance of the topic was also raised. As further work, it was considered whether the guide will be used and how the use of the guide has been experienced.

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	5
2 PROJEKTIN TEOREETTINEN TAUSTA	6
2.1 Defusing ja debriefing-menetelmien tausta	6
2.2 Debriefing- ja defusing-menetelmien erot ja yhtäläisyydet	8
2.3 Defusing-menetelmän käyttö eri tilanteissa	11
2.4 Defusing-ohjeen merkitys eri työyksiköissä	13
3 PROJEKTIN TARKOITUS JA TAVOITE	15
4 PROJEKTIN SUUNNITTELU	15
4.1 Toiminnallinen eli projektiluontoinen opinnäytetyö	16
4.2 Projektin resurssit ja riskit	17
4.3 Projektin aikataulu	17
5 PROJEKTIN TOTEUTUS	18
5.1 Projektin toteutuksen aikataulu	18
6 PROJEKTIN TUOTOS	20
7 ARVIOINTI JA POHDINTA	22
7.1 Työyhteisön arviointi	22
7.2 Oma kasvun ja kehityksen arviointi	24
7.3 Jatkotyöskentelyn haasteet	25
LÄHTEET	26
LIITTEET	

1 JOHDANTO

Opinnäytetyön aiheena oli defusing, eli jälkipuinti. Aihe valikoitui tekijälle, koska hän on itse työskennellyt Ruskakodissa, ja sinä aikana hän on nähnyt ja kokenut paljon erilaisia tilanteita. Tilanteiden jälkeen hän on huomannut, että toisia tapahtumia olisi hyvä käydä läpi. Tekijä myös koki aiheen mielenkiintoiseksi ja tämän kaltainen ohje Ruskakodilta puuttui. Opinnäytetyö toteutettiin projektiluonteisena eli toiminnallisena opinnäytetyönä. Opinnäytetyö piti sisällään teoreettisen osuuden, sen pohjalta tuotetun defusing-ohjeen ja palautelomakkeen. Teoreettinen osuus käsitteli, mitä tarkoittaa defusing, ja sen pohjalta työstettiin ohje.

Defusing tarkoittaa henkilökunnalle suunnattua pienryhmämuotoista purkukokousta, ja toisinaan siitä puhutaan myös kriittisten tilanteiden purkukokouksena. Defusing-menetelmä on kehitetty erityisesti sellaisille ammattiryhmille, jotka kokevat työssään traumaattisia tai järkyttäviä tilanteita. Se on niin kutsuttua psyykkistä ensiapua, jossa tilanteet pyritään käsittelemään mahdollisimman pian tapahtuman jälkeen. (Nappari 2013, 32).

Opinnäytetyö tehtiin yhteistyössä Ruskatalojen palveluyhdistys ry:n kanssa, Ruskakodin toimipisteeseen. Ruskatalojen palveluyhdistys ry on yksityinen palveluntuottaja. Yhdistyksen toiminta on alkanut jo vuonna 1954, ja se on tuolloin toiminut nimellä Porin Vanhojen Huolto ry., kunnes vuonna 2001 toimintaa jatkettiin nimellä Ruskakodin palvelutaloyhdistys ry. Toiminnan laajennuttua muutettiin yhdistyksen nimi vuonna 2009 Ruskatalojen palveluyhdistykseksi. Ruskatalojen palveluyhdistys ry tuottaa asiakkaan tarpeiden mukaisia, laadukkaita sekä yksilöllisiä asumis- ja hoivapalveluja. (Ruskatalojen www-sivut; Lintunen 2004, 34.)

Yhdistyksen toiminta-ajatuksena on toimia asukkaiden tarpeita kuunnellen sekä asukkaiden tahtoa kunnioittaen. Yhdistyksen tärkein tavoite on tyytyväinen vanhus, ja toiminta on voittoa tavoittelematonta. Yhdistyksellä on kolme toimipaikkaa Porissa;

Ruskakoti, Ruskahovi ja Ruskalinna. Palvelutalojen yksiköissä työskentelee lähihoitajia ja sairaanhoitajia. (Ruskatalojen www-sivut; Lintunen 2004, 34.)

Opinnäytetyön tarkoituksena oli laatia ohje palvelutalossa työskentelevälle hoitohenkilökunnalle. Tarkoitus oli tehdä konkreettinen ohje poikkeavien tilanteiden läpikäyntiin, antaa hoitohenkilökunnalle yksi työkalu lisää menetelmäosaamiseen. Tavoitteena oli lisätä henkilökunnan tietoisuutta siitä, miten tärkeää on, että tilanteet käydään läpi. Tämä auttaa siihen, että seuraavalla kerralla osataan toimia tilanteessa paremmin ja opitaan keskustelemaan tilanteista.

2 PROJEKTIN TEOREETTINEN TAUSTA

Keskeisiksi käsitteiksi opinnäytetyölle valikoituivat defusing, debriefing, purkukokous ja jälkipuinti. Kyseisillä käsitteillä on yhteneväisyyksiä, sillä esimerkiksi defusing tarkoittaa myös purkukokousta. Nämä edellä mainitut käsitteet luovat kehyksen opinnäytetyölleni.

2.1 Defusing ja debriefing-menetelmien tausta

Defusing on niin sanotusti psyykkistä ensiapua. Se on pieni ryhmämuotoinen kokous. Defusingin avulla on tarkoitus purkaa ammatti-ihmisten traumaattisia kokemuksia työssä. Se on tarkoitus järjestää mahdollisimman pian traumaattisen tai kriittisen tilanteen jälkeen. Tavoite on palauttaa ammattihenkilöiden työkyky mahdollisimman nopeasti tapahtuneen jälkeen. (Saari 2000, 149.)

Purkukokous sanana tarkoittaa lähes samaa kuin defusing, mutta sitä voidaan sanana avata eri tavalla. Defuse-sana tulee englannista, ja sillä tarkoitetaan asian vaarattomaksi tekemistä. Toisen merkityksen sana saa sotilaskielestä, jossa sillä voidaan tarkoittaa pommin vaarattomaksi tekemistä tai syyttimen purkua. Tässä tapauksessa se merkitsee henkisten asioiden ja kokemusten purkua ryhmässä. (Nurmi 2006, 172.)

Debriefing- menetelmä tarkoittaa psykologista jälkipuintia. Se on menetelmä, joka on kehitetty työssä tapahtuneiden traumaattisen ja kriittisten tilanteiden käsittelyyn. Kyseistä menetelmää ei voida käyttää missä tahansa tilanteessa, sillä sen tarve tulee arvioida tarkoin. Psykologista debriefing-menetelmää käytetään yleensä tilanteissa, jotka ovat tapahtuneet äkillisesti, ennustamattomasti, ne aiheuttavat järkytystä tai traumatisoivat ja itse stressitilanne on ohittunut. Debriefing järjestetään yleensä muutaman päivän kuluttua tapahtuneesta. (Saari 2000, 154, 173.)

Jälkipuinti-sanalla on monia yhteyksiä, lähinnä se liitetään kriisiin ja kriisin käsittelyyn. Jälkipuinti ei ole metodi, eikä tapa esittä kysymyksiä. Jälkipuinti on käsite ja suhtautumistapa esimerkiksi organisaatioiden toiminnassa. Tällä tarkoitetaan vertaistukea, kriisiryhmiiä tai ulkopuolisen henkilön ohjaamia ryhmiä sellaisille henkilöille, jotka työssään kokevat traumaattisia tapahtumia. Tätä sanaa käytetään myös vastamaan sanaa debriefing. (Hammarlund 2010, 113.)

Debriefing- ja defusing-menetelmän on kehittänyt amerikkalainen psykologi Jeffrey Mitchell 1980-luvulla. Hän kehitti menetelmän ammatti-ihmisille tarkoitettuun välittömään traumaattisten tapahtumien purkuun. Tällaisia ammattiryhmiä ovat muun muassa poliisit ja pelastus- ja sairaalahenkilökunta. Menetelmistä hän kehitti ensin debriefing-menetelmän, eli psykologisen jälkipuinnin. Tämän jälkeen hän kehitti defusing-menetelmän. Defusing- menetelmä kehitettiin, kun pohdittiin, voisiko tilanteita käsitellä muulla menetelmällä, jollakin sellaisella, joka olisi nopeampi. Defusing ja debriefing sisältävät samankaltaisia ominaisuuksia. (Saari 2000, 149,154; Nappari 2013,23.)

Menetelmät ovat kehitetty 1980-luvulla Yhdysvalloissa. Menetelmät levisivät Yhdysvalloista Norjaan. Suomeen menetelmät ovat tulleet Norjasta, ja täällä ne ovat käytönotettu 1990-luvulla. Menetelmät ovat kehitetty ammattihenkilöstön tueksi, mutta Suomessa niiden käyttötarkoitus laajeni. Menetelmiä käytettiin myös tilanteiden uhrien, osallisten ja heidän läheistensä auttamiseksi. (Saari 2000, 155; Nappari 2013, 28-32; Mustakangas 2014.)

2.2 Debriefing- ja defusing-menetelmien erot ja yhtäläisyydet

Debriefing tarkoittaa psykologista jälkipuintia. Debriefing koostuu seitsemästä eri vaiheesta ja neljästä eri tavoitteesta. Menetelmän seitsemän vaihetta koostuu aloituksesta, faktavaiheesta, ajatusvaiheesta, oirevaiheesta, normalisointivaiheesta ja lopetuksesta. Vaiheiden avulla käydään läpi kattavasti tapahtuma, ja vaiheet luovat keskustelulle pohjan. (Saari 2000, 206-244; Kiiltomäki & Muma 2007, 26.)

Vaiheet ja neljä eri tavoitetta luovat pohjan, jonka avulla henkilön on mahdollisuus käydä tunteensa ja ajatuksensa läpi ohjatusti. Nämä neljä eri tavoitetta ovat todellisuuden kohtaaminen ja tapahtuneen hyväksyminen, psyykkisten reaktioiden työstäminen, sosiaalisen tuen syventäminen ja tehostaminen, sekä viimeisenä on reaktioiden normalisointi ja tuleviin reaktioihin valmistautumien. Menetelmän tehokkuus on yhtenevä siihen, miten hyvin tavoitteet saavutetaan, eli miten onnistunut istunto on. (Nappari 2013, 28.29; Saari 2000 154-173.)

