

Tiia Puska & Marianne Risku

Psykologinen purkukeskustelu lastensuojeluyksikössä

Opinnäytetyö

Kevät 2020

SeAMK Sosiaali- ja terveysala

Sairaanhoitaja (AMK)



SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU
SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU

Opinnäytetyön tiivistelmä

Koulutusyksikkö: SeAMK sosiaali- ja terveysala

Tutkinto-ohjelma: Sairaanhoidaja (AMK)

Tekijä: Tiia Puska ja Marianne Risku

Työn nimi: Psykologinen purkukeskustelu lastensuojeluyksikössä

Ohjaajat: Tanja Hautala, TtM, lehtori ja Kristiina Vaahtera, THM, lehtori

Vuosi: 2020

Sivumäärä: 44

Liitteiden lukumäärä: 3

Lastensuojelun parissa työskenteleminen on ajoittain fyysisesti ja henkisesti kuormittavaa, jolloin työhyvinvointiin tulee kiinnittää tarkoin huomioita. Lastensuojeluyksikössä vastaan saattaa tulla hyvin traumaattisia tapahtumia, jotka voivat vaikuttaa työntekijän työssä jaksamiseen. Tämän vuoksi traumaattiset tapahtumat olisi hyvä käsitellä tapahtuman jälkeen. Tapahtumien purkukeskustelulla eli defusingilla ylläpidetään ja edistetään työhyvinvointia.

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää lastensuojeluyksikön henkilökunnan tietämystä defusingista ja ajatuksia siitä, millaisissa tilanteissa he kokivat tarvitsevänsä traumaattisten tapahtumien purkukeskustelua ja miten sen voisi yksikössä toteuttaa. Opinnäytetyön tavoite oli ylläpitää ja edistää henkilökunnan työssä jaksamista ja luoda lastensuojeluyksikköön ohjeistus traumaattisten tilanteiden purkukeskusteluun.

Opinnäytetyö toteutettiin toiminnallisena opinnäytetyönä ja tuotoksena tehtiin konkreettinen ohjeistus traumaattisten tilanteiden läpikäyntiin lastensuojeluyksikössä. Opinnäytetyö toteutettiin yhteistyössä erään lastensuojeluyksikön kanssa. Lastensuojeluyksikön ohjaajille lähetettiin kysely (n=17), jonka avulla saatiin konkreettista tietoa työntekijöiden kokemuksista ja toiveista.

Opinnäytetyön kyselyssä selvisi, että monelle ohjaajalle defusing- ja debriefing-käsitteet olivat jokseenkin vieraita tai osittain tuttuja. Ohjaajat kertoivat kohdanneensa sekä fyysistä että henkistä kuormitusta työssään. Työhyvinvointia kuormittavat erilaiset henkisesti ja fyysisesti uhkaavat tilanteet, kuten nuoren käytökseen ja sen rajaamiseen liittyvät tilanteet, nuoren käyttämä uhkailu ja haasteet nuorten vanhempien kanssa. Opinnäytetyön tuloksia voivat hyödyntää työntekijät, jotka työssään kohtaavat traumaattisia tapahtumia.

Avainsanat: Työhyvinvointi, defusing, debriefing, kriisityö, lastensuojelu, traumaattinen tapahtuma

SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Thesis abstract

Faculty: School of Health Care and Social Work

Degree programme: Degree Programme in Nursing

Authors: Tiia Puska and Marianne Risku

Title of thesis: Psychological Defusing Discussion in the Child Protection Unit

Supervisors: Tanja Hautala, MNSc, Senior Lecturer and Kristiina Vaahtera, MNSc, Senior Lecturer, Head of Degree Programme in Nursing

Year: 2020 Number of pages: 44 Number of appendices: 3

Working with child protection is sometimes physically and mentally demanding, so careful attention must be paid to well-being at work. The child protection unit may be confronted with very traumatic events that can affect an employee's ability to cope at work. Because of this, traumatic events should be dealt with after the event. A discussion after the event maintains and promotes well-being at work.

The purpose of the thesis was to find out the thoughts of the instructors of the child protection unit about dealing with traumatic situations, and how situations should be resolved alongside the work. This thesis was carried out as a functional thesis. As a result, concrete instructions were made for going through traumatic situations in the child protection unit. The thesis was carried out in collaboration with a child protection unit. A questionnaire (n = 17) was sent to the supervisors of the Child Welfare Unit, which provided concrete information on the experiences and wishes of the employees.

The thesis survey revealed that for many supervisors, the concepts of defusing and debriefing were somewhat unfamiliar or partially familiar. Instructors said they faced both physical and mental strain in their work. Well-being at work is burdened by various mentally and physically threatening situations, such as situations related to young person's behavior and its limitation, the threat used by young persons and challenges with young parents. The results of the thesis can be utilized among employees who face traumatic events in their work.

Keywords: wellbeing at work, defusing, debriefing, crisis work, child welfare, critical incident

SISÄLTÖ

SISÄLTÖ	3
Kuvio- ja taulukkoluetelo.....	5
1 JOHDANTO	6
2 TYÖHYVINVOINTI.....	8
2.1 Työhyvinvoinnin määritelmä.....	8
2.2 Kokonaisvaltainen työhyvinvointi.....	9
2.3 Työkykyyn vaikuttavat tekijät.....	10
2.4 Työhyvinvoinnin ylläpitäminen	10
3 PSYKKISESTI KUORMITTAVIEN TILANTEIDEN PURKAMINEN LASTENSUOJELUYKSIKÖSSÄ	12
3.1 Lastensuojelu	12
3.2 Defusing-istunnon määritelmä	14
3.2.1 Tutkittua tietoa defusing-istunnosta	14
3.2.2 Defusing-istunnon vaiheet.....	15
3.3 Debriefing.....	16
3.3.1 Tutkittua tietoa debriefingistä	16
3.3.2 Debriefing-istunnon vaiheet	17
3.4 Kriisityö	18
3.4.1 Kriisin käsittelyn vaiheet.....	19
3.4.2 Kriisitilanteessa toimiminen ja siihen varautuminen	20
3.5 Traumaattinen tapahtuma	20
3.5.1 Traumareaktiot ja sen syntyyn vaikuttavat tekijät.....	21
3.5.2 Traumareaktion riskitekijät ja taudinkulku	22
4 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITE	23
5 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS	24
5.1 Toiminnallinen opinnäytetyö.....	24
5.2 Opinnäytetyön käytännön toteutus.....	25
5.3 Aineiston analysointi	26
5.4 Hyvä ohje	28

6 OPINNÄYTETYÖN TULOKSET	29
6.1 Vastaajien taustatietoja	29
6.2 Työstä aiheutuva uupumus ja väsymys	29
6.3 Työssä henkisesti raskaat ja fyysisesti uhkaavat tilanteet.....	30
6.4 Vastaajien käsitys debriefing- ja defusing-käsitteistä	31
6.5 Purkukeskustelun merkitys työssä jaksamiseen	32
6.6 Purkukeskustelu vastaajien näkökulmasta.....	33
7 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA	34
7.1 Johtopäätökset.....	34
7.2 Pohdinta	36
7.2.1 Opinnäytetyön eettisyys	37
7.2.2 Opinnäytetyön luotettavuus.....	37
7.2.3 Jatkotutkimusehdotukset.....	38
LÄHTEET	40
LIITTEET	44

Kuvio- ja taulukkoluetelo

Kuvio 1. Työhyvinvoinnin osa-alueet. (Virolainen 2012, 12).	8
Kuvio 2. Työn iloon vaikuttavat tekijät (Manka 2011, 76).	11
Kuvio 3. Defusing-istunnon vaiheet. (Saari 2008, 150–151).	16
 Taulukko 1. Opinnäytetyön pääteema, alateemat ja pelkistykset.	27
Taulukko 2. Henkisesti ja fyysisesti raskaita tilanteita aiheuttavat tekijät ohjaajien kertomana.	30

1 JOHDANTO

Baldschun (2018, 5) on Itä-Suomen yliopiston väitöstutkimuksessaan todennut, että lastensuojelun sosiaalityöntekijät kokevat huomattavasti enemmän työuupumusta, kuin muualla työskentelevät sosiaalityöntekijät. Baldschunin väitöstutkimus osoittaa työntekijän ja työnantajan välisellä yhteistyöllä olevan suuri vaikutus työhyvinvointiin. Lastensuojelun parissa työskentelevät kokevat moninaisia ja henkisesti vaativia haasteita työssään, ja tämä aiheuttaa yleisimmin ahdistuksen tunteen. (Baldschun 2018.)

Hoitotyön näkökulmana huomio kiinnittyy henkilökunnan työssä jaksamiseen ja kokonaisvaltaiseen työhyvinvointiin. Opinnäytetyössä tarkastellaan työhyvinvointia lastensuojelun työntekijöiden näkökulmasta. Opinnäytetyössä selvitetään henkilökunnalle defusing- ja debriefing-ohjeistusten eroavaisuus. Defusing on purkukokous, joka toteutetaan muutaman tunnin kuluessa traumaattisesta tapahtumasta. Debriefing tarkoittaa jälkipuintia, joka järjestetään ryhmäkeskusteluna kolmen vuorokauden kuluessa traumaattisesta tapahtumasta. (Traumaattisen kriisin jälkihoito ja vaiheet, [viitattu 18.12.2019].)

Sosiaali- ja terveysministeriön mukaan työhyvinvointi on osa kokonaisuutta, jonka muodostavat työnteon mielekkyys, työn turvallisuus, sekä työhön vaikuttavat hyvinvointi ja terveys. Työhyvinvoinnista huolehtiminen kuuluu jokaiselle työyhteisön jäsenelle, johon jokainen voi omalla asenteellaan vaikuttaa. Työhyvinvoinnin kasvaessa työ koetaan mielekkääksi ja tuottavaksi, joka lisää työhön sitoutumista ja näkyy vähenevissä sairauspoissaoloissa. (Työhyvinvointi, [viitattu 28.11.2019].)

STTK eli toimihenkilökeskusjärjestö on kyselyssään tutkinut työntekijöiden kokemuksia työhyvinvoinnista ja sen edistämisestä. Kyselyyn vastanneista työntekijöistä 57 % on kokenut, että heidän työpaikallaan työhyvinvointia edistetään huonosti tai ei juuri lainkaan. Vastaaajista 39 % kertoi oman työpaikan edistävän työhyvinvointia ja työssä jaksamista erittäin tai melko hyvin. (STTK 2017.)

Opinnäytetyön tarkoitus oli selvittää lastensuojeluyksikön henkilökunnan tietämystä defusingista ja ajatuksia siitä, millaisissa tilanteissa he kokivat tarvitsevansa traumaattisten tapahtumien purkukeskustelua ja miten sen voisi yksikössä toteuttaa.

Opinnäytetyön tavoite oli ylläpitää ja edistää henkilökunnan työssä jaksamista ja luoda lastensuojeluyksikköön ohjeistus traumaattisten tilanteiden purkukeskusteluun. Ohjeistuksen toivotaan vakiinnuttavan lastensuojeluyksikköön uusi toimintamalli, jonka avulla ehkäistään työuupumusta- ja väsymystä.

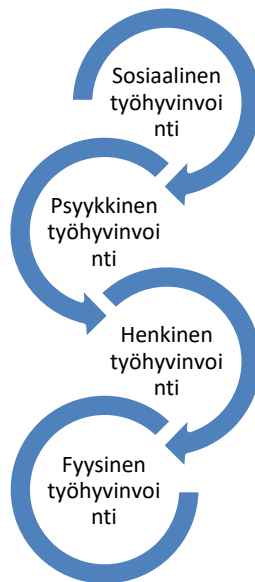
2 TYÖHYVINVOINTI

2.1 Työhyvinvoinnin määritelmä

Maailman terveysjärjestö WHO määrittelee terveyden olevan sosiaalisen, psyykkisen ja fyysisen hyvinvoinnin tila. (Terveyskirjasto 2018). Nämä osa-alueet vaikuttavat yhdessä henkisen hyvinvoinnin kanssa kokonaisvaltaiseen työhyvinvointiin. Työterveyslaitos vastaavasti määrittelee työhyvinvoinnin seuraavasti:

Työhyvinvointi tarkoittaa turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, jota ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa. (Työterveyslaitos, [viitattu 30.4.2020]).

Huomioitaessa työhyvinvointia ja siihen liittyviä tekijöitä on tarkasteltava jokaista terveyteen vaikuttavaa osa-aluetta: sosiaalista, psyykkistä ja fyysistä. Nämä osa-alueet ovat tiiviisti yhteydessä toisiinsa. (Virolainen 2012, 11–12.) Kuviossa 1. esitellään eri työhyvinvoinnin osa-alueet.



Kuvio 1. Työhyvinvoinnin osa-alueet. (Virolainen 2012, 12).

2.2 Kokonaisvaltainen työhyvinvointi

Työhyvinvointi kohdistuu ja vaikuttaa laaja-alaisesti koko työyhteisöön työntekijästä johtajaan saakka. Työhyvinvoinnista vastaa työpaikalla työntekijät sekä työnantajat toimien käsi kädessä työterveyshuollon kanssa. Työhyvinvoinnissa työ koetaan arvokkaaksi, mielekkääksi ja palkitsevaksi ja työ tukee elämänhallintaa. (Työhyvinvointi, [viitattu 3.10.2019].)