Neljän eri tavoitteen ja seitsemän eri vaiheen lisäksi debriefing vaatii useita muita järjestelyjä. Esimerkiksi ennen kyseistä debriefing-kokoontumista tulee arvioida, onko kyseinen menetelmä oikea juuri siihen tilanteeseen. Debriefing ei ole mikään joka tilanteen yleismenetelmä, vaan sen käyttöä tulee harkita tarkoin. Erityisesti se sopii tilanteisiin, joissa on tapahtunut jotain traumaattista tai järkyttävää. Tilanne, jossa menetelmää voidaan käyttää, koskee esimerkiksi sellaisia tapahtumia, jotka ovat sattuneet äkillisesti tai ennustamattomasti, ja se järkyttää tai traumatisoi osallisia. (Saari 2000, 173-174.)

Kun on arvioitu debriefing-istunnon tarve, mietitään seuraavaksi, milloin ja kenelle sitä tarjotaan. Istunnon ajankohta tulee suunnitella tarkoin, ja yleensä sille on yksi optimaalinen päivä, ja se sijoittuu reaktiovaiheen keskelle. Reaktiovaiheella tarkoitetaan sitä, kun ihmisen ajatukset, tunteet ja reaktiot ovat tulleet esille. Jos istunto ajoittuu liian aikaiseen tai liian myöhäiseen vaiheeseen, ei siitä välttämättä ole hyötyä osallistujille. Aikaisintaan istunnon voi järjestää 24 tunnin kuluttua tapahtuneesta. Suotuisin ajankohta istunnolle olisi kuitenkin 2-5 päivää tapahtuman jälkeen. (Saari 2000, 174-177; Nappari 2013, 29-30.)

Debriefing on tarkoitettu erityisesti ryhmämenetelmäksi asioiden käsittelyyn. Debriefing-istuntoja voidaan järjestää isoillekin ryhmille, mutta suotavaa olisi, että osallistujia olisi maksimissaan 20. Ryhmät tulee muodostaa niin, että ne ovat toimivia, esimerkiksi saman ammattiryhmän henkilöt osallistuvat samaan istuntoon. Huolellisella ryhmäkoonpanolla vaikutetaan siihen, onnistuuko istunto. Esimerkiksi jos ryhmässä on joku, jonka kuullen muut eivät halua jakaa kokemiaan tuntemuksia, voi se vaikuttaa istunnon onnistumiseen. (Nappari 2013, 29.)

Debriefing-istunnon vetäjällä on niin sanotusti vetovastuu keskustelun etenemisestä, ja hän on ryhmän auktoriteetti, joka huolehtii, että jokainen osallistuja saa puheenvuoron. Tämän lisäksi hän huolehtii siitä, että keskustelu etenee vaiheittain kohti tavoitteita. Tällaisella istunnolla on yleensä kaksi vetäjää, tulee kuitenkin huomioida ryhmien koko ja sen vaikutus vetäjien määrään. Vetäjät tukevat ja täydentävät toisiaan, sillä käsiteltävät asiat voivat olla vaikeita tai raskaita käsitellä. Vetäjä on usein ulkopuolinen henkilö, joka on koulutettu debriefing-istuntoihin. (Saari 2000, 199-203.)

Edellä mainittujen istuntoon vaikuttavien asioiden lisäksi tulee huomioida erilaisia käytännön järjestelyjä, kuten esimerkiksi missä istunto järjestetään. Paikan tulisi olla mahdollisimman neutraali ja rauhallinen. Sen tulisi olla sellainen ympäristö, jossa henkilö voi puhua tunteistaan ja ajatuksistaan luotettavasti, ilman häiriöitä. Istunnon avoimuutta helpottaisi se, ettei paikalle saavuttaisi virka-asussa ja se ei tapahtuisi tapahtumapaikan lähetyvillä. (Saari 2000, 197-198.)

Menetelmillä on monia yhteneväisyyksiä, mutta myös eroja. Näiden eroavaisuuksien vuoksi tulee harkita tarkkaan, kumpaa menetelmää käytetään, tai kumpi menetelmä sopii tilanteeseen paremmin. Kumpikaan menetelmä ei poissulje toistaan eroavaisuuksien vuoksi, vaan menetelmät tukevat toisiaan. (Nappari 2013, 33-34.)

Defusing on ryhmämuotoinen purkukeskustelu, joka on suunnattu ammattihenkilöille. Defusing on psyykkistä ensiapua, jonka tulisi tapahtua mahdollisimman pian tapahtuneen jälkeen. Defusing koostuu neljästä eri päätarkoituksesta ja kolmesta eri vaiheesta. Kolme vaihetta jakaantuvat johdantoon, läpikäyntiin ja informaatiovaiheeseen. Keskustelun eteneminen suuntaa tavoitteisiin, jotka keskustelulle on asetettu. Neljä tavoitetta on traumaattisen tilanteen aiheuttamien reaktioiden vähentäminen, työkyvyn

normalisointi, sosiaalisen verkoston arviointi ja tarvittavan jatkoavun järjestäminen. Tässä kohtaa usein arvioidaan debriefing-menetelmän tarve. (Nurmi 2006, 172-173; Linko 2017.)

Johdantovaihe kestää noin 5-7 minuuttia, ja siinä käsitellään istunnon säännöt, miksi istunto on järjestetty, mitä on tapahtunut ja mitä tapahtuu purkukokouksessa. Toinen vaihe kestää noin 10-30 minuuttia. Toisessa vaiheessa eli keskusteluvaiheessa käsitellään itse tapahtuma ja siihen liittyviä asioita. Olennaisia asioita, joita pohditaan, on mitä konkreettisesti tapahtui, ja mitä tilanteessa olleet henkilöt tekivät, näkivät ja kuulivat. Tässä vaiheessa on tarkoitus käsitellä asiat, jotka ovat jääneet mieleen, ja tunteet tapahtuneesta. Viimeisenä vaiheena on informaatiovaihe, eli miten tilanne jatkuu ja miten tilanteen osalliset voivat. Tässä vaiheessa yritetään normalisoida tilanne ja palauttaa työkyky nopeasti. Viimeisessä vaiheessa mietitään myös mahdollisen jatkoavun tarve. Viimeinen vaihe kestää noin 5-15 minuuttia. (Saari 2000, 150-151; Nurmi 2006, 174-175; Nappari 2013, 37-38.)

Defusingin vaiheiden ja tavoitteiden lisäksi tulee huomioida monta muuta asiaa. Ensimmäisenä tulee huomioida istunnon ajankohta. Tämä on tärkeä huomioida, sillä ajankohdalla on vaikutus istunnon tehokkuuteen. Istunto tulisi yleensä järjestää mahdollisimman nopeasti tapahtuneen jälkeen, mielellään saman vuorokauden aikana. Sen keston ei tulisi ylittää tiettyä aikarajaa. Jos istunto ylittää sille asetetun aikarajan, niin se tarkoittaisi sitä, että istunto on epäonnistunut ja sitä tulee myöhemmin jatkaa debriefing-istunnolla. (Nurmi 2006, 172-174; Saari 149-153; Saarinen & Katajisto 2003.)

Istuntoon kutsutaan paikalle kaikki, jotka ovat olleet tilanteessa mukana. Defusing järjestetään pienemmille ryhmille kuin debriefing. Defusing-istuntoon osallistuu usein sellaiset ammattiryhmät, jotka työskentelevät tiiviisti yhdessä. Tarvittaessa ryhmän koko voi olla suurempi, jos siitä arvellaan olevan hyötyä tilanteelle. Usein ryhmät ovat kuitenkin pieniä, ja se mahdollistaa sen, että jokainen osallistuja saa riittävästi aikaa keskustella tunteuksistaan. Istunnossa vetäjä huolehtii, että jokainen osallistuja saa puheenvuoron. (SPR www-sivut 2018; Nappari 2013, 34-35.)

Istunnon vetäjän tulee olla ulkopuolinen henkilö, jolla on koulutus defusing-menetelmän käyttöön. Toisinaan vetäjänä voi toimia organisaation sisältä koulutettu henkilö,

eli ns. kaverivetäjä. Tilanteissa, joissa vetäjä on tuttu, täytyy huomioida, että hän on kuitenkin tarpeeksi ulkopuolinen tilanteeseen. (Saari 2000, 150.)

Edellä mainittujen asioiden lisäksi istunnossa tulee huomioida myös muita vaikuttavia tekijöitä. Tällaisia asioita ovat mm. se, missä istunto järjestetään. Paikan, jossa istunto järjestetään, tulisi olla mahdollisimman rauhallinen, ilman häiriötekijöitä. Istuntoa ei tulisi järjestää paikassa, jossa järkyttävä tilanne on sattunut. Paikan valinnassa tulisi huomioida myös, että koko ryhmä mahtuu tilaan, ja he kykenevät keskustelemaan kasvotusten. Istunnon pääperiaatteita tulisi kunnioittaa, jotta siitä saataisiin mahdollinen hyöty irti. Defusing-menetelmää ei kuitenkaan tule käyttää liikaa, sillä siitä voi tulla tuolloin tehoton menetelmä. (Saari 2000, 149-13; Nappari 2013, 35-36.)

2.3 Defusing-menetelmän käyttö eri tilanteissa

Ohjetta kirjoitettaessa etsittiin tietoa eri lähteistä, ja pohdittiin, mikä olisi oleellista tietoa itse ohjeeseen. Tietoa ja teoriaa etsiessä muodostui opinnäytetyön tekijälle kuva siitä, mikä olisi oleellista tietoa ohjeeseen. Ohjetta laadittaessa huomioitiin, kenelle se on laadittu, ja onko heillä aikaisempaa tietoa aiheesta. Defusing on tuttu käsite Suomessa ja toisissa työyhteisöissä.

Tietoa etsiessä huomasin kuitenkin, että vastaavanlaiseen työympäristöön ei ollut kyseisestä aiheesta juurikaan tuotoksia löydettävissä. Aiheesta defusing löytyy useita töitä, mutta ne ovat pääsääntöisesti suunnattu erilaiseen työympäristöön kuin opinnäytetyönä laadittu ohje. Yleisellä silmäyksellä useat työt käsittelivät defusing-menetelmän käyttöä psykiatrisessa hoitotyössä, ensihoidossa, sekä poliisin tai pelastuslaitoksen työssä. Tarkasteluun otettiin muutamia erilaisia töitä, jotka olivat lähellä omaa laatimaani ohjetta.

Luoma (2018) käsitteli opinnäytetyössään jälkipurkumallin pilotointia. Hänen opinnäytetyönsä aiheena olivat sairaanhoitajien kokemukset defusing jälkipurkumallista. Opinnäytetyössään hän tarkastelee jälkipurkumallin soveltuvuutta neurokirurgiselle tehovalvontaosastolle. Tutkimuksella pyrittiin selvittämään sairaanhoitajien

kokemuksia käyttöönotetusta defusing-menetelmästä ja millaisia kokemuksia heillä on purkutilanteista. (Luoma 2018, 18.)

Luoma tuo esille työssään, että neurokirurgisella tehovalvontaosastolla ei ole aiemmin ollut käytössä jälkipurkumallia. Luoma päätti työssään selvittää, soveltuuko sellainen kyseiseen työyksikköön, ja miten se koetaan siellä. Neurokirurgisella tehovalvontaosastolla työskentelee 66 sairaanhoitajaa. Tutkimusmateriaalia Luoma keräsi aikavälillä heinäkuu-marraskuu 2017, ja sinä aikana pidettiin 6 purkukeskustelua. Purkukeskustelujen jälkeen täytettiin palautekaavakkeita, ja niitä palautettiin yhteensä 16 kappaletta. (Luoma 2018, 19-22.)

Tutkimuksen tuloksena oli, että neurokirurgisella tehovalvontaosastolla työskentelevät henkilöt kokevat jälkipurkumallin luotettavana ja luontevana osana työssäjaksamista. Yleisesti ohje koettiin työyhteisössä toimivaksi, mutta esille nousi vetäjän rooli ja sen merkitys. Myös jälkipurun tarjoamisen merkitys koettiin positiiviseksi. Keskustelua herätti jälkipurun järjestämisen ajankohta ja paikka. Toiset kokivat positiiviseksi sen, että jälkipurku järjestetään mahdollisimman pian, ja toiset vastanneista kokivat sen raskaaksi. Tutkimuksessa sairaanhoitajat kokivat purkutilanteet tarpeellisiksi, ja osallistuivat tilanteisiin mielellään. Purkutilanteiden ilmapiiriä kuvailtiin avoimeksi ja luotettavaksi, ja sairaanhoitajat kokivat näiden pohjalta työkaverit helpommin lähestyttäviksi. Kaiken kaikkiaan purkutilanteiden koettiin lähentävän työyhteisöä ja helpottavan heidän välistänsä keskustelutaitoa. (Luoma 2018, 23-29.)

Isaksson, Åström ja Granheim (2012) käsittelivät kuvaavassa tutkimuksessa hoitajien näkemystä asiakkaiden väkivaltaisuudesta hoitokodissa. Tutkimusta keskityttiin tarkastelemaan hoitajien näkökulmasta, ja siinä tutkittiin lähestymistapoja sekä sitä, miten he selviävät päivittäisistä hoitotilanteista, joihin liittyy väkivallan uhka. Väkivalta- ja uhkatilanteita ei välttämättä ole usein, mutta kun sellaisia tapahtuu, on hyvä tietää, miten tilanne hoidetaan. (Isaksson, Åström & Granheim 2012.)

Tutkimus pohjautuu haastatteluun, jossa he haastattelivat 41 hoitajaa. Haastattelussa hoitajat pohtivat omaa toimintatapaansa väkivaltatilanteissa. Tämän jälkeen haastatetuille tehtiin laadullinen sisältöanalyysi. Tutkimuksen lopputuloksena oli, että hoitajat huomioivat hoidossa asiakkaan tilan ennakoimalla sekä estämällä uhkaavat tilanteet.

Hoitajat yrittävät myös tulkita tilanteita ja sitä, miten heidän tulisi kommunikoida asiakkaiden kanssa. Tutkimuksesta pystyy päättämään, että hoitajien tulee tuntea asiakkaidensa historia ymmärtääkseen heitä, ja tuolloin he pystyvät toimimaan sovussa ilman väkivallan uhkaa. (Isaksson ym. 2012.)

2.4 Defusing-ohjeen merkitys eri työyksiköissä

Millainen on hyvä ohje? Ohjeen toimivuuteen vaikuttavat sekä sisällölliset että ulkoasuun liittyvät asiat. Sisällöllisesti ohjeessa tulee huomioida, että teksti etenee loogisesti, missä järjestyksessä asiat on esitetty, eli tärkeysjärjestys, ja miten ne on esitetty. Tekstin tulee olla helposti luettavissa, lauseet rakennettu selkeästi ja sanojen tulisi olla yleiskielisiä, tai hankalat sanat tulee olla selitetty. Myös ohjeen selkeä ulkoasu helpottaa ymmärtämistä. Ohjeen ulkoasun tulee olla selkeä, kappaleiden tulee olla lyhyitä ja otsikoituja. Visuaalinen suunnittelu herättää lukijan mielenkiinnon aiheeseen ja siihen, että hän lukee ohjeen. On myös tärkeää miettiä kirjoittaessa, kenelle ohje on suunnattu, ja kirjoittaa se lukijalle. (Itä-Suomen yliopisto 2012; Hyvärinen 2005.)

Ohjetta laatiessani etsittiin teoriaa ja tietoa aiheestani. Tarkasteluun otettiin työ, jossa oli laadittu ohje kuolemantapauksien käsittelyyn. Tämä työ valikoitui tarkasteltavaksi sen vuoksi, että siinä oli laadittu ohje. Ohje oli suunnattu tilanteeseen, jota voi olla vaikea työstää ja käydä läpi.

Lappalainen ja Teiniranta (2018) laativat työssään ohjeen Kellokosken sairaalan psykoosi- ja oikeuspsykiatrian linjan hoitohenkilökunnalle kuolemantapauksien käsittelyä varten. Työ toteutettiin toiminnallisena työnä, ja siitä laadittiin konkreettinen tuotos, eli ohje. Työn tarkoituksena oli laatia henkilökunnalle ohje kuolemantapaustilanteisiin. Ohje, joka olisi helposti saatavilla, kun kuolemantapaus sattuu. Sisällöllisesti ohjeelta toivottiin muun muassa miten kriisiapu tai jälkipuinti käynnistetään, tai kuolemantapauksesta ilmoitetaan. Työn tavoitteena oli lisätä henkilökunnan tietoa, ja kehittää osaamista kuoleman jälkeisten tilanteiden käsittelyssä. (Lappalainen & Teiniranta 2018, 15.)

Valmis ohje toimitettiin neljälle kyseisellä osastolla työskentelevälle henkilölle arviotavaksi, ja heidän lisäksi myös osaston lääkäri tutustui ohjeeseen, ja antoi palautteen. Vastauksia Lappalainen ja Teiniranta saivat yhteensä kolme. Työ sai positiivista palautetta sisällöstä, ulkoasusta ja selkeydestä. Ohjeesta muutettiin vain joitakin lauseita rakenteeltaan selvemmiksi. Lopullisesta ja virallisesta ohjeesta tuli tavoitteiden mukainen. Palautteiden pohjalta työ koettiin tarpeelliseksi, ja se tulee varmasti käyttöön. (Lappalainen ym. 2018, 19-21.)

Lappalaisen ja Teinirannan työ on hyvin lähellä omaa aihettani, vaikka se käsittelee vain yhden tapahtuman käsittelyä. Tällaista ohjetta voi muokata erilaisien tapahtumien läpikäyntiin. Tässäkin työssä tuotiin esille tapahtuman käsittelyn merkitys.

Palautelomakkeen huolellinen suunnittelu vaikuttaa siihen, millaisia tuloksia lomakkeella voidaan saada. Lomaketta laatiessa tulee huomioida monta asiaa, niin ulkoasuun, sisältöön, rakenteeseen, kuin vastaajien aikaankin liittyen. Lomakkeen huolellisella suunnittelulla herätetään myös vastaajien mielenkiinto, ja samalla huomioidaan vastaajat. Lomakkeen ei tulisi olla liian laaja ja pitkä, jottei se minimoi vastaajien osallistumista. (KvantiMOTV-www sivut.)

Lomakkeen tulisi olla maltillisen mittainen, sillä ylipitkä kysely vähentää vastaajien halua osallistua. Kysymykset tulisi olla huolella mietittyjä, sillä ne luovat pohjan sille, mitä halutan selvittää. Lomakkeessa kysymysten tulisi edetä loogisesti ja mielellään niin, että helpot kysymykset ovat ensin. Kysymystyyppejä voi olla erilaisia, mutta kysymykset eivät saa olla johdattelevia. (Hiltunen 2009.)

Lomakkeen sisällön lisäksi tulee huomioida sen ulkoasu. Lomakkeen ulkoasu on se, joka herättää vastaajan mielenkiinnon. Ulkoasun tulee olla visuaalisesti hyvin suunniteltu, selkeää luettavaa, eikä turhan monimutkainen ja kysymysten asettelu lomakkeelle tulee huomioida. Hyvä lomake on huolellisesti laadittu. (Hiltunen 2009; KvantiMOTV-www sivut 2010.)

3 PROJEKTIN TARKOITUS JA TAVOITE

Opinnäytetyön tarkoituksena oli luoda ohje defusing-tilanteisiin Ruskakodin henkilökunnalle. Erilaiset tilanteet, jotka voivat vaatia defusing-menetelmän käyttöä ovat sellaisia, jotka järkyttävät tai traumatisoivat henkilökuntaa. Jokainen käsittelee tilanteet eri tavalla, mutta esimerkkejä tällaisista tilanteista ovat esimerkiksi elvytys, kuolema, väkivallan uhka, ym.

Ohje on hoitohenkilökunnalle suunnattu työväline edellä mainittuihin tai vastaaviin tilanteisiin. Tavoitteena oli lisätä henkilöstön tietoisuutta asioiden läpikäymisen merkityksestä. Tilanteiden läpi käyminen auttaa seuraavalla kerralla toimimaan paremmin poikkeavissa tilanteissa ja käsittelemään tapahtuneita tilanteita.

Opinnäytetyön tarkoituksena oli luoda ohje ja luoda henkilökunnalle työvälinen tapahtumien läpikäymiseen. Näiden lisäksi opinnäytetyön tekijällä oli henkilökohtaisia tavoitteita opinnäytetyöhön liittyen. Tavoitteena oli kehittää taitoa etsiä tietoa luotettavista lähteistä ja arvioida lähteiden luotettavuutta. Lisäksi opinnäytetyöntekijän tavoite oli kehittää kirjallista taitoa, muun muassa miten laaditaan hyvä ohje. Projektiin liittyvien tavoitteiden lisäksi opinnäytetyöntekijä halusi tutustua tarkemmin aiheeseen defusing.