Työturvallisuuslaki velvoittaa työnantajan huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä. Työnantajan on huomioitava työolosuhteet sekä muut työympäristöön ja työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvät seikat. Työnantajan on huomioitava työolosuhteiden parantamiseksi vaadittavat toimenpiteet, sekä työnantajan tulee tarkkailla ja huomioida työympäristön ja työturvallisuuden muuttuvuutta. (L 738/2002.)

Mikkola (2013) on tutkinut akateemisessa väitöskirjassaan ensiapupoliklinikan työntekijöiden työssä kokemaa pelkoa, sekä pelosta selviytymiskeinoja. Työntekijät kokevat pelon fyysisenä, psyykkisenä ja käytöksellisenä reagoitina. Pelon kokemuksen tunne on osa kokonaisvaltaista työhyvinvointia. Tutkimuksessa ilmeni, että lähes kaikki haastateltavat ovat kokeneet pelkoja omassa työssään. Eniten pelkoa aiheuttaa työturvallisuus. Työntekijät kokevat pelkoa, vaikka eivät olisi olleet osallisena pelkoa aiheuttavissa tilanteissa. Muut pelkoa aiheuttavat tekijät jaettiin kategorioihin, joita olivat työturvallisuuden lisäksi työn hallinta, työolosuhteet ja potilasturvallisuus. Mikkolan tutkimuksesta ilmeni työntekijöiden halu lisätä pelosta selviytymisen keinoja resurssien lisäämisellä, työyhteisön ja ammattiauttajan tuella, sekä ennaltaehkäisevällä toiminnalla.

Baugerud, Vangbæk ja Melinder (2018) arvioivat projektissaan norjalaisten lastensuojelualan työntekijöiden stressiä, työuupumusta ja myötätuntotyytyväisyyttä. Myötätuntotyytyväisyys kertoo työntekijän kokemasta tyytyväisyydestä ja taidosta tehdä työtään. Myötätuntotyytyväisyyteen kuuluu myös sosiaalinen kanssakäyminen, kuten positiivinen suhtautuminen työyhteisöön. (Palmunen 2011, 10.) Projektissa konkreettisesti esiin nousi työntekijöiden oma psyykkinen hyvinvointi, muita tavoitteita olivat stressin ja uupumuksen arviointi. (Baugerud ym. 2018, 215). Projektin

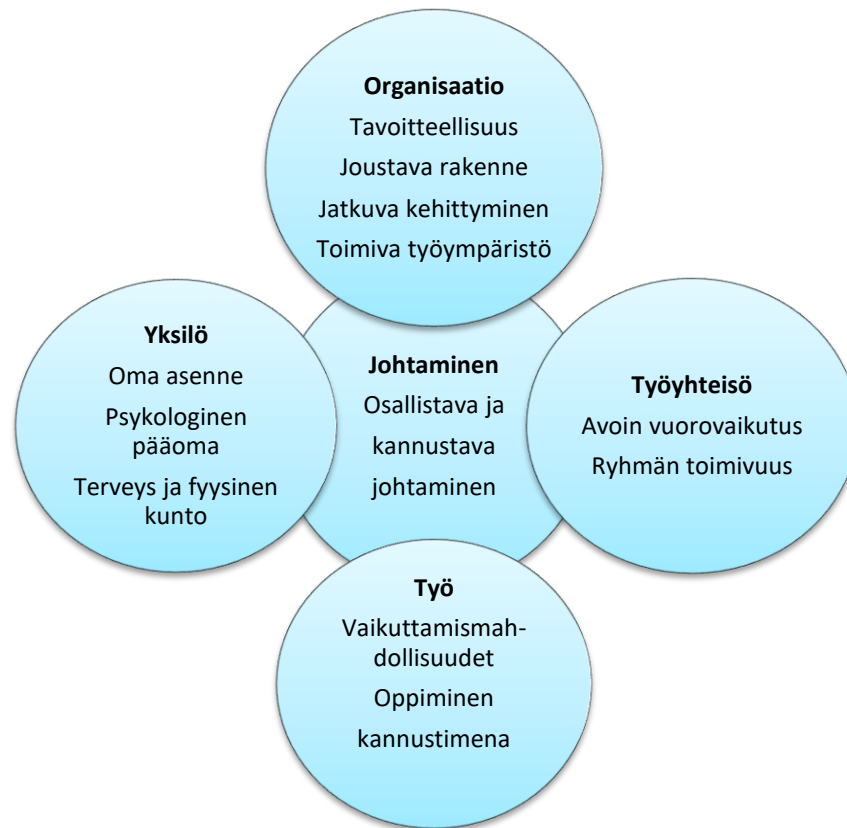
teettämän kyselyn mukaan työuupumuksesta, toissijaisesta traumaattisesta stressistä ja myötätuntotytytyväsyydestä maltillisella tasolla kärsi 35–85 % työntekijöistä. Tutkimustuloksissa oli havaittavissa vaihtelua. Tutkimuksen mukaan lastensuojelu-alan ammattilaiset eivät kärsi suurista psykologisista työhyvinvoinnin haasteista. (Baugerud ym. 2018, 222, 226.)

2.3 Työkykyyn vaikuttavat tekijät

Työntekijän työkyky on käsitteenä hyvin laaja. Fyysisen osaamisen ja kunnon lisäksi työkykyyn vaikuttavat myös varsinainen työ, työympäristö, työyhteisö sekä muut työntekijät. Työntekijän työkykyyn vaikuttaa myös henkilökohtainen elämäntilanne. (Tela [viitattu 14.4.2020].) Työntekijän tulee omata hyvä stressinsietokyky ja sopeutua muuttuviin tilanteisiin viihtyäkseen työssään ja toimiakseen täysipainoisesti. Mikäli näin ei ole, on vaarana työntekijän väsyminen ja jopa sairastuminen. (Työterveyslaitos [viitattu 14.4.2020].) Nämä työkykyyn vaikuttavat tekijät muodostavat hyvän työmotivaation ja takaavat laadukkaan työn tuloksen. (Tela [viitattu 14.4.2020].)

2.4 Työhyvinvoinnin ylläpitäminen

Manka (2011, 70) painottaa jokaista huolehtimaan omista voimavaratekijöistään ja niiden vaikutuksesta työn iloon. Onkin tärkeää kiinnittää huomiota, miten oman työn iloa voi kasvattaa, esimerkiksi ylläpitämällä myönteisiä tuntemuksia, tunnistamalla ja käsittelemällä stressiä sekä irrottautumalla vapaa-ajalla työstä. Kuviossa 2. on kuvattu tekijöitä, jotka vaikuttavat työn iloon, joka on osa Mankan tutkimustyön tulosta. Työnilo koostuu sekä yksilön että koko työyhteisön yhteisistä voimavaroista ja kokemuksista.



Kuvio 2. Työn iloon vaikuttavat tekijät (Manka 2011, 76).

Stressi aiheuttaa työntekijälle ja työyhteisölle terveydellisiä- ja taloudellisia vaikeuksia. Pitkään jatkunut stressi nostaa noin 20 % kohonnutta sydänriskin vaaraa sekä lisää riskiä erityisesti riskiryhmillä aikuisiän diabetekseen. Pitkään jatkunut stressi edistää masennuksen syntyä, lisää uni- ja muistihäiriötä ja voi lyhentää odotettua elinikää. (Manka & Manka 2016, 34.) Työhyvinvointiin panostaminen on tärkeää, sillä sen kehittäminen edistää työtyytyväisyyttä, työilmapiiriä ja työmotivaatiota. Samalla myös asiakaspalvelu kehittyy. (Manka & Manka 2016, 62.)

3 PSYKKISESTI KUORMITTAVIEN TILANTEIDEN PURKAMINEN LASTENSUOJELUYKSIKÖSSÄ

3.1 Lastensuojelu

Lastensuojelun tarkoitus on turvata lapselle turvallinen ja tasapainoinen kasvuympäristö sekä turvata lapsen fyysinen, psyykkinen ja sosiaalinen kehitys. Lastensuojeluun kuuluu ehkäisevä lastensuojelutyö, avohuollon palvelut, kiireelliset sijoitukset, sekä huostaanotot, sijaishuolto ja jälkihuolto. (Lastensuojelu, [viitattu 3.10.2019].)

Kun lastensuojelun tarvetta arvioidaan, lasta koskevaa päätöstä tehdään ja lastensuojelua toteutetaan, on kiinnitettävä erityisesti huomiota lapsen tai nuoren mielipiteisiin ja toivomuksiin. Lapsen toivomukset ja mielipide tulee selvittää aina hienovaraisesti sekä aiheuttamatta haittaa lapsen ja läheisten välisille suhteille. Mielipiteen selvittäminen ja sen pääasiallinen sisältö, tulee kirjata lasta koskeviin lastensuojeluasiakirjoihin. 12 vuotta täyttäneelle lapselle tulee antaa mahdollisuus tulla kuuluksi itseään koskevissa lastensuojeluasioissa. Lastensuojelun työntekijöiden tulee selvittää myös lapsen päivittäistä hoitoa ja huolenpitoa koskevat toivomukset ja mielipiteet. Päävastuu on kuitenkin lapsen omalla sosiaalityöntekijällä. Lapselle kerrotaan myös, miten hänen mielipiteensä huomioidaan tai miksi sitä ei voida huomioida. Lapsen mielipiteen ilmaiseminen vaatii aikuisen luottamusta sekä aikuiselta riittävästi aikaa kuunnella lasta. (ETENE 2017, 32.)

Lastensuojelun tulee tukea vanhempia, huoltajia sekä muita lapsen hoidosta ja kasvatuksesta vastaavia henkilöitä lapsen kasvatuksessa ja huolenpidossa. Lastensuojelulla pyritään ehkäisemään lapsen ja perheen ongelmia sekä puuttumaan niihin mahdollisimman varhain. Arvioitaessa lastensuojelun tarvetta sekä toteuttaessa sitä tulee ensisijaisesti huomioida lapsen etu. Mahdollisimman hienovaraisesti toimiminen on lastensuojelussa todella tärkeää. Ensisijaisesti käytetään avohuollon tukitoimia, jos lapsen etu ei muuta vaadi. Sijaishuolto on järjestettävä viivytyksettä, kun se on lapsen edun kannalta tarpeellista. Sijaishuollon aikana huomioidaan perheen jälleenyhdistäminen lapsen edun mukaisella tavalla. (L 13.4.2007/417.)

Lastensuojelussa lapsen osallisuus näkyy siinä, kun lasta kuullaan ja kuunnellaan. Lapsen osallisuus on yksi tärkeimmistä lapsen ihmis- ja perusoikeuksista. Lapsen näkemykset huomioidaan lapsen iän ja kehitystason mukaisesti. Erityisesti lapsella tulee olla mahdollisuus tulla kuulluksi häntä koskevissa oikeudellisissa ja hallinnollisissa toimissa suoraan tai edustajan tai asianomaisen toimitelimen välityksellä lainsäädännön mukaisesti. Perustuslain mukaan lasta tulee kohdella tasavertaisena yksilönä ja lapsen täytyy saada vaikuttaa itseään koskeviin asioihin kehitystään vastaavasti. Täten osallisuudella tarkoitetaan oikeutta omaan mielipiteeseen, saada mielipide huomioiduksi sekä osallistua itseään koskevaan päätöksentekoon iän ja kehitystason mukaisesti. Lapsen oikeus omaan mielipiteeseen ja aikuisen velvollisuus lapsen mielipiteen selvittämiseen eivät ole riippuvaisia lapsen kehitystasosta tai iästä. Lapsen ikä ja kehitystaso vaikuttavat siihen, miten mielipide huomioidaan päätöksenteossa, joka koskee lasta. (ETENE 2017, 31.)

Lapsen kuuleminen sekä kuunteleminen lastensuojelussa on huomioitu hyvin lainsäädännöllisellä tasolla. Kun lapsen etua arvioidaan, on kiinnitettävä huomiota siihen, miten eri toimenpidevaihtoehdot ja ratkaisut turvaavat lapselle turvallisen ja terveellisen kasvuympäristön parhaalla mahdollisella tavalla. Lapsen edunmukainen ratkaisu edellyttää, että lapselle on annettu mahdollisuus osallistua ja vaikuttaa omiin asioihin. Tämä tukee myös lapsen kasvua ja kehitystä vastuulliseksi aikuiseksi. (ETENE 2017, 31.)

Käytännön työelämässä lasten kuuleminen ja kuunteleminen toteutuvat vaihtelevasti. Lapset ja nuoret ovat kokeneet usein, ettei heitä kuunnella tarpeeksi, heitä ei oteta todesta tai heihin ei luoteta. Lapsen ja nuoren mielipidettä voidaan kuunnella, mutta monesti päätökset ovat vastoin lapsen tai nuoren toiveita. Tähän mahdollisesti vaikuttaa se, ettei perustella riittävästi ja selkeästi, miksi päätös on tehty ja miksei lapsen tai nuoren mielipidettä huomioitu. Perusteleminen on tärkeää, sillä se auttaa lapsia ja nuoria hyväksymään päätökset, jotka ovat heidän mielipiteensä vastaisia. (ETENE 2017, 32.)

3.2 Defusing-istunnon määritelmä

Defusing on purkukokous, jossa osalliset käsittelevät psyykkisesti rankkoja tilanteita. Defusing pyritään järjestämään muutaman tunnin kuluessa tapahtuneesta. (Traumaattisen kriisin jälkihoito ja vaiheet, [viitattu 3.10.2019].) Mitchellin mukaan defusing-istunto tulisi kestää 20–45 minuuttia. Mikäli istunto kestää pidempään, on istunnon tarkoituksessa epäonnistuttu. (Saari 2008, 150). Purkukokouksessa osalliset saavat käsitellä tilannetta ja pyrkiä normalisoimaan ja palaamaan normaalin työrytmiin. Defusing-purkukokousta ohjaa työpaikan esimies tai ryhmästä valittu työntekijä. (Traumaattisen kriisin jälkihoito ja vaiheet, [viitattu 3.10.2019].) Defusing-istunnon tarkoituksena on tunteiden käsittelyn lisäksi kartoittaa, riittääkö purkukokouksen tuki vai tarvitsevatko työntekijät perusteellisempaa apua, kuten debriefingä. (Saari 2008, 151–153).

Defusing-menetelmän on kehittänyt amerikkalainen psykologi Jeffrey Mitchell 1980-luvun lopulla debriefing-menetelmän pohjalta. Suomessa defusing-istunto otettiin käyttöön keskuspsykologi Krister Anderssonin ansiosta kymmenen vuotta myöhemmin 1990-luvulla. (Saari 2008, 149, 18.)

Yrjänä toteaa psyykkisesti raskaiden tilanteiden tunnistamisen kehittyneen huomattavasti 1990-luvulta. Yrjänä on kouluttautunut defusing-ohjaajaksi oman kokemuksensa ja kiinnostuksen innoittamana. Porin hätäkeskuksessa toimii seitsemän koulutettua defusing-ohjaajaa, jotka voivat toimia purkukokouksen vetäjänä. Purkukeskustelussa käytyä sisältöä ei kirjata, mutta keskustelut tilastoidaan. Defusingin avainsanoja ovat vapaaehtoisuus, avoimuus ja luottamus. Purkukeskusteluissa on oltava rehellinen omista tunteistaan. (Välimäki 2017, 14–17.)

Yhden työntekijän paha olo leviää herkästi ja nopeasti. Jos huono meininki pääsee valtaamaan työyhteisön, sitä on vaikea korjata. Ennalta estäminen on oleellista. (Välimäki 2017.)

3.2.1 Tutkittua tietoa defusing-istunnosta

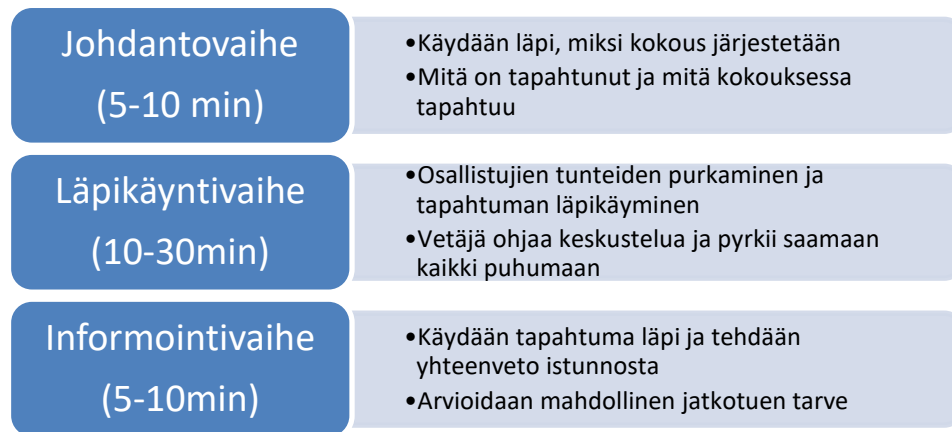
Tohtori J. De Gaglia tutkii traumaattisten tapahtumien vaikutusta palo- ja pelastus- asiantuntijoihin sekä tapahtumien käsittelyä muun muassa defusing-istunnon

avulla. Hänen tutkimuksessaan haluttiin selvittää työntekijöiden kokemuksia ja mielipidettä interventtiosta. Tutkimusmenetelmänä käytettiin The State Version of the Multiple Adjective Affect Checklist, Revised (MAACL-R) eli moninkertaisen adjektiivin vaikuttamismuistin tarkistettua luettelointia. Tämän avulla tutkimuksesta analysoitiin neljä alaluokkaa, jotka kuvasivat työntekijöiden tunteita juuri traumaattisen tapahtuman jälkeen. Näitä alaluokkia olivat ahdistus, masennus, vihamielisyys ja yhdistelmäpiste negatiivisten vaikutusten suhteen, dysforia. Lisäksi vastaajat vastasivat myös väestötieteelliseen kyselyyn sekä kahteen muuhun kyselyyn: toisen tutkimuksen alussa ja toisen lopussa. Tutkimustulosten avulla voitiin todeta, että palo- ja pelastusasiantuntijoiden halukkuus pyytää pieninterventiota nousi 35 prosentista 62 prosenttiin. Tutkimus osoitti myös sen, että halukkuus hakea mielenterveyspalveluita kasvoi merkittävästi. (Gaglia 2006.)

Gaglian (2006) tutkimus vahvistaa myös ajatusta siitä, miten traumaattisten tapahtumien jälkipurku vaikuttaa työhyvinvointiin. Interventiolla eli väliintulolla (Terveyskirjasto, [viitattu 20.4.2020]) on työhyvinvointia lisäävä vaikutus ja tämän vuoksi on tärkeää, että työntekijöiden kynnys pyytää interventiota on matala. (Gaglia 2006.)

3.2.2 Defusing-istunnon vaiheet

Defusing-istunto koostuu kolmesta vaiheesta: johdanto-, läpikäynti- ja informointivaiheesta, jotka etenevät vaiheittain. Johdantovaiheessa käsitellään, miksi kokous järjestetään ja mitä on tapahtunut. Läpikäyntivaiheessa puretaan osallistujien tunteita ja ajatuksia. Istunnon vetäjä ohjaa keskustelua. Informointivaiheessa tehdään yhteenveto tapahtuneesta sekä arvioidaan, onko osallisilla tarvetta jatkotuelle, esimerkiksi debriefingille. (Saari 2008, 150). Kuviossa 3. esitellään nämä defusing-istunnon vaiheet.



Kuvio 3. Defusing-istunnon vaiheet. (Saari 2008, 150–151).

3.3 Debriefing

Debriefing eli psykologinen jälkipuinti käydään ryhmäkeskusteluna traumaattisen kokemuksen jälkeen. Keskustelu järjestetään kolmen vuorokauden sisällä traumaattisesta tilanteesta, jolloin keskustelu kestää usein 2–3 tuntia. Keskustelun vetää ulkopuolinen ammattilainen. Debriefingissä käsitellään muun muassa ahdistusta ja pyritään ennaltaehkäisemään myöhempiä stressireaktioita sekä pyritään palauttamaan ryhmädynamiikka ennalleen. (Traumaattisen kriisin jälkihoito ja vaiheet, [viitattu 3.10.2019].)

3.3.1 Tutkittua tietoa debriefingistä

Psykologisia vaikutuksia traumaattisiin kokemuksiin on tutkittu pitkään. Lääkehoidon lisäksi psyykkisten haittojen ehkäisyyn ja hoitoon on kehitetty psykologisia menetelmiä. Psykologinen jälkipuinti eli debriefing on Suomessakin laajalti käytössä oleva menetelmä. Debriefing on ryhmässä tapahtuva lyhyen ajan sisällä traumaattisesta tapahtumasta käytävä jälkipuinti. Tapahtuma ja sen yksilöissä aiheuttamat ajatukset, tunteet ja reaktiot käydään verbaalisella tasolla läpi. Tavoitteena jälkipuinilla on ehkäistä haitallisia jälkivaikutuksia, vahvistaa ryhmähenkeä, tasapainottaa tunnetiloja sekä reaktioita ja auttaa yksilöitä tilanteen käsittämisessä ja hallinnassa. Debriefingiä suositellaan ryhmille, jotka ovat joutuneet kokemaan traumaattisen ta-

pahtuman. Jälkipuinnin rakennetta ja vaikutusmekanismeja ei ole kuitenkaan määriteltä tarkasti, jolloin niitä pystyy muokkaamaan omaa tarvetta vastaavaksi. (Eränen, Paavola & Kajanne 1999.)

Guglielmi ym. (2017) ovat tutkineet Italian maanjäristyksissä vuonna 2012 työskennelleiden työntekijöiden psykologista selviytymismenetelmää. Työntekijöiden debriefing työskentelyssä huomattiin monia hyötyjä: alhaiset kustannukset ja laajat mahdollisuudet, kuten traumaattisen tilanteen jakaminen yhdessä työyhteisön kanssa ja ryhmän yhtenäisyyden tukeminen. (Guglielmi ym. 2017, 186.)

3.3.2 Debriefing-istunnon vaiheet

Debriefingin vaiheet ovat aloitusvaihe, faktavaihe, ajatusvaihe, tunnevaihe, oirevaihe, normalisointivaihe ja päätös vaihe. Aloitusvaiheessa istunnon vetäjät kertovat itsestään ja kriisityökokemuksistaan, sillä tämä luo luottamusta. Alussa kerrotaan myös, miksi istunto pidetään ja että kaikilla on oikeus puhua juuri sen verran kuin haluaa. Jokaisen kokemukset ja tunteet ovat yhtä tärkeitä ja hyväksyttyjä. On tärkeää, että vetäjä kertoo istunnossa käytävän läpi tapahtumassa tulleita ja sen jälkeisiä reaktioita. Istunto on täysin luottamuksellinen eikä siitä tehdä tallennettavia muistiinpanoja. (Helelä 2004.)

Faktavaiheessa käydään läpi, mitä on tapahtunut ja luodaan ymmärrystä tapahtuneesta sekä vähennetään mielikuvia. Tässä vaiheessa myös vetäjät kertovat saamansa tiedot tapahtuneesta. Seuraavaksi osallistujat kertovat, miten sai kuulla tapahtuneesta ja mikä oli heidän roolinsa tapahtuneessa. Faktavaiheen lopussa kysytään, olisiko halunnut jostain asiasta vielä puhua lisää tai saada enemmän tietoa. Traumaattiset tapahtumat ovat yhdessä työyhteisön kanssa helpompi kestää ja niistä puhuminen helpottaa. (Helelä 2004.)

Ajatusvaiheessa käydään läpi osallistujien ensimmäiset ajatukset ja tunteet, mitä tapahtuma on heissä herättänyt. Ajatusvaiheessa kaikista tunteista on tärkeä puhua ja näyttää tunteet. Tämän vaiheen lopussa vielä kysytään, oliko ajatuksia, jotka olivat jääneet vielä vaivaamaan. (Helelä 2004.)

Tunnevaiheessa tapahtuman jälkeiset tunteet käydään tarkasti läpi. Keskeistä on tunteiden jakaminen sekä sosiaalisen tuen lisääminen. Ryhmässä samankaltaisten tuntemusten kuuleminen auttaa ymmärtämään, että omatkin tunteet ovat sallittuja. Itku on helpottava tapa purkaa tunteita. Tunteiden sanoittaminen tulee vähitellen. Syvimpään tunteeseen pääsemistä helpottaa, kun kysytään, mikä tuntui pahimmalta tai vaikeimmalta tapahtuneesta. Tunnevaiheen lopussa korostetaan, että kaikki tunteet ovat normaaleja, eikä niitä tarvitse peitellä tai salata. (Helelä 2004.)

Oirevaiheessa luodaan ymmärrystä reaktioihin sekä oireisiin, kysymällä fyysisistä tuntemuksista, esimerkiksi uniongelmistä tai kivuista. Vetäjä tuo esille, että jokainen voi reagoida myös ruumiillisin oirein. Rauhoittelussa on tärkeää kiinnittää huomiota turvallisuuden tunteen lisäämiseen sekä itsestä huolehtimiseen. Oirevaiheessa on hyvä huomioida arjen rutiinit ja miten niistä on apua turvallisuuden luomisessa ja normaalin elämän jatkamisessa. (Helelä 2004.)

Normalisointivaiheessa vetäjä kokoaa istunnon aikana tulleet ajatukset, tunteet sekä oireet ja korostaa, että kaikki ovat normaaleja tapoja reagoida. Tässä vaiheessa korostetaan, että kaikki reagoivat ja toipuvat yksilöllisesti. Tämän vaiheen aikana käydään myös traumaattisen kriisin vaiheet läpi ja mitkä ovat niiden tavantomaiset piirteet. Normalisointivaiheessa tuodaan esille, miten osallistujat ovat oppineet helpottamaan oloaan ja mitä he tekevät silloin, kun heillä on vaikeaa. (Helelä 2004.)

Päätösvaiheessa kerrataan istunnon kulku ja sovitaan seurannasta. Osallistujat saavat istunnon vetäjien yhteystiedot ja lisäksi selvitetään yksilöavun tarve. Työyhteisöön kuulumisen korostuu, kun näkee muiden tapahtuneen kokeneiden olevan samassa tilanteessa. Tämä auttaa myös luomaan tunteen, että elämä jatkuu. (Helelä 2004.)

3.4 Kriisityö

Kriisityö on yleensä lyhytkestoista, suunnitelmallista sekä tavoitteellista auttamista. Kriisityöhön sisältyy asiakastyötä, palvelujen välittämistä, hoivaa ja asiakkaan koko-

naisvaltaista hoivaamista. Kriisityöhön on tärkeä ottaa mukaan myös läheiset. Kriisityö ei ole terapiaa, tavoitteena on auttaa ihmistä selviytymään tilanteesta. Kriisityön avulla ohjataan tarvittaessa ihminen terapiaan tai muuhun jatkohoitoon. Kriisityön toteuttaminen vaatii ammattitaitoa ja erityisosaamista. (Lastensuojelu ja kriisityö 2019.)