4 PROJEKTIN SUUNNITTELU

Projekti on aikataulutettu, johonkin tähtäävä tavoitteellinen kokonaisuus. Jokaisella projektilla on projektikohtaiset tavoitteet, joita suunnittelun ja toteutuksen avulla lähdetään tavoittelemaan. Jokainen projekti pohjautuu suunnitelmaan. Suunnitelmassa määritellään muun muassa projektin aikataulu, toteutuksen käytettävät resurssit ym. Projekti on oppiva prosessi, ja tuolloin suunnitelmaa ei tulisi sokeasti noudattaa, vaan sen mukana tulee elää. Suunnitelmaa tulee muuttaa, jos toteutusvaiheessa huomataan, että suunnitellut toiminnot eivät johdakaan tavoitteeseen. (Silfverberg 2007, 6-14.)

Projektille sanana on olemassa useita eri merkityksiä, mutta niissä kaikissa on tiettyjä elementtejä. Projektin voi määritellä kahdella eri tavalla. Se on kertaluontoinen työ, joka tuottaa tuotteen, palvelun tai tuotoksen. Projektilla on aikatavoitteet, siihen on varattu tietyt resurssit, ja jokaisella projektilla on määritetty tavoitteet. Toisella tavalla määritettynä projekti on väliaikainen, yksilöllinen ja moniulotteisen prosessin tulos, jolla tuotetaan tulosta jo ennalta määritettyyn tavoitteeseen. Projektiksi siis määritellään kokonaisuus, joka on rajattu aikaan, kustannuksiin ja laajuuteen. Jokaisella projektilla on rajalliset resurssit ja sen lisäksi niillä on omat riskinsä. (Rouhiainen 2017, 10, 13-14.)

4.1 Toiminnallinen eli projektiluontoinen opinnäytetyö

Opinnäytetyö toteutettiin toiminnallisena, eli projektiluontoisena opinnäytetyönä. Toiminnallisella opinnäytetyöllä tarkoitetaan opinnäytetyötä, josta tulee konkreettinen tuotos. Tuotos voi olla ammatilliseen käyttöön suunnattu opas, ohje, tai se voi olla myös tapahtuman toteuttaminen (Vilka & Airaksinen 2003, 9). Tämän toiminnallisen opinnäytetyön tuotos oli Defusing-ohje Ruskakodin hoitohenkilökunnalle.

Toiminnallisessa opinnäytetyössä lähdetään ensin liikkeelle aiheanalyysistä, ja tämä on projektin ensimmäinen vaihe. Aiheanalyysissä on kyse ideoinnista. (Vilka & Airaksinen 2003, 23.) Aiheanalyysissä tutustutaan tarkemmin yhteistyötahoon, millaisena opinnäytetyö toteutetaan, sekä aiheen ja toteutustavan teoriaan. Aiheanalyysin jälkeen siirrytään seuraavaan vaiheeseen, eli toimintasuunnitelmaan.

Toimintasuunnitelmassa käsitellään mitä ollaan tekemässä, miksi se tehdään ja miten se tehdään. Suunnitelman avulla tekijä pystyy itselleen jäsentelemään mitä on tekemässä. (Vilka & Airaksinen 2002, 27.) Toimintasuunnitelma pitää sisällään toiminnallisen opinnäytetyön eri vaiheet, sekä mitä kaikkia asioita tulisi käsitellä, kun opinnäytetyötä tehdään.

4.2 Projektin resurssit ja riskit

Asioita, joita suunnitelmassa käsiteltiin, olivat muun muassa projektin aikataulu, riskit ja resurssit. Resurssi sanana on yleisnimitys, kun puhutaan voimavaroista. Voimavaroilla voidaan tarkoittaa henkilöstöä ja heidän aikaansa, tiloja, materiaaleja, tai mahdollisia rahallisia kuluja. Riskeillä tarkoitetaan taas asioita, jotka vaikuttava projektin onnistumiseen. Kun riskit tiedostetaan jo suunnitteluvaiheessa, voidaan niihin vaikuttaa esimerkiksi minimoiden niitä. (Projekti-instituutin [www-sivut](#).)

Suunnitelmassa esiin nousseita ennalta pohdittuja resursseja olivat henkilöstöresurssit, varalliset resurssit ja järjestelyyn vaikuttavat resurssit esimerkiksi mahdollisten tilojen järjestäminen. Riskejä pohdittaessa esille nousi aikataululliset riskit, kohderyhmän ajatukset ohjeen tarpeellisuudesta, saako työstä palautetta ja vastaako se tarpeita.

4.3 Projektin aikataulu

Opinnäytetyön suunnittelu aloitettiin jo vuonna 2018, ideoinnilla ja ensimmäisen projektisuunnitelman laatimisella. Ideoinnin jälkeen opinnäytetyön tekijä oli yhteydessä yhteistyötahoon opinnäytetyön ideasta. Yhteistyötaholla ajatus opinnäytetyöstä otettiin positiivisesti vastaan. Tämän jälkeen opinnäytetyö eteni vaihtelevasti.

Suunnitelman mukaan oli tarkoitus, että projektisuunnitelma olisi valmis niin, että alikirjoitukset saataisiin tehtyä kesäkuun 2019 loppuun mennessä. Tämän jälkeen työstettäisiin itse tuotosta kesällä 2019 ja elokuun puolivälissä olisi esitettävissä ensimmäinen versio tuotoksesta. Sen jälkeen oli tarkoitus hyväksyttää tuotos, ja jakaa se työyhteisöön. Tämän jälkeen ohjeesta oli tarkoitus kerätä palautetta elo-syyskuussa 2019. Palautteen keruuajaksi määriteltiin kaksi viikkoa. Suunnitelmasta poiketen aikataulussa ei pysytty, ja tuotoksen laatiminen pitkittyi. Työ viivästyi kaiken kaikkiaan useammalla kuukaudella suunnitellusta. Opinnäytetyön tekijällä oli suunnitelmissa, että opinnäytetyö kokonaisuutena olisi valmis syksyllä 2019. Yhden osion viivästymisen viivästytti koko prosessia.

5 PROJEKTIN TOTEUTUS

Projektille asetetaan aloitus- ja lopetusajankohta, joka määrittää sen keston. Projekti koostuu neljästä vaiheesta: valmistelusta, suunnittelusta, toteutuksesta ja päättämisestä. Projektin toteutusvaihe koostuu projektin jatkuvasta seurannasta ja arvioinnista. (Rouhiainen 2017, 18-19.)

Projekti koostuu vaiheista, ja aloittamisen jälkeen tulee toteutus. Toteutuksessakin on omat vaiheensa. Silloin perehdytään asetettuun tavoitteeseen, hahmotellaan projektia, tarkennetaan suunnitelmaa, päätetään käytettävistä työkaluista, mietitään sisällön ja päätehtävän toteuttamista, sekä erilaiset tapaamiset projektiin ja väliraporttiin liittyen. Projektin toteutus pohjautuu lähtökohtaisesti projektisuunnitelmaan. (Kymäläinen, Lakkala, Carver & Kamppari 2016, 49-50.)

Projektin toteutumisen eteneminen edellyttää projektisuunnitelman, projektin nykytilan ja tulevien asioiden keskenään peilaamista sekä asioiden yhteen sovittamista. Projektia työstettäessä asioita tulee toteuttaa, mutta samalla tulee ennakoida tilanteita ja asioita. Projektia toteutettaessa on tärkeää, että jokainen siihen osallistuva huolehtii oman osuutensa. (Kymäläinen ym. 2016, 52.)

5.1 Projektin toteutuksen aikataulu

Opinnäytetyön tekijä laati projektille suunnitelman, jossa kerrottiin muun muassa projektin aikataulu. Suunnitelmassa oli, että opinnäytetyötä tehtäisiin aikavälillä keuhäsyky 2019. Suunnitelmassa ei kuitenkaan pysytty ja opinnäytetyön eteneminen viivästy useammilla kuukausilla.

Ohjeen toteutus alkoi keuhäällä 2019, ja sitä työstettiin aina huhtikuuhun 2020 saakka. Tuolloin opinnäytetyön tekijällä oli esittää valmis ohje. Edellä mainitulla aikavälillä laadittiin työyhteisöön tarkoitettu ohje, ja ohjeeseen liittyvä palautelomake. Toukuuussa 2020 lähetettiin valmis ohje Ruskakodin yhteyshenkilölle, joka jakoi sen henkilökunnalle luettavaksi. Ohje jaettiin Ruskakodin tiiminvetäjille luettavaksi. Kun he olivat tutustuneet ohjeeseen, palauttivat he täytetyn palautelomakkeen

yhteyshenkilölle, jolta opinnäytetyön tekijä sai palautteet. Ohjeen mukana lähti palautelomake, jolla saadaan palautetta siitä, onko ohje hyödyllinen, ja miten sitä tulisi mahdollisesti muuttaa. Tähän palautteen keräämistapaan päädyttiin muun muassa sen vuoksi, että tuolloin palautteet pysyisivät nimettöminä. Palautetta kerättiin niin, että yksiköiden tiiminvetäjät täyttävät palautelomakkeet, ja tarvittaessa he voivat kysellä palautetta myös yksiköiden muulta henkilökunnalta.

Ohje oli työyhteisössä luettavissa alkuperäisestä kahdesta viikosta poiketen lähes kolme viikkoa. Palautteenkeruun aikana heillä oli aikaa tutustua ohjeeseen ja täyttää siitä palaute. Palautetta työyhteisöstä odotettiin toukokuun 2020 viimeiseen päivään saakka. Tämän jälkeen palautteet tulivat opinnäytetyöntekijälle ja palautteet käytiin läpi.

Projektisuunnitelmaa työstettiin aikavälillä kevät 2018-2019. Kevään 2019 aikana viimeinen ja virallinen versio projektisuunnitelmasta hyväksyttiin, ja tämän jälkeen se lähti yhteistyötaholle allekirjoitettavaksi. Kun suunnitelma oli kaikkien allekirjoittama, aloitettiin työstämään itse projektia ja kirjallista tuotosta. Projektin tuotosta, eli ohjetta ja palautelomaketta, oli suunnitelma työstää kesän 2019 aikana niin, että elokuun puolessa välissä olisi valmis ohje. Tämä kuitenkin viivästyi suunnitellusta ja tuotosta työstettiin kesästä saakka aina huhtikuuhun 2020 asti. Valmis ohje ja palautelomake lähetettiin yhteistyötaholle toukokuussa 2020. Palautetta yhteistyötaholta odotettiin toukokuun viimeiseen päivään saakka.

Opinnäytetyön tekijä keskittyi ensisijaisesti itse ohjeen laadintaan, sillä siihen käytettyä lähdemateriaalia pystyi hyödyntämään myös raporttia kirjoittaessa. Ensin opiskelija kokosi palautelomakkeen, sillä oli selvää mitä tekijä haluaa ohjeesta selvittää. Samanaikaisesti koottiin myös ohjetta. Opinnäytetyöntekijä koki, että oli helpompi laatia ensin palautelomake, ja sen jälkeen sai täysin keskittyä rakentamaan hyvää ohjetta.

Opinnäytetyö työstettiin yksilötyönä. Opinnäytetyön tekijä sai tarvittaessa apuja ohjaavalta opettajalta ja Ruskakodin yhteyshenkilöltä. Opinnäytetyön tekoon on varattu määrätty määrä tunteja, ja Satakunnan ammattikorkeakoulussa opinnäytetyöhön tunteja on varattu 400.

Opinnäytetyössä nousi esille resursseista isoimpana henkilöresurssit, eli osallistuvien henkilöiden ajan käyttö. Hoitohenkilökunta tutustui ohjeeseen ja antoi siitä palautteen. Näihin henkilöstöresursseihin kuului myös yhteyshenkilön kanssa käytetty aika, hänen tutustumisensa suunnitelmaan, tuotokseen tutustuminen, arviointi ja muut yhteydenotot opinnäytetyöhön liittyen. Mitään erityisiä järjestelyjä esim. tilojen vuoksi ei tullut. Opinnäytetyö tehtiin Satakunnan ammattikorkeakoulun mahdollistamien resurssien mukaan, eli työ ei aiheuttanut rahallisia kustannuksia opinnäytetyön tekijälle, eikä ti-laajalle.

Yksilötyönä tehdyssä opinnäytetyössä ei ehkä päässyt niin laajasti perehtymään ja pohtimaan asioita, kuin esimerkiksi parityössä. Riskinä oli, että työ voi jäädä liian suppeaksi tai sen sisältö ei vastaa odotettua. Tämän lisäksi riskinä voi olla, että ohjetta ei koeta käytännölliseksi tai sitä ei oteta käyttöön. Yhtenä riskinä on myös, että henkilökunta ei ole halukas tutustumaan ohjeeseen tai aiheeseen, ja palaute jää antamatta. Opinnäytetyön tekijä koki myös aikataulun riskiksi työlle. Parityöskentelyssä olisi voinut olla helpompi pitää aikatauluista kiinni, kun taas yksilötyössä aikatauluun tuli helposti muutoksia.

6 PROJEKTIN TUOTOS

Opinnäytetyön tekijä aloitti projektin miettimällä oppaan ja palautelomakkeen ulkoasua ja rakennetta. Palautelomakkeessa mietittiin, millainen lomake olisi sellainen, että siihen riittäisi mielenkiinto vastata. Palautelomakkeessa mietittiin myös kysymysten muotoa, ja mitä niillä halutaan saada selville. Palautelomake laadittiin Word-ohjelman avulla, sillä kyseisellä ohjelmalla on valmiita kaavakepohjia. Opinnäytetyön tekijän oli helppo rakentaa palautelomake tämän avulla. Palautelomakkeeseen sai helposti muotoiltua mieluisat kysymykset ja kysymysmuodot. Palautelomakkeessa on numeraalista arviointia ja avoimia kysymyksiä. Yhteensä siinä on kahdeksan numeraalista arvioitavaa kohtaa, jotka käsittelevät ohjeen ulkoasua, selkeyttä, luettavuutta, ymmärrettävyyttä, havainnollisuutta, käytännöllisyyttä, tiedon riittävyttä ja hyödyllisyyttä. Numeraalisessa arvioinnissa arvosteluasteikko oli 1-5, 1 vastasi huonoa ja 5 hyvää. Numeraalisen arvioinnin lisäksi lomakkeessa oli neljä avointa kysymystä, jotka

käsittelivät mielipiteitä ohjeesta, mm. mitä puuttui tai mitä oli liikaa, ja millaisissa tilanteissa ohjetta voisi käyttää.

Ohjetta laatiessa tuli huomioida kenelle se on suunnattu, ja millainen tieto ohjeessa on oleellista. Ohjeessa on myös tärkeä huomioida se, että lukijan mielenkiinto pysyy yllä, eikä se ole liian laaja tai vaikeaa luettavaa. Ohjetta on visualisoitu kuvioilla, ettei kyseessä ole vain tekstiä sisältävä paperi, ja myös tämä pitää lukumielenkiintoa yllä.

Ohje alkaa kansilehdellä, jota seuraa lyhyt sisällysluettelo. Sisällysluettelossa kerrotaan, mitä aiheita oppaassa tullaan käsittelemään. Sisällysluettelo kertoo, että ohjeessa käsitellään kolmea eri osa-aluetta. Kokonaisuudessaan ohjeessa on kymmenen sivua, johon sisältyy kansilehdet, sisällysluettelot, teoritieto ja lähteet.

Ensimmäisessä kappaleessa avataan käsitteitä defusing ja debriefing. Tässä kappaleessa käsitellään menetelmien taustaa ja historiaa, sekä avataan itse menetelmiä. Menetelmistä kerrotaan, mitä ne tarkoittavat, mihin ne on tarkoitettu, ja mihin niitä käytetään, sekä hieman menetelmien eroista. Tässä kappaleessa on avattu molempia käsitteitä sen vuoksi, että ymmärtää niiden eri merkitykset. Pääaiheena oppaassa on kuitenkin defusing, mutta tätä ymmärtääkseen opinnäytetyöntekijä koki, että on tärkeä avata molempia käsitteitä.

Seuraava kappale oppaassa käsittelee defusing-menetelmää kokonaisuutena. Tässä kappaleessa käydään läpi tarkemmin mitä se on, kenelle on suunnattu, mistä se koostuu, sekä mitä asioita tulee huomioida, kun istuntoa järjestetään. Esimerkiksi siinä kerrotaan vetäjän roolista ja merkityksestä, sekä ketä tällaisiin tilanteisiin osallistuu ym. Näiden lisäksi tässä kappaleessa kerrotaan ja kuvataan defusing-istunnon vaiheita, eli mitä missäkin vaiheessa käsitellään. Kappale sisältää myös taulukon, jonne on kerätty defusing- ja debriefing-menetelmien eroavaisuuksia.

Ohjeen viimeisessä kappaleessa käsitellään aihetta miksi defusing menetelmää tulisi käyttää. Tämän kappaleen avulla perustellaan defusing-menetelmän käytön tarpeellisuutta. Mitä hyötyä menetelmän käytöstä on ammattihenkilökunnalle ja millainen rooli on sillä, että asioista keskustellaan. Tässä kappaleessa tuodaan esille merkitystä

sille, että traumaattisten asioiden käsittelystä on apua ja se voi vaikuttaa ammattihenkilöiden työkykyyn.

Ohjeesta saadun palautteen perusteella korjattiin ohjeen sisältöä siltä osin, kun oli mahdollista. Yhdessä palautteessa tuotiin esille mm., että ohje olisi voinut olla tiiviimpi. Ohje luettiin uudelleen läpi ja pohdittiin mitä tietoa voisi tiivistää. Ohjeesta ei juurikaan pystytty tiivistämään, sillä sisällöllisesti on oleellista tietää molemmista menetelmistä tausta. Vaikka ohje on luotu yhdestä menetelmästä, tulee tiedostaa menetelmien erot ja miten niitä käytetään. Ohjeeseen lisättiin tietoa vetäjän asemasta ja millainen henkilö voi toimia defusing-istunnon vetäjänä. Ohjeeseen lisättiin myös kaavioita havainnollistamaan vaiheiden kulkua ja sisältöä, sekä mitä tavoitteita defusing-menetelmällä on.

7 ARVIOINTI JA POHDINTA

7.1 Työyhteisön arviointi

Ohjeen oli tarkoitus olla työyhteisössä arvioitavana kaksi viikkoa. Alkuperäisestä suunnitelmasta poiketen ohje, oli luettavissa työyhteisössä lähes kolme viikkoa. Palautteen viivästymiseen vaikuttivat muun muassa tiivis aikataulu, palautteenkeruu aika koettiin lyhyeksi ja ajankohta hankalaksi. Opinnäytetyön tekijällä oli tiivis aikataulu raportin valmistumisen vuoksi ja ajankohta oli hankala alkavien ja alkaneiden hoitohenkilökunnan kesälomien vuoksi. Palautetta kuitenkin saatiin ja palaute oli hyvin laajakirjoista.

Yhdeksästä toivotusta palautteesta opinnäytetyöntekijälle palautettiin neljä. Numerallisessa arvioinnissa kolme neljästä arvioi ohjeen ulkoasun hyväksi, se oli selkeä ja koettiin, että siinä on riittävästi tietoa. Yhdessä palautteessa ulkoasu, ohjeen selkeys ja tiedon riittävyys arvioitiin kohtalaiseksi. Kaikissa neljässä palautteessa arvioitiin, että ohje oli helposti luettavissa ja se oli helposti ymmärrettävissä. Kolme neljästä arvioi ohjeen havainnollisuuden melko hyväksi, mutta tämä osio sai tarkempaa palautetta avoimissa kysymyksissä. Ohjeen hyödyllisyys koettiin hyväksi tai melko hyväksi

kolmessa palautteessa. Hyödyllisyyden lisäksi arvioitiin myös ohjeen käytännöllisyyttä, joista palautteet jakautuivat tasan. Kaksi koki, että ohje on hyvin käytännöllinen ja kaksi kohtalaisen käytännölliseksi. Tässä osiossa arviointi oli laajakirjoista ja niihin saatettiin palata avoimissa kysymyksissä.

Avoimissa kysymyksissä kysyttiin mitä ohjeessa on liikaa tai liian vähän, millaisissa tilanteissa voisi kuvitella ohjetta käyttävän ja lopuksi oli vapaa sana. Ensimmäisessä palautteessa koettiin, että tietoa oli riittävästi. Ohje oli kirjoitettu lyhyesti ja ytimekkäästi ja siitä oli helposti löydettävissä aiheen pääasiat. Aihe koettiin myös tärkeäksi. Toisessa palautteessa koettiin, että aiheesta ei ollut kerrottu liikaa, mutta tietoa olisi voinut vielä tiivistää ja ohjeet olisivat voineet olla lyhyemmät. Ohjeeseen kaivattiin enemmän esimerkkejä käytännöstä, muun muassa kuka menetelmää käyttää ja vaatiiko menetelmän käyttö koulutusta. Tässä oli myös esille nostettu, ammattiavun tarve. Eli milloin tulee kääntyä ammattihenkilön puoleen, esimerkiksi vakavimmissa tilanteissa. Ohjeessa oli kuitenkin mainittu kahdesta menetelmästä, joista toinen vaatii ulkopuolisen henkilön. Sen lisäksi siinä kerrottiin, milloin defusing-menetelmää tulee käyttää ja milloin kääntyä koulutetun henkilön puoleen. Kolmannessa palautteessa ohjeelta jäätettiin kaipaamaan konkreettisuutta, eli tarkempaa ohjeistusta mitä tehdään ja miten. Sen lisäksi kaivattiin konkreettisemmin istunnon vaiheista tietoa ja mitä eri vaiheissa käsiteltäisiin. Neljännessä palautteessa todettiin, että ohje oli selkeästi kirjoitettu, eikä ollut tuotu esiin mitä ohje jäi kaipaamaan.