Elämässä voi sattua tilanteita ja tapahtumia, jotka aiheuttavat kriisin. Työpaikalla ilmenevä kriisitilanne voi olla esimerkiksi onnettomuus tai muu traumaattinen tapahtuma. Kriisin käsittelyssä työntekijän ja työyhteisön tukena on työterveyshuolto. Kriisityön tavoite on ennaltaehkäistä traumatisoitumista ja täten tukea kriisin kohtanutta työntekijää käsittelemään traumaattinen tapahtuma turvallisesti. Tällä tavoin ehkäistään traumaattisten tapahtumien käsittelyn välttelyä, joka hidastaa sekä estää toipumista. Kriisityön avulla tuetaan työntekijöiden työ- ja toimintakykyä, edistään normaalia toipumista jälkiseurauksia lieventämällä ja ohjataan läheisten sekä työyhteisön tukeen. Lisäksi kriisityön tavoitteena on lisätä työntekijöiden turvallisuuden tunnetta ja toiveikkuutta tulevaisuuden suhteen sekä vahvistaa tunnetta siitä, että työntekijä ja työyhteisö pystyvät selviämään tilanteesta yhdessä. (Tervo 2019.)

3.4.1 Kriisin käsittelyn vaiheet

Järvelin (2011) käsittelee väitöskirjassaan kriisitilanteita ja niiden käsittelyä. Kriisin käsittelyvaiheessa on tärkeää huomioida työjärjestelyt, joita voivat olla esimerkiksi työtehtävien keventäminen, töiden uudelleen järjestelyt tai työajan lyhentäminen. Kriisin jälkeen nopea työhön paluu on perusteltua, koska työ on monilta osin kuntouttavaa. Työt tuovat jatkuvuuden tunteen, tarjoavat sosiaalista tukea työkavereilta, tämän lisäksi työ normalisoi elämää. Järvelinin tutkimuksessa tulee ilmi, että usein työ on sellaista, että erilaisia työjärjestelyjä on vaikea järjestää ja että työorganisaatiolle on helpompaa, jos työntekijä on sairauslomalla. Tämän vuoksi sairauslomat pitkittyvät ja työhön paluu on entistä vaikeampaa. Tutkimuksessa tuodaan ilmi myös se, että työnantajien joustamattomuudessa voi olla kyse siitä, että he eivät tiedä riittävästi kriiseistä eivätkä tunne niiden aiheuttamia reaktioita. Pitkittyneet sairauslomat ovat kustannuskysymys, joita tulisi välttää. Liian vähäinen tieto kriisien aiheut-

tamista reaktioista ja niiden jälkiseuraamuksista johtaa siihen, ettei työnantaja ymmärrä, miten pitkäaikaisia seuraamukset voivat pahimmillaan olla. Väliaikaiset työjärjestelyt sekä joustaminen ovat kustannustehokkaampia kuin pitkät sairauslomat, jos ne takaavat työntekijän työkyvyn pitkällä aikavälillä. Tämä on syy, jonka vuoksi työnantajan kannattaa työjärjestelyihin suhtautua joustavasti kriisien jälkeen. (Järvelin 2011.)

3.4.2 Kriisitilanteessa toimiminen ja siihen varautuminen

Koko työyhteisöä koskevassa kriisitilanteessa voi työpaikalle saapua kriisityöhön kouluttautunut asiantuntija. Kriisin uhatessa työntekijän työkykyä, häntä tuetaan käsittelemään kriisiä yksilöohjauksessa. Jälkihoito kriisitilanteissa on osa lakisääteistä työterveyshuoltoa. (Tervo 2019.)

Työpaikoilla tulisi varautua äkillisiin kriisitilanteisiin, sillä harvoin kriisitilanteissa on aikaa ryhtyä suunnittelemaan tarvittavia toimenpiteitä ja lisäksi tilanteen koordinoiminen voi olla haastavaa. Työpaikoilla on hyvä olla kriisitoimintamalli, jossa kerrotaan työpaikan kriisivalmiudesta sekä missä tilanteissa sitä käytetään, kriisitilanteissa tarvittavat yhteystiedot ja seurannan sekä arvioinnin käytännöt. (Tervo 2019.)

3.5 Traumaattinen tapahtuma

Traumaattinen tapahtuma poikkeaa arkipäivän tapahtumista ja siinä ihminen kohtaa ulkoisen kriisin, kuten fyysisen koskemattomuuden horjumisen. Länsimaalaisesta väestöstä 65–70 % altistuu elämänsä aikana erilaisille traumaattisille tapahtumille. (Suomalainen, Haravuori & Marttunen 2009, 52.) Traumaattinen tapahtuma jättää ihmisen psyykelle ikävän muistikuvan. (Psyykkinen trauma, [viitattu 3.10.2019]). Muistijälki aivoissa voi aktivoitua, mikäli ihminen kokee uuden kriisin. Traumaattisesta tapahtumasta selviytymiseen vaikuttaa sosiaalinen tuki, psyykkiset ja fyysiset voimavarat, elämäkokemus, psykososiaalinen rasitus ja potilaan suhtautuminen tapahtumaan. (Mustajoki ym. 2018, 576.)

Vihottula (2015) on tutkinut akateemisessa väitöskirjassaan ihmisten kokemuksia traumaattisissa tapahtumissa ja heidän keinojaan selviytyä traumatisoivasta tapahtumasta. Vihottula löysi tutkimuksessaan selviytymistä edistäviä tekijöitä, jotka jakautuivat kolmeen eri kategoriaan: työ ja fyysinen rasitus, keskustelut ja interaktio, sekä mielen resurssit. Tutkimustulokset olivat Vihottulan mukaan samaan aikaan odotusten mukaisia mutta myös odottamattomia. (Vihottula 2015.)

3.5.1 Traumareaktiot ja sen syntyyn vaikuttavat tekijät

Lähes 70 % trauman kohdanneista ei koe traumasta peräisin olevia stressioireita tai reaktioita. Traumaattisista tapahtumista saattaa osa kuitenkin kokea voimakkaita tunteita, joita kutsutaan traumareaktioiksi. Psykiatrinen tautiluokitus luokittelee traumareaktiot kahteen eri häiriöön, akuuttiin stressihäiriöön (ASD, acute stress disorder) ja pidempikestoisempaan traumaperäiseen stressihäiriöön (PTSD, posttraumatic stress disorder). Yleisesti akuutin ja pidempikestoisen traumaperäisen stressihäiriön taustalla on erittäin voimakas ja järkyttävä tapahtuma tai psyykkinen reaktio. (Suomalainen, ym. 2009, 52.)

ASD-oireistoon kuuluu autonomisen hermoston ylivirittyneisyys, ahdistuneisuus, tapahtuman takautumat sekä ongelmat yhdistää omia tuntemuksia ja ajatuksia positiiviseksi kokemukseksi. PTSD eli traumaperäinen stressireaktio voi syntyä kuoleman uhan, loukkaantumisen tai fyysisen koskemattomuuden vaarantuessa sekä muissa erittäin poikkeavissa järkyttävissä tapahtumissa. Traumaattisen tapahtuman kokeminen voi altistaa erilaisille mielenterveyshäiriöille, mutta vastaavasti myös traumatisoituminen voi lisätä mielenterveyshäiriöiden esiintyvyyttä. (Suomalainen, ym. 2009, 52–53.)

Traumaperäisten stressitekijöiden syntyyn vaikuttavia tekijöitä ei nykytietämyksen mukaan tunneta. Stressireaktioiden synty on hyvin erilaista ihmisten välillä: osa ei koe minkäänlaisia tuntemuksia hyvin järkyttävänkin tapahtuman jälkeen, kun taas osa kokee voimakkaita oireita melko tavallisen tapahtuman jälkeen. On arvioitu, että 1–3 % väestöstä kokee traumaperäisiä stressihäiriöitä ja 5–15 % sen lievempiä ilmenemismuotoja. Stressioireiden ilmenemiseen ja voimakkuuteen vaikuttaa koetun trauman vakavuus ja subjektiivinen läheisyys. (Suomalainen ym. 2009, 53.)

3.5.2 Traumareaktion riskitekijät ja taudinkulku

PTSD-häiriön riskitekijöihin kuuluu aikaisemmat traumaattiset tapahtumat ja psyykkiset häiriöt, mutta se voi kehittyä myös ilman aiempaa oireilua. Häiriön syntyyn vaikuttavia riskitekijöitä ovat aikaisemmat traumaattiset tapahtumat ja kokemukset, sosioekonominen asema, naissukupuoli, käyttäytymisen häiriöt ja muut mielenterveyden häiriöt. Itse traumatapahtuman riskitekijöitä ovat koetun trauman vakavuus sekä dissosiativiset oireet. (Suomalainen ym. 2009, 54.)

ASD- tai PTSD-oireita esiintyy valtaosalla päivien ja jopa viikkojen ajan. Oireiden kestoa on kuitenkin vaikea arvioida, sillä ne ovat hyvin vaihtelevia kulultaan ja ennusteeltaan. Noin 50 %:lla stressihäiriöitä kokevista oireet helpottavat ensimmäisen kolmen kuukauden aikana ilman hoitotoimenpiteitä ja täten myös häviävät 1–3 vuodessa. (Suomalainen ym. 2009, 54.)

4 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITE

Opinnäytetyön tarkoitus oli selvittää lastensuojeluyksikön henkilökunnan tietämystä defusingista ja ajatuksia siitä, millaisissa tilanteissa he kokivat tarvitsevansa traumaattisten tapahtumien purkukeskustelua ja miten sen voisi toteuttaa lastensuojeluyksikössä. Opinnäytetyössä kerättiin tutkittua tietoa aiheesta. Tiedonhaun jälkeen opinnäytetyössä selvitettiin Webropol-kyselyn avulla lastensuojeluyksikön työntekijöiden aiempaa tietämystä defusing-toiminnasta. Kyselyn tulosten avulla kartoitettiin ohjeistuksen sisältöä.

Opinnäytetyön tavoite oli edistää ja ylläpitää henkilökunnan työssä jaksamista ja luoda lastensuojeluyksikköön ohjeistus traumaattisten tilanteiden purkukeskusteluun. Opinnäytetyön konkreettisena tuotoksena luotiin yksikköön ohjeistus, jonka avulla ehkäistään työuupumusta- ja väsymystä. Opinnäytetyössä pyrittiin vastaamaan kohderyhmän tarpeisiin, sekä kehitettiin uusi kirjallinen ohjeistus traumaattisten tapahtumien jälkipurkuun, pohjautuen kohderyhmän kokemuksiin ja tarpeisiin.

Opinnäytetyön tutkimuskysymykset ovat:

- Miten psykologinen purkukeskustelu vaikuttaa työhyvinvointiin?
- Mitä erään lastensuojeluyksikön työntekijät tietävät psykologisesta purkukeskustelusta?
- Miten psykologinen purkukeskustelu tulisi toteuttaa kyseisessä lastensuojeluyksikössä?

5 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS

5.1 Toiminnallinen opinnäytetyö

Toiminnallisessa opinnäytetyössä on suositeltavaa löytää opinnäytetyölle toimeksi-antaja. Toimeksiannetun opinnäytetyön avulla voi näyttää osaamisensa laajemmin ja herättää työelämän kiinnostuksen itseän sekä mahdollisesti myös työllistyä. Toimeksiannetun opinnäytetyön avulla voi luoda suhteita sekä päästä mahdollisesti ko-keilemaan ja kehittämään taitojaan työelämän kehittämisessä ja harjoittamaan omaa innovatiivisuutta. (Airaksinen & Vilkkä 2003, 16.)

Opinnäytetyön kohteena olevaa aihetta ja ilmiötä voidaan tarkastella monesta näkökulmasta. Jos aihetta on tutkittu aiemmin, tarjolla on monenlaista lähdemateriaa-leja ja erilaisin keinoin saatuja ehkä hyvinkin erilaisia tuloksia. Lähteiden valintaan tarvitsee taitoa, jotta ne tulee valittua harkiten lähdekriittisesti. Käytännönläheisten toiminnallisten opinnäytetöiden arvo ei ole riippuvainen lähteiden lukumäärästä, olennaisempaa on lähteiden laatu ja soveltuvuus. Yhdentekeviä lähteitä on turhaa kerätä lisäämään lähdeluettelon pituutta, koska jokaisen lähteen pitää palvella ky-seistä työtä. (Airaksinen & Vilkkä 2003, 72,76.)

Toiminnallisessa opinnäytetyössä vähitellen työprosessi sanoitetaan opinnäytetyö-raportiksi. Raportin on täytettävä tutkimusviestinnän vaatimukset, vaikka se hieman eroaakin empiiristen toiminnantutkimusten raportoinnista. Opinnäytetyön raportista selviää, mitä, miksi ja miten on tehty, millainen työprosessi on ollut sekä millaisiin tuloksiin ja johtopäätöksiin on päädytty. Raportista selviää myös, miten omaa pro-cessia, tuotosta ja oppimista arvioidaan. Raportin avulla lukija voi päätellä, miten opinnäytetyössä on onnistuttu. Opinnäytetyö on ammatillisen ja persoonallisen kas-vun väline, joka kertoo lukijalle ammatillisesta osaamisesta. Raportin lisäksi toimin-nallisiin opinnäytetöihin sisältyy jokin produkti eli tuotos, tämä on yleensä kirjallinen. Produktin tekstuaaliset ominaisuudet ovat erilaiset kuin opinnäytetyönraportin. Ra-portissa kerrotaan prosessista ja omasta oppimisesta, kun produktissa taas puhu-tellaan sen kohde- ja käyttäjäryhmää. Produktin ollessa esimerkiksi ohjekirja yrityk-sen henkilöstölle on sen tekstikin erityylistä kuin tutkimusviestinnän keinoin kirjoite-tussa raportissa. (Airaksinen & Vilkkä 2003, 65.)

Opinnäytetyö toteutettiin yhteistyössä erään lastensuojeluyksikön kanssa, joka esitti toiveen defusing-ohjeistuksesta. Lastensuojeluyksikkö halusi tietoa henkilökunnan tiedosta ja heidän kokemistaan tarpeista traumaattisten tapahtumien jälkipurkuun. Kohderyhmänä opinnäytetyössä oli lastensuojeluyksikön työntekijät, jotka ovat ammatiltaan sosionomeja, lähihoitajia, sairaanhoitajia ja kasvatus- ja ohjausalan perustutkinnon suorittaneita. Yhteistyötaho halusi tietoa ja ohjeistusta defusing-toiminnasta ja miten he voisivat hyödyntää sitä työssään. Opinnäytetyön toivotaan tuovan uusia toimintatapoja, jotka edistävät työssä jaksamista, sekä työssä viihtymistä.

5.2 Opinnäytetyön käytännön toteutus

Lastensuojeluyksiköstä esitettiin toive opinnäytetyölle, joka käsittelisi työssä kohdatujen traumaattisten tilanteiden käsittelyä. Opinnäytetyön tarkoituksena oli kerätä empiirinen eli kokemusperäinen aineisto lastensuojeluyksikön ohjaajien defusing-tietämyksestä sekä purkukokousten tarpeellisuudesta. Opinnäytetyölle haettiin lastensuojeluyksiköstä tutkimuslupa.

Empiirinen aineisto kerättiin lastensuojeluyksikön työntekijöiltä Webropol- kyselyllä (Liite 1). Webropol-kysely lähetettiin erään lastensuojeluyksikön kaikkien yksiköiden ohjaajille. Kyselyn ohessa lähetettiin saatekirje (Liite 2) jokaiselle kyselyn vastajalle. Saatekirjeessä kerrottiin opinnäytetyön tarkoituksesta ja tavoitteesta, sekä sen toteuttamisesta. Saatekirjeessä kerrottiin opinnäytetyön luottamuksellisuudesta. Opinnäytetyön Webropol-kyselyyn vastasi 17 lastensuojeluyksikön työntekijää (n=17).

Webropol-kyselyn pohjalta toteutettiin ensimmäinen versio produktista, mikä esiteltiin yhden yksikön ohjaajille. Heiltä saadun palautteen perusteella defusing-istunnon ohjeistusta muokattiin ja toteutettiin lopullinen versio yksikköön vietävästä ohjeistuksesta. (Liite 3). Defusing-istunnon ohjeistuksen pohjana käytettiin Käpy ry:n toteuttamaa defusing-purkukeskustelun ohjeistusta. (Käpy 2017).

5.3 Aineiston analysointi

Laadullisen aineiston analysoinnissa on tarkoitus tuoda selkeyttä sekä merkitystä. Samanaikaisesti tuotetaan tutkittavasta asiasta uutta tietoa. Laadullisen tutkimuksen piirteisiin kuuluu, että aineiston keruu ja analysointi kulkevat ”käsi kädessä”. Aineiston analysointi on suurin haaste laadullisessa tutkimuksessa. (Järvenpää 2006.)

Analyysien ja tulkintojen tekemiseen laadullisessa tutkimuksessa on kaksi lähestymistapaa. Aineistolähtöisessä lähestymistavassa tehdään tulkintoja aineistosta käsin. Tällöin teoriaa kehitetään yksityisestä yleiseen eli induktiivisesti tutkimuksen edetessä. Tulkinnat perustuvat aineistoon. Aineiston analysoinnissa voidaan hyödyntää myös deduktiivista analyysia, jolloin edetään yleisestä yksityiseen, esimerkiksi teemahaastattelujen teemat. Aineiston analyysi on valmis, kun tärkeät teemat ja niiden väliset suhteet on määritelty ja sisällytetty aineistoon perustuvaan teoriaan. (Järvenpää 2006.)

Tuloksien analysoinnissa käytettiin teemoittelua, jonka avulla voidaan etsiä asioiden yhdistäviä tai erottavia tekijöitä. Teemoittelussa aineistoa jaotellaan eri aiheiden mukaan, tarkoituksena tuoda esille tutkimusongelmaa täsmentäviä teemoja. Teemoittelu on hyvä analysointitapa, kun tavoite on käytännön ongelman ratkaiseminen. Teemoitteluun sisältyy myös kvantifiointi eli taulukointi. Aineiston analysoinnissa taulukointia voidaan hyödyntää esimerkiksi ryhmien välisten erojen kuvailemiseen. Teemoittelun raportoinnissa on tärkeää aineiston ja teorian yhteys. Raportissa kuvataan tutkittavaa ilmiötä aineistositaatin avulla, mutta myös teorian pohjalta. (Silius 2008.) Taulukossa 1. esitellään opinnäytetyön aineistosta esiin tulleet yläteema, alateemat ja pelkistykset.

Taulukko 1. Opinnäytetyön pääteema, alateemat ja pelkistykset.

Pelkistykset	Alateemat	Yläteema
Nuoren käyttäytyminen Ohjaajien kokema uhkailu Haasteet sijoitettujen nuorten vanhempien kanssa Nuorten traumojen kohtaaminen ja niiden työstäminen Rajojen asettaminen	Henkisesti raskaat tilanteet	Psykologinen purkukeskustelu lastensuojeluyksikössä
Nuoren uhkaava käytös ohjaajaa kohtaan Nuoren aggressiivisuus ohjaajaa kohtaan Nuorten välinen ristiriitatilanne Kiinnipitotilanteet Rajaamistilanteet	Fyysisesti uhkaavat tilanteet	
Tutumpi käsite ohjaajille	Debriefing	
Vieraampi käsite ohjaajille	Defusing	
Koettiin tarpeelliseksi	Purkukeskustelun vaikutus työssä jaksamiseen	
Oman työyhteisön tuki	Purkukeskustelu lastensuojeluyksikössä	

Kyselyn vastausten pohjalta toteutettiin ensimmäinen versio purkukeskustelun ohjeistuksesta, joka esiteltiin yhden lastensuojeluyksikön ohjaajille. Ohjaajat antoivat muutos- ja kehitysehdotuksia. Tämän jälkeen viimeisteltiin ohjeistus, jonka avulla yksiköt pystyvät tulevaisuudessa käsittelemään traumaattisia tapahtumia ja täten ylläpitämään työssä jaksamista. Yksinkertaisen ohjeistuksen ansiosta uusi toimintatapa on helposti siirrettävissä yksikön käyttöön.

5.4 Hyvä ohje

Toiminnallisen opinnäytetyön tuotoksena lastensuojeluyksikköön tehtiin ohje traumaattisten tapahtumien jälkikäsittelyyn. Ohje toteutettiin yhdessä yhden lastensuojeluyksikön henkilökunnan kanssa, jolloin tuotos vastaa hyvin heidän tarpeitaan. Opinnäytetyön ohje on siirrettävissä myös muihin lastensuojeluyksiköihin.

Hyvässä ohjeessa asia etenee loogisesti, jolloin juonessa ei ole yllättäviä hyppäyksiä, vaan asiat liittyvät luontevasti toisiinsa. Asiat etenevät yleensä tärkeysjärjestyksessä, joka on valittu kohderyhmän näkökulmasta. Otsikot kertovat millaisia asioita tekstissä tullaan käsittelemään, niissä voi olla joko kysymys tai väite. Selkeässä tekstissä suositetaan lyhyitä kappaleita, jotka eivät ole pelkkiä luetteloita. Rakenteeltaan virkkeet tulisi olla helposti hahmotettavia sekä sanat mahdollisimman yleiskielisiä tai hankalat kohdat tulisi ainakin selittää yleiskielisesti. Hyvässä ohjeessa neuvot ja ohjeet perustellaan ja kerrotaan niiden noudattamisen hyödyistä. Viimeistelty oikeinkirjoitus sekä asianmukainen ulkoasu helpottavat ohjeen ymmärtämistä. (Hyvärinen 2005, 1769.)

Onnistuneessa ohjeessa asia on kerrottu selkeästi. Tämä saa lukijan kiinnostumaan ohjeesta. Tiedotteen tehtävä on välittää tietoa lukijalle sekä saada mahdollisesti lukija toimimaan halutulla tavalla. Tiedotteen laatimisen yhteydessä on hyvä miettiä sen tavoitetta, onko tarkoituksena tiedottaminen vai saada aikaan myös toimintaa. Hyvässä tiedotteessa tärkeimmät asiat kerrotaan ensimmäiseksi. Asiat jäsenellään niin, että lukija saa tiedon helposti. Otsikko on tärkeässä roolissa, sillä se kertoo asian ytimen mahdollisimman tarkasti. Jos tiedotteen tavoitteena on saada lukija toimimaan, on ohjeet esitettävä mahdollisimman täsmällisesti. Tiedotteen selkeät kappalejaot, riittävän väljä asettelu sekä asiallisuus vaikuttavat luettavuuteen positiivisesti. (Metsäaho 2013, 111, 113.)

6 OPINNÄYTETYÖN TULOKSET

Tässä luvussa käsitellään opinnäytetyön tuloksia. Kyselyn vastausprosentti oli 41 %. Työntekijöiden vastausten perusteella tarve opinnäytetyön tuotokselle sai vahvistusta. Hyvän vastausprosentin ansiosta opinnäytetyö sai myös lisää luotettavuutta. Lastensuojeluyksikössä esiintyy henkisesti ja fyysisesti haastavia tilanteita, jolloin tilanteiden jälkeinen purkukeskustelu koetaan tarpeelliseksi. Kyselyn mukaan ohjaajat kokisivat purkukeskustelun edistävän ja ylläpitävän työssä jaksamistaan.

6.1 Vastaajien taustatietoja

Vastaajista kaksi (12 %) oli työskennellyt lastensuojeluyksikössä alle yhden vuoden. 1–5 vuotta työskennelleitä oli yhdeksän (53 %). Työntekijöistä kaksi (12 %) oli työskennellyt 6–10 vuotta ja neljä (23 %) yli 10 vuotta. Ohjaajien työkokemus oli merkittävässä roolissa kyselyn vastauksissa. Pitkän työuran tehneillä ohjaajilla on paljon kokemusta lastensuojeluyksikössä työskentelystä ja täten heillä on laaja kokemus nuorten kanssa toimimisesta erilaisissa tilanteissa.

Lastensuojeluyksikössä työskentelee ohjaajia monelta eri koulutusaltalta. Vastaajista yhdeksän (53 %) oli sosionomeja tai ylempi AMK sosionomeja, viisi (29 %) lähihoitajia ja kolme (18 %) nuoriso- ja vapaa-ajanohjaajia.

6.2 Työstä aiheutuva uupumus ja väsymys

Lastensuojeluyksikössä työskentely on ajoittain henkisesti tai fyysisesti raskasta, joka saattaa aiheuttaa uupumusta ja väsymystä. Kyselyyn vastanneista ohjaajista vain yksi (6 %) kertoi, ettei ole koskaan kokenut työstä aiheutuvaa uupumusta tai väsymystä ja viisi (29 %) kokeneensa vain harvoin. Vastaavasti yhdeksän (53 %) ohjaajaa kertoi kokeneensa uupumusta tai väsymystä joskus ja kaksi (12 %) melko usein. Kukaan vastanneista ei kuitenkaan kokenut työn aiheuttavan uupumusta tai väsymystä jatkuvasti. Ohjaajat kertoivat kokevansa uupumusta tai väsymystä erilai-

sista henkisesti raskaista ja fyysisesti uhkaavista tilanteista, kuten esimerkiksi nuorten käyttäytymiseen liittyviin tekijöihin, ohjaajien kokemiin uhkauksiin ja fyysisen koskemattomuuden rikkoutumiseen.

6.3 Työssä henkisesti raskaat ja fyysisesti uhkaavat tilanteet

Vastaajista 15 (88 %) kertoi kohdanneensa työssään henkisesti raskaita tilanteita. Heistä 2 (12 %) eivät kokeneet tilanteiden olevan itselle henkisesti raskaita. Vastaajista suurin osa (n=14, 82 %) kertoi kokeneensa työssään fyysisesti uhkaavia tilanteita ja kolme (18 %) vastaavasti ei lainkaan. Kysymyksissä Kyllä- vastanneita pyydettiin kertomaan tarkemmin, millaisilla tilanteissa henkisesti ja fyysisesti raskaat tilanteet ilmenivät. (Taulukko 2.) Avointen kysymysten avulla pyrittiin selvittämään vastaajien kokemuksia erilaisista uhkaavista tekijöistä heidän omasta näkökulmastaan. Taulukossa 2. esitellään Webropol-kyselyn vastausten perusteella ilmenneitä henkisesti ja fyysisesti raskaita tilanteita aiheuttavia tekijöitä.

Taulukko 2. Henkisesti ja fyysisesti raskaita tilanteita aiheuttavat tekijät ohjaajien kertomana.