Kaikissa neljässä palautteessa oli esimerkkejä tilanteista, jossa ohjetta voisi käyttää. Tällaisia tilanteita oli muun muassa asiakkaan äkillinen tai yllättävä menehtyminen, elvytyksen jälkeiset tilanteet ja jos asiakas on mahdollisesti saanut väärät lääkkeet ja se on aiheuttanut toimenpiteitä. Yhdessä palautteessa esille nousi riitatilanteet tai riskiriitatilanteet, jossa ohjetta voisi käyttää. Defusing-menetelmä on kuitenkin suunnattu järkyttävien tilanteiden läpikäyntiin, menetelmän avulla ei etsitä syyllistä vaan keskitytään tapahtumassa olleiden henkilöiden tuntemuksiin ja ajatuksiin tapahtuneesta.

7.2 Oma kasvun ja kehityksen arviointi

Opinnäytetyötä tehdessä opinnäytetyön tekijä kehittyi paljon monilla eri osa-alueilla. Kirjoitusvaiheessa opinnäytetyön tekijä kehittyi erityisesti kirjallisissa taidoissa. Kirjoittamisen kehityksen huomasi muun muassa, kun vertasi ensimmäistä suunnitelmaa viimeisempään suunnitelmaan. Tämän lisäksi hän on kehittynyt erilaisissa kirjoittamistyylyissä, sillä kirjallinen raportti koostuu eri asioista, kuin esimerkiksi ohjeen rakentaminen. Kirjoittamisprosessin aikana opinnäytetyön tekijä huomasi, miten vaativasta työstä on kyse. Tämän jälkeen opinnäytetyön tekijä ymmärtää paremmin, miten laaja prosessi opinnäytetyö kokonaisuutena on. Opinnäytetyön tekijä on oppinut miten, merkittävä rooli suunnittelulla on, sekä miten moni asia vaikuttaa kokonaisuuteen. Esimerkiksi miten merkittävässä roolissa aikataulu on ja kuinka moneen asiaan viivästyminen vaikuttaa.

Edellä mainittujen asioiden lisäksi opinnäytetyön tekijä on kehittänyt omaa tietämystään defusing-menetelmästä, sen käytöstä, käytön merkityksestä ja mitä eroa defusing-menetelmällä on debriefing-menetelmään verraten. Aihe on kiinnostanut aina ja hän on halunnut tutustua siihen tarkemmin. Opinnäytetyön teon yhteydessä hän on kuitenkin oppinut aiheesta paljon lisää. Opinnäytetyön tekijä on perehtynyt ja samalla oppinut millainen kokonaisuus defusing on, mitkä asiat sitä ohjaa, ja miten se vaikuttaa henkilöihin, joille se on kohdistettu. Kokonaisuutena opinnäytetyöprosessi on ollut laaja, opettava ja kasvattanut opinnäytetyön tekijää erilaisiin kirjallisiin valmiuksiin.

Opinnäytetyön tekijä on kaiken kaikkiaan tyytyväinen itse tuotokseen eli ohjeeseen. Sisällöllisesti hän koki, että sai kerättyä teoriatiedosta oleelliset asiat ohjeeseen, ja ohjeesta saa hyvän tietopohjan aiheelle. Ohjetta oli haastava laatia kyseiseen työympäristöön, koska vastaavanlaisia ohjeita on paljon, mutta täysin erilaisiin työympäristöihin suunnattuna. Visuaalisuutta ja asioiden havainnollisuutta opinnäytetyön tekijä olisi halunnut jotenkin kehittää, mutta hän on kuitenkin tyytyväinen tämänhetkiseen tuotokseen.

7.3 Jatkotyöskentelyn haasteet

Jatkotutkimuksena olisi mielenkiintoista tietää, miten henkilökunta on suhtautunut ohjeeseen. Onko ohje tullut käyttöön ja kokevatko he sen hyödylliseksi. Jos ohje on ollut käytössä, millaiseksi osalliset kokevat purkukeskustelut, ja onko se muuttanut henkilökunnan suhtautumista asioiden käsittelyyn.

Tilanteita, jotka saattavat tarvita läpikäyntiä, ei tapahdu välttämättä kovin usein. Jatkona voisi ajatella, että kerättäisiin tietoa määriteltynä aikaikkunana tapahtumista, niiden läpikäynnistä, miten asioiden läpikäynti on vaikuttanut ja onko ohjeesta ollut tilanteissa hyötyä. Jatkotyöskentelynä olisi mielenkiintoista tutustua vielä tarkemmin aiheen soveltamisesta erilaisiin työyhteisöihin. Opinnäytetyötä tehdessä ja tietoa etsiessä huomattiin, että ikäihmisten palvelutalon kaltaiseen työympäristöön ei ole juurikaan töitä defusing-menetelmästä.

LÄHTEET

Hammarlund C-O. 2010. Kriisikeskustelu. Helsinki Tietosanoma Oy.

Hiltunen L. 2009. Metodina kyselytutkimus. Graduryhmä. Jyväskylän yliopisto. Viitattu 22.5.2020. <http://www.mit.jyu.fi/OPE/kurssit/Graduryhma/PDFt/kyselytutkimus2.pdf>

Hyvärinen R. 2005. Millainen on toimiva potilasohje? Hyvä kieliasu varmistaa sanoman perillemenon. Helsinki. Viitattu 22.5.2020. <https://www.duodecimlehti.fi/duo95167>

Isaksson U., Åström S. & Graneheim UH. 2012. Being flexible and tuning in: professional caregivers' reflections on management of violent behaviour in nursing homes. Viitattu 30.5.2020. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/23051603>

Itä-Suomen Yliopisto 2012. Näin teen loistavan esitteen. Viitattu 22.5.2020. https://www.oppi.uef.fi/aducate/projektit/tyovoimavaraaja2/wp-content/uploads/2011/11/onnistunut_esiteA4.pdf

Kiiltomäki A. & Muma P. 2007. Tässä ja nyt Sairaanhoidaja tekee kriisityötä. Gummerus Kirjapaino Oy.

KvantiMOTV www-sivut 2010. Kvantitatiivisten menetelmien tietovaranto. Viitattu 22.5.2020. <https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kyselylomake/laatiminen.html>

Kymäläinen H-R., Lakkala M., Carver E. & Kamppari K. 2016. Opas projektityöskentelyyn. Helsingin yliopisto. Viitattu 22.5.2020. https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/160099/Opas_projektity%C3%B6skentelyyn_2016.pdf?sequence=1

Lappalainen M. & Teiniranta E. 2018. EXITUS Kuolemaan liittyvä ohjeistus Kellokosken sairaalan psykoosi- ja oikeuspsykiatrian linjan hoitohenkilökunnalle. Laurea ammattikorkeakoulu opinnäytetyö. Viitattu 30.5.2020. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2018052810584>

Linko J. 2017. Pelastustoimen henkinen huolto Etelä-Pohjanmaalla. Viitattu 20.5.2020. [https://www.sppl.fi/files/3358/Linko - Henkinen huolto Etela-Pohjanmaan pelastuslaitoksella.pdf](https://www.sppl.fi/files/3358/Linko_-_Henkinen_huolto_Etela-Pohjanmaan_pelastuslaitoksella.pdf)

Lintunen T. 2004 Vanhuksesta välittäen – Ruskakodin palvelutaloyhdistys 50 vuotta. Pori Kehitys Oy.

Luoma L., 2017. Sairaanhoidajien kokemuksia defusingista jälkipurkumallin pilotointi Neurokirurgiselle tehovalvontaosastolle. Metropolian ammattikorkeakoulu Kliininen asiantuntija YAMK-opinnäytetyö Helsinki. Viitattu 30.5.2020. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2018060512542>

Mustakangas I. 2014. Defusing -toiminta Länsi-Uudenmaan pelastuslaitos. Viitattu 17.12.2019. <https://docplayer.fi/19313119-Defusing-toiminta-lansi-uudenmaan-pelastuslaitos.html>

Nappari K. 2013 ”Että ei oo turhaa työtä ollenkaan” – Keskussairaalan henkilökunnan kokemuksia henkisen ensiavun ryhmän järjestämisestä kriittisten tilanteiden puruista. Tampereen Yliopisto – Pro Gradu. Viitattu 17.12.2019. <http://urn.fi/urn:nbn:fi:uta-1-23608>

Nurmi L. 2006 Kriisi, pelko, pakokauhu. Helsinki. Edita Prima Oy.

Projekti-instituutin www-sivut. Viitattu 21.5.2020. <https://www.projekti-instituutti.fi/>

Rouhiainen H. 2017. Projektin hallinnan tukeminen ja kehittäminen asiantuntijaorganisaatiossa. Jyväskylän yliopisto Pro-Gradu tutkielma. Viitattu 21.5.2020. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:jyu-201712294896>

Ruskatalojen palveluyhdistys ry:n www-sivut. Viitattu 2.8.2019. <https://www.ruskatalot.fi/>

Saari S. 2000. Kuin salama kirkkaalta taivaalta. Keuruu. Otavan kirjapaino Oy.