Henkisesti raskaat tilanteet	Fyysisesti uhkaavat tilanteet
Nuoren käyttäytyminen <ul style="list-style-type: none"> - Aggressiivinen käytös - Itsetuhoisuus 	Nuoren uhkaava käytös ohjaajaa kohtaan <ul style="list-style-type: none"> - Tavaroiden heittäminen - Lyöminen
Ohjaajien kokema uhkailu <ul style="list-style-type: none"> - Väkivalloin - Sanallinen 	Nuoren aggressiivisuus ohjaajaa kohtaan
Haasteet sijoitettujen nuorten vanhempien kanssa	Nuorten välinen ristiriitatilanne
Nuorten traumojen kohtaaminen ja niiden työstäminen	Kiinnipitotilanteet
Rajojen asettaminen	Rajaamistilanteet

Henkisesti raskaissa tilanteissa avointen kysymysten vastauksissa nousi konkreettisesti esiin nuoren käyttämä uhkailu. Uhkailu korostuu nuoren omassa käytöksessä, esimerkiksi uhkailulla itsensä vahingoittamisesta tai ohjaajaan kohdistuvana

uhkailuna sanallisesti tai väkivallalla uhaten. Kyselyssä ohjaajat kertoivat henkisesti raskasta olevan myös nuorten vanhempien käyttämä uhkailu.

Avoimissa kysymyksissä ohjaajat kertoivat erilaisista fyysisesti uhkaavista tilanteista, joita olivat työssään kokeneet. Useassa vastauksissa (n=5) ohjaajat kertoivat kiinnipitotilanteiden aiheuttavan fyysistä uhkaa. Nuorten käyttäytymisen rajaaminen koettiin usein laukaisevana tekijänä erilaisille uhkaaville tilanteille. Ohjaajat kertoivat nuoren aggressiivisen käyttäytymisen olevan fyysinen uhka. Kyselyn vastauksista useassa (n=6) kerrottiin fyysisen uhan aiheutuvan nuoren ohjaajaan kohdistamasta lyömisestä, potkimisesta ja tavaroiden heittelystä.

6.4 Vastaajien käsitys debriefing- ja defusing-käsitteistä

Kyselyssä haluttiin selvittää, mitä vastaajat (n=17) tietävät käsitteistä debriefing ja defusing. Vastaajille tunnetumpi käsite oli debriefing. Vastaajat tiesivät pääpiirteittäin, mitä debriefing on ja miten se toteutetaan. Defusing-käsite oli selvästi vieraampi vastaajille, joka sekoitettiin monesti debriefing-käsitteeseen. Osa vastaajista (n=5), ei tiennyt kumpaakaan käsitettä.

Debriefingissä käydään läpi traumaattisen kokemuksen vaikutuksia ulkopuolisen vetäjän avulla. Tarkoitus on auttaa jatkamaan elämää tapahtumasta huolimatta. (Ohjaaja A debriefingistä.)

Ei ole tuttu käsite. (Ohjaaja B debriefingistä.)

Sama ideologia kuin edellisessä, mutta toteutetaan mahdollisesti pienimuotoisemmin ja mahdollisimman pian traumaattisen tapahtuman jälkeen. (Ohjaaja C defusingista.)

Käsite ei ole minulle ennestään tuttu, jouduin googlettamaan mitä se tarkoittaa. (Ohjaaja D defusingista.)

Kun vastaaja oli kertonut omin sanoin käsityksensä debriefing- ja defusing-käsitteistä, kyselyssä kerrottiin käsitteiden oikeat määritelmät. Tämän avulla vastaaja

pystyi vastaamaan seuraavaan kysymykseen, jossa selvitettiin, kokisivatko vastaajat defusing-menetelmän käytön mahdolliseksi omassa työyksikössään. Kaikki vastaajat (n=17) kokivat käytön mahdolliseksi.

6.5 Purkukeskustelun merkitys työssä jaksamiseen

Kaikki vastaajat (n=17) kokivat traumaattisen tilanteen jälkeisen purkukeskustelun edistävän ja ylläpitävän työssä jaksamista. Tämän kysymyksen avulla varmistui opinnäytetyön tuotoksen tarve lastensuojeluyksiköihin. Kysymyksessä vastaajat saivat kertoa omin sanoin, miten he kokisivat sen edistävän ja ylläpitävän työssä jaksamista.

Vastauksissa korostui työntekijöiden halu keskustella ja purkaa traumaattisia tilanteita yhdessä muiden työntekijöiden kanssa. Vastaajat pitivät tärkeänä, että omat tuntemukset ja ajatukset voi tuoda esiin työpaikalla, ettei asiat jäisi vaivaamaan esimerkiksi työajan jälkeen. Työyhteisön merkitys korostui monessa vastauksessa (n=9), sillä työyhteisöltä saatava vertaistuki on tärkeää tilanteen ymmärtämiseksi. Purkukeskustelu helpottaa työntekijöitä myös tulevaisuudessa käsittelemään vastaavanlaisia tilanteita.

Tilanteen saa käydä rauhassa läpi ja tuoda esiin omia ajatuksia ja tunteita tapahtuneesta. (Ohjaaja E.)

On tärkeää saada pukea ajatukset ja tunteet sanoiksi työyhteisölle, se helpottaa muitakin ymmärtämään tilannetta ja toista työntekijää. Sen lisäksi asioista puhuminen niiden oikeilla nimillä on tärkeää oman jaksamisen kannalta. Tällä alalla työyhteisön tuki on erittäin tärkeää, mikäli sitä ei saa, ei työtä kauaa jaksakaan tehdä. (Ohjaaja F.)

Työaikaan täytyy jäädä tilanteiden akuuttia purkamista varten ja työnohjausta tarjottava säännöllisesti. Näin asioiden purkuun on tarjolla tilaisuuksia eikä tarvitse yksin jäädä miettimään niitä. (Ohjaaja G.)

6.6 Purkukeskustelu vastaajien näkökulmasta

Kyselyssä vastaajista (n=16) kertoi omin sanoin, millaisesta traumaattisen tilanteen purkukeskustelusta he itse hyötyisivät parhaiten. Avoimen kysymyksen avulla saatiin ohjaajilta konkreettisia näkemyksiä siitä, millaisesta purkukeskustelusta he kokisivat olevan hyötyä omassa työssään. Tämän avulla opinnäytetyön tuotos on parhaiten siirrettävissä käytännön työhön. Vastauksissa nousi esiin omien tunteiden jakaminen ja niiden purkaminen. Vastaajat kokivat myös erityisen tärkeäksi kuuluksi tulemisen ja vertaistuen saannin. Vastaajista kahdeksan painotti oman työyhteisön merkitystä asioiden käsittelyssä. Oman työyhteisön luottamus ja tuki koettiin tärkeänä ja helposti lähestyttävämpänä, kuin ulkopuolinen taho. Purkukeskustelun toivottiin olevan rauhallinen ja kiireetön tilanne, mutta kuitenkin lyhyesti läpikäytävä sen mahdollistamiseksi.

Rauhallisesta ja kiireettömästä tilasta ja tilanteesta, jossa olisi koko työtiimi paikalla. Keskustelun vetäjä huolehtii, että pysytään asiassa eikä lähdetä rönnyilemään tai väistelemään vaikeita asioita. (Ohjaaja H.)

En osaa sanoa, sillä en ole koskaan ollut purkukeskustelussa mukana. (Ohjaaja I.)

Tilanteen läpikäymistä. Omien tuntemusten läpikäymistä ja tämän pohjalta tulevaa ammatillista kehitystä. (Ohjaaja J.)

Mielestäni työvuorossa on hyvä käydä keskustelua asianosaisten kesken ja myöhemmin koko tiimin kesken ja esimiehen kanssa. Mikäli jostain oikein radikaalia tapahtuu, on mielestäni aiheellista ottaa ulkopuolista kriisiapua. (Ohjaaja K.)

7 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

7.1 Johtopäätökset

Tämän opinnäytetyön johtopäätöksinä voidaan todeta, että defusing-istunnon ohjeistukselle on todellinen tarve lastensuojeluyksikön ohjaajien keskuudessa. Lastensuojeluyksikön ohjaajat kokevat henkisesti raskaita ja fyysisesti uhkaavia tilanteita työssään säännöllisesti. Täten niiden käsittely ja purkaminen olisi työhyvinvoinnin kannalta erittäin tärkeää. Ohjaajien työssä jaksaminen vaikuttaa konkreettisesti koko työyhteisöön: muihin työntekijöihin sekä lastensuojeluyksikön asiakkaisiin. Siksi onkin tärkeää huolehtia työntekijöiden työhyvinvoinnista ja jaksamisesta.

Tämän toiminnallisen opinnäytetyön kyselyn tuloksista käy ilmi, että lastensuojeluyksikön työntekijät kokevat tarvetta purkukeskustelulle. Yli 80 % (n=14–15) ohjaajista kertoi kokeneensa työssään henkisesti raskaita ja fyysisesti uhkaavia tilanteita. Kyselyn vastauksista ilmenee myös ohjaajien kokema työstä aiheutuva uupumus ja väsymys. Ohjaajat kokivat, että purkukeskustelulla olisi positiivinen vaikutus työssä jaksamiseen. Täten opinnäytetyöllä koettiin olevan merkitystä ohjaajien työhyvinvointiin.

Työhyvinvoinnin osa-alueiden merkitys korostui opinnäytetyön kyselyn tuloksissa. Virolaisen (2012) mukaan sosiaalinen, psyykkinen ja fyysinen työhyvinvointi ovat vahvasti yhteydessä toisiinsa. Tämän opinnäytetyön kyselyn tuloksissa ilmeni myös kokonaisvaltaisen työhyvinvoinnin tärkeys. Vastaajat pitivät työyhteisön merkitystä tärkeänä: luotettavan ja hyväksyvän ilmapiirin avulla on helppo käsitellä rankkojakin tunteita. Nuorten käyttämä uhkailu kuormittaa ohjaajia. Tämän vuoksi tilanteet voivat jäädä helposti patoutumaan mieleen, jolloin niiden purkaminen olisi erityisen tärkeää. Tämä vaikuttaa konkreettisesti ohjaajien psyykkiseen ja henkiseen työhyvinvointiin. Fyysisenä kuormittavuutena ohjaajat kokivat esimerkiksi kiinnipidot, jotka saattavat aiheuttaa ohjaajalle fyysistä kuormitusta tai uhkaa. Myös fyysisestä työhyvinvoinnista huolehtiminen on tärkeää.

Tämän opinnäytetyön kyselyn vastauksista nousi esiin halu käsitellä traumaattisia tapahtumia varsinkin oman työyhteisön keskuudessa. Mikkolan (2013) tutkimuksen

mukaan työntekijät kokivat halun lisätä pelosta selviytymisen keinoja ja sen ennaltaehkäisevää toimintaa. Opinnäytetyön produktin eli tuotoksen tarkoitus on toimia yhtenä ennaltaehkäisevänä toimintamallina lastensuojeluyksikössä.

Baugerudin ym. (2018) teettämässä projektissa 35–85 % lastensuojelualan työntekijöistä koki maltillisella tasolla työuupumusta tai toissijaista traumaattista stressiä. Vastaavasti tässä opinnäytetyössä kyselyyn vastanneista työntekijöistä 53 % kertoi kokeneensa työstä aiheutuvaa uupumusta tai väsymystä joskus. Sekä Baugerudin ym. (2018), että tämän opinnäytetyön tuloksista ilmeni, etteivät työntekijät koe jatkuvasti psykologisia haasteita työssään. Suomalaisen ym. (2009) mukaan stressireaktioiden syntyminen on yksilöllistä: osa kokee voimakkaampia stressireaktioita traumaattisista tapahtumista kuin toiset.

Tämän opinnäytetyön kyselyssä työntekijöiden vastauksista ilmeni, että omien tunteuksien ja ajatuksien käsittely työpaikalla koettiin tärkeäksi ja hyväksi tavaksi käsitellä tilanteita. Vastauksissa korostui työyhteisöltä saadun vertaistuen merkitys traumaattisten tapahtumien käsittelyssä ja tunteiden purkamisessa. Työntekijät kokivat, että hyötyisivät enemmän oman työyhteisön kanssa käydystä purkukeskustelusta kuin ulkopuolisen ammattilaisen avusta. Täten vastaajat kokivat defusingin soveltuvan paremmin heidän tarpeisiinsa kuin debriefingin. Manka (2011) toteaa työn iloon vaikuttavan muun muassa työyhteisö ja sen avoin vuorovaikutus sekä ryhmädynamiikka ja yksilön oma asenne ja suhtautuminen työtään kohtaan.

Mitchellin mukaan onnistunut ja toimiva defusing-istunto tulisi kestää 20–45 minuuttia. (Saari 2008, 150). Opinnäytetyön kyselyn vastauksissa korostui toive siitä, että traumaattisten tilanteiden jälkeen käytävä purkukeskustelu olisi lyhytkestoinen ja toteuttavissa oman työyhteisön keskuudessa. Täten voidaan todeta, defusing-istunnon olevan hyvin soveltuva lastensuojeluyksikössä. Yrjänä (2017) kertoo defusingin avainsanoja olevan vapaaehtoisuus, avoimuus ja luottamus. Nämä avainsanat nousivat esiin myös opinnäytetyön kyselyn vastauksissa.