Saarinen P. & Katajisto J. 2003 Post-traumainternaatit yhteisöjen selviytymisen tukena auttajien auttaminen. Viitattu 20.5.2020. https://www.estd.org/sites/default/files/files/9post-traumainternaatit_yhteisöjen_selviytymisen_tukena.pdf

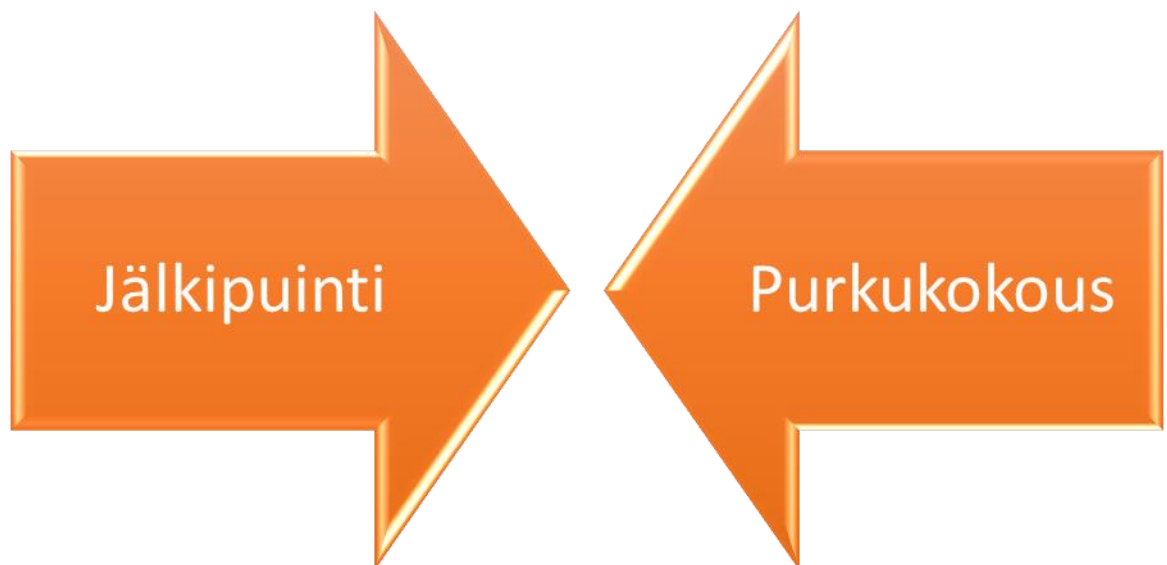
Silfverberg P. 2007. Ideasta Projektiksi - Projektinvetäjän käsikirja. Konsulttitoimisto Planpoint Oy. Helsinki. Viitattu 21.5.2020. http://www.helsinki.fi/urapalvelut/materiaalit/liitetiedostot/ideasta_projektiksi.pdf

Suomen Punainen Risti www-sivut 2018. Defusing – purkumenetelmä. Purkumenetelmä osana auttamisvalmiutta. Viitattu 20.5.2020. <https://rednet.punainenristi.fi/node/5547>

Vilka H. & Airaksinen T. 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. Jyväskylä, Tammi.

Susanna Haiko

DEFUSING – OPAS RUSKATALOJEN HENKILÖKUNNALLE



SISÄLLYS

1 MITÄ ON DEBRIEFING JA DEFUSING	30
2 DEFUSING	32
3 MIKSI DEFUSING?	35
LÄHTEET.....	36

1 MITÄ ON DEBRIEFING JA DEFUSING

Englannin kielinen sana defuse tarkoittaa, jonkin asian vaarattomaksi tekemistä. Sotilaskielessä termillä tarkoitetaan pommin vaarattomaksi tekemistä tai purkua. Tässä tapauksessa, eli henkisessä mielessä, sillä tarkoitetaan järkyttävän, traumaattisen tai sokin aiheuttaman tilanteen purkua.

On olemassa kaksi lähes samankaltaista ammattiauttajien käyttämää työskentelymuotoa, debriefing ja defusing. Ne ovat saman ammattilaisen kehittämia menetelmiä ja sisältävät samankaltaisia piirteitä. Niiden työmuodoissa on eroavaisuuksia. Menetelmien ymmärtämiseksi, tulisi olla tietoa molemmista.

Menetelmät on kehittänyt amerikkalainen psykologi Jeffrey Mitchell 1980-luvulla. Menetelmistä hän kehitti ensimmäisenä debriefing-menetelmän ja vasta tämän jälkeen defusing-menetelmän. Suomessa menetelmä otettiin käyttöön 1990-luvulla. Hän kehitti menetelmät ammatti-ihmisten traumaattisten kokemusten välittömään purkuun. Pääasiassa sellaisten ammattiryhmien käyttöön, joka sisältää runsaasti traumaattisia tilanteita tai tapahtumia, kuten esimerkiksi poliisi, pelastushenkilöstö ja sairaaloiden henkilökunta.

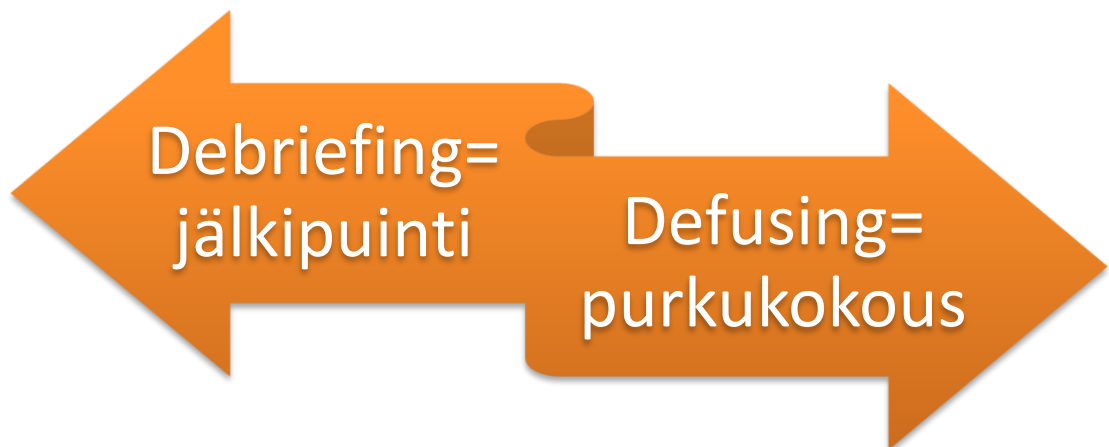
Debriefing-menetelmä tunnetaan myös nimellä psykologinen jälkipuinti. Kyseessä on ryhmämuotoinen seitsemän eri vaiheen menetelmä, jonka avulla työntekijät pystyvät käsittelemään tunteensa ja ajatuksensa ohjatusti. Menetelmälle on määritetty neljä tavoitetta ja menetelmän tehokkuus riippuu tavoitteiden saavuttamisesta. Tavoitteita on todellisuuden kohtaaminen ja tapahtuman hyväksyminen, psyykkisten reaktioiden työstäminen, sosiaalisen tuen syventäminen ja tehostaminen, viimeinen vaihe reaktioiden normalisointi ja tuleviin reaktioihin valmistautuminen.

Debriefing vaatii monia käytännön järjestelyjä, useita työntekijöitä ja aikaa. Millaisella aikataululla istunto järjestetään, miten kauan se kestää, missä istunto järjestetään, paikalla ei ole rajoituksia, mutta sen tulee tukea istuntoa, vetäjillä on iso vastuu saavutetaanko asetetut tavoitteet, istunnossa on vetäjiä yleensä vähintään kaksi ja heillä on koulutus kriisityöhön ja debriefing-menetelmän käyttöön. Menetelmä on

hyödyllinen, kun sitä käytetään oikeaan tarkoitukseen, mutta sen käyttö tulee harkita tarkoin.

Mitä defusing taas on ja mistä siinä on kyse? Kyseessä on ryhmämuotoinen purkukokous. Defusing voidaan myös määritellä stressin purkukokoukseksi tai kriittisten tilanteiden puruksi. Sen tulisi tapahtua heti tai mahdollisimman pian traumaattisen tapahtuman jälkeen. Mielellään samana päivänä tapahtuneen kanssa tai vähintään seuraavana päivänä.

Defusing-istunnon ajatus on ns. tuulettaa ajatuksia ennen töistä kotiin lähtöä. Tarkoitus on siis purkaa kokemuksia ja ajatuksia tapahtuneesta, sekä päästä palaamaan normaaliin tilanteeseen ja miettimään tulevaa. Tavoite on palauttaa työkyky nopeasti. Debriefing vaatii monia järjestelyjä, tämän vuoksi pohdittiin voisiko tilannetta käydä läpi nopeamman menetelmän avulla, tuolloin kehitettiin defusing-menetelmä. Defusing-istunto jaetaan kolmeen osaan ja se on kestoltaan lyhyempi kuin debriefing. Defusingissa ei paneuduta niin syvälle tunnereaktioihin, kuin debriefingissä. Kumpikaan menetelmistä ei poissulje toisiaan, vaikkei esimerkiksi defusingin jälkeen olisikaan tarve debriefing istunnolle, se on yksi defusingin päämääristä. (Kuvio 1.)



2 DEFUSING

Kyseessä on niin sanotusti psyykkinen ensiapu. Tarkoitus on keskittyä tapahtuneen aiheuttamiin tuntemuksiin ja purkaa ne järjestelmällisesti ja keskittyneesti, jotta siitä saataisiin suurin mahdollinen hyöty irti. Purkukokous pyritään järjestämään mahdollisimman pian tapahtuneen jälkeen. Istuntoa ei tulisi järjestää samassa paikassa, missä tapahtuma on sattunut.

Purkukokoukseen osallistuvat ne ihmiset, jotka ovat olleet mukana tapahtumassa. Tarvetta purkukokoukselle ei tule kysyä, vaan sitä tulee tarjota automaattisesti. Sitä tarjotaan yleensä tilanteessa olleille henkilöille, mutta siihen ei ole pakko osallistua. Järjestetyn purkukeskustelun tarkoitus ei ole etsiä virheitä tai syyllistä, vaan yhteiskuvan luominen siitä mitä on tapahtunut.

Yleensä purkukokouksilla on ulkopuolinen vetäjä esimerkiksi kriisityöntekijä, mutta yleinen käytäntö on ns. kaverivetäjä. Defusing vetäjän ei tarvitse olla psykologinen asiantuntija, vaan aiheeseen koulutettu henkilö. Kaverivetäjällä tarkoitetaan organisaatiossa valittua henkilöä, joka on perehdytetty purkukokouksiin ja tunnistamaan tilanteet, jossa sitä voidaan käyttää. Jos vetäjä tulee samasta organisaatiosta, tulee hänen olla tarpeeksi ulkopuolinen, esimerkiksi läheinen työkaveri ei voi toimia vetäjänä. Istunnoissa voi olla kaksi vetäjää, jotta he pystyvät tukemaan myös toisiaan. Defusing-istuntoja voi johtaa henkilö, joka on koulutettu tai perehdytetty menetelmän käyttöön. Vetäjän roolissa voi toimia mielenterveys- ja terveydenhuoltoalan henkilöt tai papit.

Tyypillinen purkukokouksen kesto on 20-50 minuuttia, jos kokous kestää kauemmin voidaan sanoa sen epäonnistuneen ja tuolloin tulee järjestää debriefing-istunto muutama päivän kuluttua. Defusing-istunnot järjestetään yleensä pienemmille ryhmille, kuin debriefing. Istunnoilla on neljä päätavoitetta, toimintakyvyn palauttaminen, työkyvyn normalisointi, reaktioiden käsitteleminen, ei siis etsitä teknisiä tekijöitä tilanteelle tai virheitä, jotka mahdollisesti johtivat tilanteeseen. Tämän lisäksi tarkoitus on saada osalliset jakamaan kokemuksiaan, tämä ehkäisee eristäytymistä ja edesauttaa asioista keskustelemista. Tarkoitus on käsitellä tapahtunut lyhyesti ja pintapuolisesti tunteiden osalta. Purkukokouksessa myös arvioidaan mahdollinen jatkoavun tarve. (Kuvio 2.)



Defusing-istunnon vaiheet:

1. Johdantovaihe, toimii keskustelun aloituksena. Tuolloin luodaan hyvä ilmapiiri avoimelle keskustelulle ja laaditaan yhteiset säännöt. Ryhmän vetäjä johtaa keskustelun etenemistä. Johdantovaiheessa istuntoon osallistuvat henkilöt esittäytyvät toisilleen. Tämän jälkeen sovitaan purkukeskustelun menettelmistä. Johdantovaiheessa käydään läpi, miksi tilanne on järjestetty ja mitä on tapahtunut. Johdantovaihe kestää noin 5-7 minuuttia.
2. Läpikäyntivaihe tai keskusteluvaihe. Tässä vaiheessa käydään läpi tapahtuman faktat, ajatukset ja tunteet tilanteesta. Olennaisia asioita mitä käsitellä on se mitä tapahtui, mitä osalliset tekivät, mitä nähtiin, mitä kuultiin ja mitä koettiin. Jokainen keskusteluun osallistuva henkilö kertoo omista kokemuksistaan ja tuntemuksistaan itse tapahtumassa ja sen jälkeen. Vetäjä huolehtii, että jokainen osallistuja saa puheenvuoron. Tarkoitus on purkaa mielestä päällimmäiset tuntemukset tapahtumasta ja rohkaista osallistujia puhumaan. Läpikäyntivaihe kestää noin 10-30 minuuttia.
3. Informointivaihe. Vetäjä tekee yhteenvedon keskustelusta ja samalla pohditaan tulevaisuutta ja jatkoa keskustelun jälkeen. Tämän pohditaan tilanteen normalisointi ja jatko. Jos tilanne olisi jollekin hyvin kuormittava, niin pohditaan lisäävän tarve ja tämän lisäksi kerrotaan kenen puoleen voi kääntyä, jos

tapahtumat vaivaavat edelleen mieltä. Informaatiovaihe kestää noin 5-15 minuuttia. (Kuvio 3.)



Istuntojen erot (Kuvio 4.)

Defusing

- Ryhmämuotoinen purkukokous, pienille ryhmille jotka työskentelevät yhdessä
- Mahdollisimman pian tapahtuneen jälkeen, mielellään saman vuorokauden aikana
- Kestää noin 20-50 minuuttia
- Koostuu kolmesta vaiheesta ja neljästä päätavoitteesta
- Vetäjä ulkopuolinen, mutta usein käytetään ns. kaverivetäjää, joka koulutettu henkilö samasta organisaatiosta

Debriefing

- Psykologinen jälkipuinti
- Aikaisintaan 24 tunnin kuluttua tapahtuneesta, tavallisesti 3-5 vuorokauden sisällä
- Kestää noin 2-3 tuntia
- Koostuu seitsemästä eri vaiheesta ja neljästä eri tavoitteesta
- Vetäjä aina ulkopuolinen koulutettu henkilö
- Vaativa ja monimutkainen menetelmä

3 MIKSI DEFUSING?

Toiset ammattiryhmät kohtaavat tilanteita, joissa koetellaan heidän psyykkisiä voimavarojaan ja psyykkistä jaksamista. Tällaisia ammatteja on yleensä poliisi, pelastushenkilöstö, ensihoidon henkilöstö sekä muu hoitoalan henkilöstö. Harvoin työssä kohdattua traumaattisista tilanteista käytetään nimitystä kriisi, usein sitä nimitetään stressiksi ja stressin aiheuttamaksi.

Myös auttajilla on oikeus reagoida traumaattisiin tilanteisiin, niin kuin autettavillakin. Auttaja kuitenkin kohtaa autettavan kaikki tunteet, tuskan ja surun, mutta siitä huolimatta heidän tulee pitää tilanne hallinassa ja rauhallisena. Auttavan henkilön on pidättäytyttävä ilmaisemastaan tunteitaan, kunnes tilanne on ohi. Jotta auttajat pystyvät auttamaan traumaattisissa tilanteissa olevia, tulee heidän pystyä pois sulkemaan oman elämänsä kriisit. Myös auttajilla on oikeus keskustella ja käsitellä traumaattisiin tapahtumiin liittyviä tunteita.

Auttajilla on usein myös samankaltaisia reaktioita traumaattisiin tilanteisiin, kuin autettavillakin. Työntekijät, jotka ovat olleet mukana traumatisoivassa tilanteessa, tulisi huomioida ja heille tulisi tarjota mahdollisuutta tilanteen käsittelyyn. Työturvallisuuslain (2002/738) 1§: ssä todetaan lain tarkoituksena on työympäristön ja työolosuhteiden parantaminen, työntekijöiden työkyvyn turvaaminen ja ylläpitäminen, sekä työtapaturmien, ammattitautien ja muiden työhön liittyvien fyysisen ja henkisen terveyden haittojen torjuminen.

Jos henkilöstö ei käsittele traumaattisia tuntemuksiaan, voi se näkyä työyhteisössä muun muassa huonona työilmapiirinä, sairauspoissaoloina, poissaolot pitenevät, ym. Asioiden käsittely tai purkaminen voi positiivisesti vaikuttaa esimerkiksi työ- ja toimintakyvyn edistämiseen, terveydenhuoltopalveluiden käytön vähenemiseen, sairauspoissaolojen vähenemiseen, positiivisempaan työilmapiiriin.

LÄHTEET

Hammarlund C. 2010. Kriisikeskustelu. Helsinki: Tietosanoma Oy.

Hautaniemi T. & Järvenpää A. 2004. Henkinen ensiapu keskussairaalassa. Etelä-Pohjanmaan Sairaanhoidopiiri. <http://www.epshp.fi/files/97/hearap03.pdf>

Häläri, hätäkeskustoiminnan asiantuntijalehti 2018. KOLAHTIKO? "Pomminpurkamisen" tärkeä rooli hätäkeskuspäivystäjän työssä. Viitattu 28.11.2019. https://www.112.fi/halari/10/0/kolahtiko_pomminpurkamisen_tarkea_rooli_hatakeskuspäivystajan_tyossa_67617

Kiiltomäki A. & Muma. P. 2007. Tässä ja nyt – Sairaanhoidaja tekee kriisityötä. Helsinki: Gummerus Kirjapaino Oy.

Kankare A. 2017. Sosiaalityöntekijä akuutin kriisityön tekijänä sosiaalipäivystystyössä. Lapin Yliopisto pro gradu-tutkielma. <https://lauda.ulapland.fi/bitstream/handle/10024/62908/Kankare.Anu.pdf?sequence=1>

Lapin Yliopiston www-sivut. Defusing eli purkukokous. Viitattu 27.11.2019. <https://www.ulapland.fi/FI/Yliopisto/Nain-toimimme/Opiskelu--ja-tyoymparisto/Turvallisuus-ja-kriisinhallinta/Traumaattisen-kriisin-jalkihoito-ja-vaiheet/Defusing-ja-debriefing#>

Linko J. 2017. Pelastustoiminnan henkinen huolto Etelä-Pohjanmaalla. Viitattu 27.11.2019. https://www.sppl.fi/files/3358/Linko_-_Henkinen_huolto_Etela-Pohjanmaan_pelastuslaitoksella.pdf

[Mustakangas I. Defusing – toiminta Länsi-Uudenmaan pelastuslaitos.](https://docplayer.fi/19313119-Defusing-toiminta-lansi-uudenmaan-pelastuslaitos.html)
<https://docplayer.fi/19313119-Defusing-toiminta-lansi-uudenmaan-pelastuslaitos.html>

Nappari S. 2013. ”Että ei oo turhaa työtä ollenkaan” – Keskussairaalan henkilökunnan kokemuksia henkisen ensiavun ryhmän järjestämisestä kriittisten tilanteiden puurista. Tampereen Yliopisto pro gradu-tutkielma. <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/84592/gradu06741.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Nurmi L.2006. Kriisi, pelko, pakokauhu. Helsinki: Edita Prima Oy.

Poikela I. 2017. Defusing osaamisesta on hyötyä. Viitattu 28.11.2019 <https://docplayer.fi/71208875-Defusing-osaamisesta-on-hyotya.html>

Punaisen ristin www-sivut. Henkisen tuen ryhmät – purkumenetelmä osana auttamismenetelmää. Viitattu 28.11.2019 <https://rednet.punainenristi.fi/sites/rednet.mearra.com/files/tiedostolataukset/Defusing%20-%20purkumenetelm%C3%A4%5B1%5D.pdf>

Strömman M., Kuitunen M., Unhola A. & Hirvonen N. 2018. Suomen Punainen risti. Opas ensiapuryhmille.

Saari, S. 2003. Kuin salama kirkkaalta taivaalta. Keuruu: Otavan kirjapaino Oy.

Saari, S. 2016. Miten kriisityön menetelmät ovat kehittyneet? Mitä se on nyt?
<https://stm.fi/documents/1271139/2278526/Saari+Salli.pdf>

Työturvallisuuslaki (23.8.2002/738). <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738#a738-2002>

PALAUTELOMAKE

Ympyröi jokaisen kysymyksen oikealta puolelta numero, joka vastaa parhaiten mielipidettäsi asian tärkeydestä.
Käytä taulukon ylärivillä olevaa asteikkoa.

Kysymys: Mitä mieltä olit ohjeesta?	Tärkeys				
	Huono	Kohtalainen	En osaa sanoa	Melko hyvä	Hyvä
Ulkoasu	1	2	3	4	5
Selkeys	1	2	3	4	5
Luettavuus	1	2	3	4	5
Ymmärrettävyys	1	2	3	4	5
Havainnollisuus	1	2	3	4	5
Käytännöllisyys	1	2	3	4	5
Riittävästi tietoa	1	2	3	4	5
Hyödyllisyys	1	2	3	4	5

1. Mitä ohjeessa oli mielestäsi liikaa?

2. Mitä jäit ohjeesta kaipaamaan?

3. Millaisissa tilanteissa voisit ohjetta käyttää?

4. Mitä muuta palautetta, vapaa sana?