Tämän opinnäytetyön kyselyssä haluttiin selvittää, kokisivatko työntekijät purkukeskustelun mahdolliseksi omassa työssään. Kaikki vastaajat (n=17) näkivät purkukeskusteluohjeistuksen mahdolliseksi ja hyödylliseksi sekä ennaltaehkäiseväksi toimin-

tamalliksi traumaattisten tilanteiden käsittelyssä. Myös Gaglian (2006) tekemä tutkimus vahvistaa ajatuksen siitä, että traumaattisten tilanteiden purkukeskustelu vahvistaa työhyvinvointia. Vihottulan (2015) tutkimuksen tuloksista ilmenee, että selviytymistä edistävät tekijät jakautuvat kolmeen kategoriaan: työhön ja sen fyysiseen rasitukseen, keskusteluihin ja interaktioihin sekä mielen resursseihin.

Työelämäyhteys toivoi tältä opinnäytetyöltä traumaattisten tilanteiden käsittelyyn ohjeistusta, sillä se nähtäisiin ennaltaehkäisevänä toimintamallina työhyvinvoinnin edistämiseksi. Työyhteisötyön asiantuntija Tervo (2019) toteaa, että työpaikoilla tulisi valmistautua ennalta äkillisiin kriisitilanteisiin ja niiden käsittelyyn.

Opinnäytetyön produktin eli defusing-istunnon ohjeistuksen avulla lastensuojeluyksikköön pyritään vakiinnuttamaan uusi toimintamalli, jolla pyritään vaikuttamaan positiivisesti työhyvinvointiin. Tutkittua tietoa defusing-istunnosta on saatavilla vain vähän ja usein se pohjautuu paljon debriefing-menetelmään. Defusing-istunnon hyötyä tulisi tutkia laajemmin, jotta sen käyttö vakiintuisi ja tulisi tutummaksi mahdollisesti traumaattisissa tilanteissa työskenteleville.

7.2 Pohdinta

Opinnäytetyön tekijöiden mielestä opinnäytetyön aihe on tärkeä ja varsin ajankohtainen. Lastensuojelutilasto vuodelta 2018 osoittaa, että lastensuojeluilmoitusten ja kiireellisten sijoitusten määrä on lisääntynyt vuodesta 2017. Vuonna 2018 lastensuojeluilmoituksia tehtiin 5 % enemmän kuin vuonna 2017, ja vastaavasti kiireellisten sijoitusten määrä kasvoi 7 %. (THL 2019.) Tämän tilaston tuloksiin verraten opinnäytetyön tekijöiden mielestä lastensuojelutyön tarve on kasvussa ja täten työntekijöiden työhyvinvoinnista huolehtiminen on tärkeää.

Opinnäytetyön tekijöiden näkökulmasta opinnäytetyön aihe on ajankohtainen ja sille koetaan olevan tarvetta. Opinnäytetyön tekijöillä on omakohtaista kokemusta lastensuojeluyksikössä työskentelystä, mikä vahvisti ajatusta opinnäytetyön tarpeellisuudesta ja tärkeydestä. Opinnäytetyön tekijät yllättyivät siitä, miten vähän Suomessa on tieteellistä tutkimustietoa defusing-istunnon hyödyntämisestä eri ammattialoilla.

7.2.1 Opinnäytetyön eettisyys

Opinnäytetyö toteutetaan hyviä tieteellisiä käytänteitä noudattaen. Opinnäytetyön suunnittelu, toteutus ja loppuraportointi tehdään rehellisesti ja huolellisesti tutkimuksellisia toimintatapoja noudattaen. Opinnäytetyössä käytetään ajankohtaisia ja luotettavia tutkimus- ja tiedonhankintamenetelmiä huomioiden tietosuoja koko opinnäytetyön ajan. Lähteisiin viitataan asianmukaisesti alkuperäistä tekstiä kunnioittaen. Opinnäytetyölle haettiin tutkimuslupa yhteistyötaholta. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2013, 6–7.)

Opinnäytetyön eettisyys perustuu luottamuksellisesti kerättyyn tietoon lastensuojeluyksikön työntekijöiltä sekä siihen, että opinnäytetyöhön sisältyvään kyselyyn työntekijät vastaavat anonyymisti, jolloin vastaajaa ei voida tunnistaa. Kyselyyn vastaaminen perustuu myös vapaaehtoisuuteen, jolloin itsemääräämisoikeus toteutuu. (Hirsjärvi ym. 2016, 23). Opinnäytetyö on helppo siirtää käytännön työhön, sillä siitä tehdään lastensuojeluyksikön tarpeiden mukaan konkreettinen ohje, jonka voi heti ottaa työpaikalla käyttöön.

7.2.2 Opinnäytetyön luotettavuus

Opinnäytetyön luotettavuus perustuu siihen, että aineisto kerättiin luotettavista lähteistä ja lähteinä on käytetty myös aiempaa tutkimustietoa. Suostumus opinnäytetyölle ja sen toteuttamiselle pyydettiin eräästä lastensuojeluyksiköstä. Työntekijät haluttiin ottaa mukaan kehittämään defusing-ohjeistusta. Manka (2011, 79) on huomionnut työntekijöiden olevan kiinnostuneempia kehittämistyöstä, mitä enemmän ovat olleet sen suunnittelussa mukana.

Pack (2014) on tutkinut uusiseelantilaisten sosiaalityöntekijöiden kriisinhallintamalleja. Tutkimuksessa tärkeä prioriteetti on tutkimuksen eettisyys. Tutkimukselle on haettu tutkimuslupa yhteiskuntatieteelliseltä tiedekunnalta. Tutkimukseen osallistuville sosiaalityöntekijöille lähetettiin saatekirje, jossa kerrottiin tietoa tutkimuksesta ja sen luotettavuudesta. Tutkittavilta pyydettiin suostumuslomake, jolla vahvistettiin myös salassapitovelvollisuus. Haastattelut suoritettiin anonymiteetti säilyttäen ja jo-

kaiselle haastateltavalle valittiin tukihenkilö, jonka kanssa voisi keskustella tutkimuksen aikana esiin nousseista kysymyksistä. Osallistujalla oli oikeus peruuttaa osallistuminen milloin tahansa. (Pack 2014, 46–47.)

Reliabiliteetti kertoo, kuinka luotettavasti ja toistettavasti käytetty mittari mittaa haluttua ilmiötä. Tätä voidaan arvioida esimerkiksi toistomittauksilla. Validiteetti puolestaan kertoo, kuinka tutkimuksessa käytetty mittausmenetelmä mittaa sitä ilmiön ominaisuutta, mitä on tarkoituskin mitata. (Tilastokeskus, [viitattu 28.11.2019].) Opinnäytetyössä luotettavuutta kuvaa tutkimuskysymysten esittäminen lastensuojelun parissa työskenteleville ohjaajille. Haluttua ilmiötä voidaan mitata mistä tahansa lastensuojeluyksiköstä, jolloin se on helposti toistettavissa. Validiteettia tukee mittausmenetelmän kohdistaminen haluttuun ominaisuuteen, josta tutkittavaa tietoa halutaan saada.

Tämän opinnäytetyön tarpeellisuutta lisäsi se, että sen aihe tuli työpaikalta ja siellä on kyseiselle tuotokselle koettu tarvetta. Uskottavuutta lisäsi myös se, että aiheeseen tutustuesssa huomattiin debriefingin olevan käytössä myös monilla muilla ammattialoilla, joissa se on koettu hyväksi tavaksi käsitellä traumaattisia tapahtumia. Aiheen tietoisuutta kartoitettiin lastensuojeluyksikössä ja sitä, miten työntekijät kokivat, että pystyisivät hyödyntämään ohjeistusta.

7.2.3 Jatkotutkimusehdotukset

Tämän opinnäytetyön tarkoitus oli luoda lastensuojeluyksikköön uusi toimintamalli, jonka toimivuutta voisi myöhemmin arvioida ja mahdollisesti tarkentaa tai muuttaa ohjeistuksia. Toivottavaa olisi, että lastensuojeluyksikössä defusing-menetelmä tulisi tutuksi ja mahdollisesti voitaisiin kouluttaa työntekijöitä toimimaan virallisina defusing-ohjaajina. Defusing-istuntoa voisi harjoitella lastensuojeluyksikössä erilaisina simulaatioina, jolloin istunnon kulku ja tarkoitus tulisi tutummaksi työyhteisölle ja täten toimiminen tosi tilanteessa olisi helpompaa ja sujuvampaa.

Opinnäytetyölle toivotaan avointa ja hyväksyvää ja vastaanottoa: defusing-istunnon käyttöönotto saattaa alussa tuntua vieraalta ja vaikeasti lähestyttävältä. Toimintamallin vakiintumisella uskotaan olevan vaikutusta työyhteisöön ja jokaisen työntekijän työhyvinvointiin.

LÄHTEET

- Baldschun, A. 2018. The occupational well-being of child protection social workers. Theoretical conceptualization and empirical investigations among finnish statutory social workers. [Verkkojulkaisu]. Kuopio: Itä-Suomen yliopisto. University of Eastern Finland. Väitösk. [Viitattu 2.12.2019]. Saatavana: http://epublications.uef.fi/pub/urn_isbn_978-952-61-2829-0/urn_isbn_978-952-61-2829-0.pdf
- Baugerud, G-A., Vangbaek, S. & Melinder, A. 2018. Secondary Traumatic Stress, Burnout and Compassion Satisfaction among Norwegian Child Protection Workers: Protective and Risk Factors. [Verkkolehtiartikkeli]. British Journal of Social Work. 48, 215–235. [Viitattu 19.1.2020]. Saatavana Cinahl with fulltext-tietokannasta. Vaatii käyttöoikeuden.
- Eränen, L., Paavola, J. & Kajanne, A. 1999. Psykologinen jälkipuinti ja traumaattisten muistojen jäsentyminen kertomuksiksi. [Verkkolehtiartikkeli]. Lääkärilehti. 7, 763–769. [Viitattu 22.4.2020]. Saatavana: <https://www.laakarilehti.fi/tieteessa/alkuperaistutkimukset/psykologinen-jalkipuinti-ja-traumaattisten-muistojen-jasentyminen-kertomuksiksi/>
- ETENE. 2017. Lapsen hyvä ja lapsen suojele: Eettisiä näkökulmia lapsen hyvinvointiin, oikeuksiin ja suojeeluun. [Verkkojulkaisu]. [Viitattu 19.1.2020]. Saatavana: https://etene.fi/documents/1429646/4872334/44.Lapsen_hyva_suojeleu_f.pdf/c57afd85-9761-48c5-a5c4-4752a5571409/44.Lapsen_hyva_suojeleu_f.pdf
- Guglielmi, D., Vignoli, M., Camellini, L., Florini, M-C., Brunetti, M. & Depolo, M. 2017. When helpers need help: A case study on the 2012 earthquakes in Italy. [Verkkolehtiartikkeli]. Case Study. 58, 185–191. [Viitattu 19.1.2020]. Saatavana Cinahl with fulltext-tietokannasta. Vaatii käyttöoikeuden.
- Helelä, L. 2004. Väkivaltatilanteen jälkihoito: debriefing ja traumojen hoitaminen tapausesimerkin valossa. [Verkkosivu]. Työterveyslääkäri. [Viitattu 23.4.2020]. Saatavana: https://www.ebm-guidelines.com/dtk/ltk/avaa?p_artikkeli=ttl00153&p_haku=masennustila#s9
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2016. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.
- Hyvärinen, R. 2005. Millainen on toimiva potilasohje?: Hyvä kieliasu varmistaa sanoman perillemenon. [Verkkolehtiartikkeli]. Duodecim 121: 1769-73. [Viitattu 19.1.2020]. Saatavana: <https://www.ebm-guidelines.com/xmedia/duo/duo95167.pdf>
- J De Gaglia. 2006. Effect of Small Group Crisis Intervention (Defusing) on Negative Affect and Agreeableness to Seeking Mental Health Services. [Verkkolehtiartikkeli]. Brief Treatment and Crisis Intervention. 6 (4), 308–315.[Viitattu

20.4.2020]. Saatavana: <https://triggered.edina.clockss.org/ServeContent?url=http://btci.stanford.clockss.org%2Fcgi%2Fcontent%2Ffull%2F6%2F4%2F308>

Järvelin, J. 2011. Poliisin työturvallisuuden johtamisen toimivuus kriisitilanteiden yhteydessä: Kolme kouluampumistapausesimerkkiä. [Verkkojulkaisu]. Tampere: Tampereen yliopisto. Väitösk. [Viitattu 2.12.2019]. Saatavana: <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/66770/978-951-44-8501-5.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Järvenpää, E. 2006. Laadullinen tutkimus. [Verkkojulkaisu]. Helsingin teknillinen korkeakoulu. [Viitattu 20.4.2020]. Saatavana: <http://www.cs.tut.fi/~ihtesem/k2007/materiaali/luento4.pdf>

Kokemuskouluttajat. 6.3.2017. Defusing-purkukeskustelu. [Verkkojulkaisu]. [Viitattu 22.4.2020]. Saatavana: <https://kapy.fi/wp-content/uploads/defusing-purkukeskustelu.pdf>

L 738/2002. Työturvallisuuslaki.

L 13.4.2007/417. Lastensuojelulaki.

Lapin Yliopisto. Ei päiväystä. Traumaattisen kriisin jälkihoito ja vaiheet. [Verkkosivu]. [Viitattu 3.10.2019]. Saatavana: <https://www.ulapland.fi/FI/Yliopisto/Nain-toimimme/Opiskelu--ja-tyoymparisto/Turvallisuus-ja-kriisinhallinta/Traumaattisen-kriisin-jalkihoito-ja-vaiheet/Defusing-ja-debriefing>

Manka, M-L. 2011. Työnilo. Helsinki: WSOYpro Oy.

Manka, M-L. & Manka, M. 2016. Työhyvinvointi. Helsinki: Talentum Pro.

Metsäaho, T. 2013. Työelämän toimivat tekstit. Helsinki: Suomen Yrityskirjat Oy.

Mikkola, R. 2013. Henkilökunnan kokema pelko ja selviytymiskeinot ensiapupoliklinikalla: Malli pelosta selviytymisestä. [Verkkojulkaisu]. Tampere: Tampereen yliopisto. Väitösk. [Viitattu 2.12.2019]. Saatavana: <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/68157/978-951-44-9137-5.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Mustajoki, M., Alila, A., Matilainen, E., Pellikka, M. & Rasimus, M. 2018. Sairaanhoidajan käsikirja. 9. uud. p. Helsinki: Kustannus Oy Duodecim.

Pack, M-J. 2014. The role of managers in critical incident stress management programmes: A qualitative study of New Zealand Social workers. [Verkkolehtiartikkeli]. Journal of Social Work Practice. 28 (1), 43–57. [Viitattu 19.1.2020]. Saatavana Cinahl with fulltext-tietokannasta. Vaatii käyttöoikeuden.

- Palmunen, H. 2011. Myötätunto työvälteenä hoitotyössä. [Verkkolehtiartikkeli]. 1, 5–17. [Viitattu 30.4.2020]. Saatavana: https://yhteisomedia.fi/files/attachments/kuntoutus-lehden_artikkelit/2011/palmunen-artikkeli.pdf
- Saari, S. 2008. Kuin salama kirkkaalta taivaalta – kriisit ja niistä selviytyminen. Keuruu: Otavan kirjapaino Oy.
- Silius, K. 2008. Teemoittelu ja tyypittely. [Verkkojulkaisu]. Tampereen teknillinen yliopisto. [Viitattu 20.4.2020]. Saatavana: <https://docplayer.fi/9898776-Teemoittelu-ja-tyypittely.html>
- Sosiaali- ja terveysministeriö. Ei päiväystä. Lastensuojelu. [Verkkosivu]. [Viitattu 3.10.2019]. Saatavana: <https://stm.fi/lastensuojelu>
- Sosiaali- ja terveysministeriö. Ei päiväystä. Työhyvinvointi. [Verkkosivu]. [Viitattu 28.11.2019]. Saatavana: <https://stm.fi/tyohyvinvointi>
- STTK ry. 11.1.2017. STTK: Työhyvinvoinnin edistäminen työpaikoilla yhä riittämättömä. [Verkkosivu]. [Viitattu 18.12.2019]. Saatavana: <https://www.sttk.fi/2017/01/11/sttk-tyohyvinvoinnin-edistaminen-tyopaikoilla-yha-taysin-riittamatonta/>
- Suomalainen, L., Haravuori, H. & Marttunen, M. 2009. Mielenterveys- ja päihdeongelmien varhainen tunnistaminen: Opas ennaltaehkäisevän työn ammattilaisille. [Verkkojulkaisu]. THL. [Viitattu 22.4.2020]. Saatavana: <https://thl.fi/documents/10531/104889/Opas%202009%205.pdf>
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos (THL). 2019. Lastensuojelu 2018. [Verkkosivu]. [Viitattu 30.4.2020]. Saatavana: <https://thl.fi/fi/tilastot-ja-data/tilastot-aiheittain/lapset-nuoret-ja-perheet/lastensuojelu/lastensuojelu/lastensuojelu-2018>
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos (THL). 2019. Lastensuojelu ja kriisityö. [Verkkosivu]. [Viitattu 14.11.2019]. Saatavana: <https://thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/erityiskysymykset/lastensuojelu-ja-kriisityo>
- Terveyskirjasto. 26.1.2018. Mitä terveys on? [Verkkosivu]. [Viitattu 21.4.2020]. Saatavana: https://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk00903
- Terveyskirjasto. Ei päiväystä. Interventio. [Verkkosivu]. [Viitattu 20.4.2020]. Saatavana: https://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=ltt01376
- Tervo, M. 2019. Apua kriisitilanteisiin työterveyshuollosta. [Verkkosivu]. Työterveys Virta. [Viitattu 22.4.2020]. Saatavana: <https://tyoterveysvirta.fi/apua-kriisitilanteisiin-tyoterveyshuollosta/>

- Tilastokeskus. Ei päiväystä. Käsitteet. [Verkkosivu]. [Viitattu 28.11.2019]. Saatavana: <https://www.stat.fi/meta/kas/index.html>
- Traumaterapiakeskus. Ei päiväystä. Psykkinen trauma. [Verkkosivu]. [Viitattu 3.10.2019]. Saatavana: <https://www.traumaterapiakeskus.com/18>
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2013. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. [Verkkojulkaisu]. [Viitattu 18.2.2020]. Saatavana: https://tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf
- Tutustu Arjen sankareihimme. Ei päiväystä. [Verkkojulkaisu]. Seinäjoki: Eerika, Ohjaaja. Saatavana: https://www.arjessa.fi/meilla_toissa/tutustu_arjen_sankareihimme/eerika_ohjaaja
- Työeläkevakuuttajat. Ei päiväystä. Työkyvyn muodostuminen. [Verkkosivu]. [Viitattu 14.4.2020]. Saatavana: <https://www.tela.fi/tyokyky>
- Työterveyslaitos. Ei päiväystä. Työhyvinvointi. [Verkkosivu]. [Viitattu 3.10.2019]. Saatavana: <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>
- Työterveyslaitos. Ei päiväystä. Työkykytalo. [Verkkosivu]. [Viitattu 14.4.2020]. Saatavana: <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyokykytalo/>
- Vihottula, H. 2015. En suostu yksinkertaisesti häviämään ihmisten silmistä: Kertomuksia traumaattisesta kokemuksesta selviytymisestä. [Verkkojulkaisu]. Tampere: Tampereen yliopisto. Acta Universitatis Tamperensis 2110. Väitösk. [Viitattu 2.12.2019]. Saatavana: <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/98118/978-951-44-9954-8.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Vilka, H. & Airaksinen, T. 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. Jyväskylä: Gummerus.
- Virolainen, H. 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. [Verkkokirja]. Helsinki: Books on Demand. [Viitattu 21.4.2020]. Saatavana: https://books.google.fi/books?hl=fi&lr=&id=97IqYIYUaQcC&oi=fnd&pg=PA9&dq=virolainen+2012+ty%C3%B6hyvinvointi&ots=ghZsqZdsLO&sig=0OIj36MIs0JzbHiX4IxrZN8d7yA&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false
- Välimäki, E. 2017. Raskaat kokemukset pitää purkaa heti. [Verkkolehdistäartikkeli]. Työ terveys turvallisuus 5, 14–17. [Viitattu 5.2.2020]. Saatavana SeAMK Finasta. Vaatii käyttöoikeuden.

LIITTEET

LIITE 1. Webropol-kysely

LIITE 2. Saatekirje

LIITE 3. Tuotettu ohje

Liite 1. Webropol-kysely

1. Työkokemus lastensuojeluyksikössä

Alle 1 vuotta

1-5 vuotta

6-10 vuotta

11-15 vuotta

yli 15 vuotta

2. Koulutus

Sairaanhoitaja

Lähihoitaja

Sosionomi

Kasvatus- ja ohjausalan perustutkinto

Muu? Mikä _____

3. Oletko kokenut työstä aiheutuvaa uupumusta tai väsymystä?

Lähes aina

Melko usein

Joskus

Vain harvoin

En koskaan

4. Oletko kokenut työssäsi henkisesti raskaita tilanteita? Jos vastasit kyllä, kertoisitko millaisessa tilanteessa?

En

Kyllä

5. Oletko kokenut työssäsi fyysisesti uhkaavia tilanteita? Jos vastasit kyllä, kertoisitko millaisessa tilanteessa?

En

Kyllä

6. Miten ymmärrät käsitteen debriefing?

7. Miten ymmärrät käsitteen defusing?

Selvitys eroavaisuudesta.

8. Koetko defusing menetelmän käytön mahdolliseksi yksikössäsi?

En

Kyllä

9. Koetko, että henkisesti ja fyysisesti raskaiden tilanteiden purkukeskustelu voisi edistää ja ylläpitää työssä jaksamista? Jos vastasit kyllä, kertoisitko miten?

En

Kyllä

10. Millaisesta purkukeskustelusta itse hyötyisit?

Kiitos vastauksesta!

Liite 2. Saatekirje

Arvoisa ohjaaja,

Olemme 3. vuoden sairaanhoitajaopiskelijoita Seinäjoen Ammattikorkeakoulusta. Toteutamme opinnäytetyön psykologisesta purkukeskustelusta lastensuojeluyksikössä. Opinnäytetyön tarkoitus on selvittää lastensuojeluyksikön ohjaajien tietämystä defusingista ja sen tarpeellisuudesta omassa työssä. Toiminnallisen opinnäytetyön tuloksena toteutamme ohjeistuksen, miten toimia traumaattisten tilanteiden jälkeen. Ohjeistuksen avulla pyritään ylläpitämään ja edistämään työssä jaksamista. Traumaattisten tilanteiden purkukeskustelun ohjeistus toteutetaan yhteistyössä erään lastensuojeluyksikön henkilökunnan kanssa.

Toteutamme Webropol-kyselyn lastensuojeluyksikön ohjaajille. Kyselyyn pääsee vastaamaan sähköisen kyselylinkin avulla, joka on saatekirjeen lopussa. Vastaukset annetaan anonyymisti ja käsitellään luottamuksellisesti. Vastaukset ovat vain tämän opinnäytetyön aineistoa ja materiaalit hävitetään opinnäytetyön valmistuttua asianmukaisesti. Vastaaminen kestää noin 10 minuuttia. Vastausaikaa on 12.04.2020 saakka.

Olisimme hyvin kiitollisia, jos mahdollisimman moni vastaisi kyselyymme. Täten saisimme laajan käsityksen ohjaajien kokemuksista ja ajatuksista.

Valmis opinnäytetyö julkaistaan internetissä Theseus -tietokannassa.

Mahdollisiin kysymyksiin vastaamme sähköpostitse.

Ystävällisin terveisin,

Tiia Puska

tiia.puska@seamk.fi

Marianne Risku

marianne.risku@seamk.fi

(Linkki kyselyyn)

Liite 3. Tuotettu ohje



Defusing-istunnon kulku

Johdantovaihe 5-10 min

- Istunnon vetäjä aloittaa purkukeskustelun
- Käydään läpi istunnon tarkoitus ja tavoitteet
- Pelisäännöt: vaitiolo ja luottamuksellisuus

Läpikäyntivaihe 10-30 min

- Vetäjä johtaa tilannetta: huolehtii jokaisen osallistujan puheenvuorosta, kannustaa hiljaisimpiakin puhumaan sekä huolehtii että pysytään asiassa
- Jokainen ryhmän jäsen kertoo omista kokemuksistaan ja tuntemuksistaan tapahtumasta
 - ahdistus, pelko, syyllisyys, viha, suru, katkeruus
- Tunteiden esille tuominen sallitaan ja tähän kannustetaan
- Ei keskitytä oikein/väärin toimimiseen, vaan tunteiden käsittelyyn

Informointivaihe 5-10 min

- Vetäjä tekee yhteenvedon keskustelusta
- Pohditaan tulevaisuuden ja arjen kohtaamista tapahtuman jälkeen
- Sovitaan, haluaako osallistujat käydä tapahtunutta läpi vielä erikseen yksikönjohtajan kanssa
- Muistutetaan, minkä puoleen kääntyä, mikäli purkukeskustelu ei riitä tunteiden käsittelyyn

Defusing-istunnon käytännön ohjeita lastensuojeluyksikköön

Defusing- toimintaohje on tarkoitettu lastensuojeluyksikön työntekijöille. Defusing-istunnon eli purkukeskustelun tarkoituksena on kuormittavien tai traumaattisten tilanteiden välitön purku. Tärkeimpänä tavoitteena on ohjaajien työkyvyn nopea palauttaminen ja tapahtumien käsittely. Purkukeskustelu on pyrittävä järjestämään mahdollisimman pian traumaattisen tilanteen jälkeen.

Milloin purkukeskustelu järjestään?

- Aina, kun ohjaajaan kohdistuu väkivaltaa tai vakava väkivallan uhka
- Ulkopuolinen uhka (esimerkiksi nuoren vanhemmat)
- Nuoren itsetuhoisuus
- Nuoren vakava loukkaantuminen
- AINA yhdenkin ohjaajan omasta pyynnöstä

Defusing-istunnon järjestäminen

- Sovitaan rauhallinen ympäristö, missä istunto voidaan toteuttaa.

Defusing istunnon vetäjänä toimii:

- Ensisijaisesti yksikön työntekijä, joka ei ole ollut tilanteessa mukana
- Mikäli tilanne antaa myöden, seuraavaan työvuoroon saapuva työntekijä/yksikönjohtaja
- Jos istunto tulee järjestää välittömästi, eikä paikalla ole henkilöä, joka ei ole ollut tilanteessa mukana pyritään järjestämään apua toisesta yksiköstä
- Istunnon vetäjä kirjaa istunnosta vapaamuotoisen raportin työsuojelutoimikunnalle
- Istunnon vetäjä muistuttaa ohjaajia hakemaan tarvittaessa lisää tukea omasta työterveyshuollosta
- Jos tarve ulkopuoliselle kriisiavulle, yhteys toiminnanjohtajaan