



Karelia-ammattikorkeakoulu
Sosionomi (AMK)

Kokemuksia jälkipurkutoiminnasta

Pohjois-Karjalan pelastuslaitoksen
henkilöstön kuvaamana

Mira Luukkainen

Opinnäytetyö, syyskuu 2022

www.karelia.fi



OPINNÄYTETYÖ
Elokuu 2022
Sosiaalialan koulutus

Tikkarinne 9
80200 JOENSUU
+358 13 260 600 (vaihde)

Tekijä
Mira Luukkainen

Nimeke
Kokemuksia jälkipurkutoiminnasta Pohjois-Karjalan pelastuslaitoksen henkilöstön kuvaamana

Pohjois-Karjalan pelastuslaitos

Tiivistelmä

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää Pohjois- Karjalan pelastuslaitoksen henkilöstön kokemuksia ja kehittämisajatuksia jälkipurkutoiminnasta. Opinnäytetyön pohjalta Pohjois-Karjalan pelastuslaitos pystyy kehittämään jälkipurku toimintaa ja opinnäytetyötä voi hyödyntää kaikkialla sosiaali- ja terveysalalla.

Opinnäytetyön toimeksiantajana toimi Pohjois-Karjalan pelastuslaitos. Opinnäytetyö toteutettiin laadullisella tutkimusmenetelmällä, teemahaastattelumenetelmää käyttäen. Haastatteluja tehtiin kuusi.

Tulosten perusteella jälkipurkutoimintaa pidetään erittäin tarpeellisena henkisesti kuormittavien työtilanteiden jälkeen. Tärkeimpänä antina koettiin tilannekuvan saaminen, joka antoi vastauksia avoimiin kysymyksiin ja auttoi tilanteen läpikäymisessä.

Jatkotutkimusaiheena olisi tärkeää selvittää myös sosiaalihuollon puolelta henkisesti kuormittavat työtilanteet ja viedä jälkipurkutoimintaa enemmän sinne puolelle myös.

Kieli
suomi

Sivuja 40
Liitteet 2
Liitesivumäärä 3

Asiasanat
jälkipurkutoiminta, työhyvinvointi, kriisityö



THESIS
August 2022
Degree Programme in Social Services

Tikkarinne 9
80200 JOENSUU
FINLAND
+ 358 13 260 600 (switchboard)

Author
Mira Luukkainen

Title
The defusing experiences of North Karelian Emergency Service Unit

Commissioned by
North Karelian Emergency Service

Abstract

The purpose of this research was to examine the experiences and development thoughts of the employees from North Karelian Emergency Service department regarding defusing procedures. The results will be beneficial in improving the current practices, not only within the emergency service, but also in social service sector.

This research has been commissioned by the North Karelian Emergency Service unit and it has been implemented by using qualitative research methods. All together six thematic interviews were carried out during the research process.

The results indicates that in general defusing procedures has been experienced as essential measure after psychologically burdening situations at work. The research subjects felt, that the most important contribution of defusing was the comprehensive review of the situation, which was informative and therefore helped to process the experience.

In further research it would be beneficial to outline psychologically burdening work assignments in social work sector and improve defusing methods also within that field.

Language
Finnish

Pages 40
Appendices 2
Pages of Appendices 3

Keywords
defusing methods, occupational well-being, crisis work

Sisältö

1	Johdanto.....	5
2	Toimintakyky ja työhyvinvointi.....	6
2.1	Toimintakyvyn osa-alueet	6
2.2	Työhyvinvointi.....	8
3	Kriisit.....	9
3.1	Elämän aikana tapahtuvat kriisit ja niiden vaiheet.....	9
3.2	Työn aiheuttama henkinen kuormitus	11
3.3	Kriisityö ja defusing.....	13
3.4	Jälkipurkutoiminta P-K:n pelastuslaitoksella ja Siun sotessa.....	15
4	Aiemmat tutkimukset ja opinnäytetyöt.....	16
5	Opinnäytetyön menetelmälliset valinnat ja toteutus	17
5.1	Pohjois-Karjalan pelastuslaitos	17
5.2	Opinnäytetyön tavoite ja tehtävä.....	18
5.3	Kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus	18
5.4	Teemahaastattelu	20
5.5	Aineiston käsittely ja sisällönanalyysi.....	21
6	Tulokset.....	23
6.1	Henkilöstön kokemuksia jälkipurkuistunnosta	23
6.2	Henkilöstön näkemyksiä jälkipurkutoiminnan onnistumisista ja epäkohdista	25
6.3	Henkilöstön näkemyksiä kehittamisestä.....	29
7	Pohdinta	33
7.1	Johtopäätökset	33
7.2	Luotettavuus ja eettisyys.....	37
7.3	Hyödynnettävyys jatkossa	38
	Lähteet	39

Liitteet

Liite 1	Saatekirje
Liite 2	Kysymysrunko

1 Johdanto

”Kaikki eivät traumatisoidu, kaikkien suru ei pitkity, eivätkä kaikki tarvitse ammatillista tukea. Mutta osa tarvitsee, ja siksi apua ja tukea tulisi olla aktiivisesti ja toistuvasti tarjolla”. (Lahti 2020, 112.) Tutkimukset kuitenkin osoittavat, että länsimaiden väestöstä 50–80 % kohtaa mahdollisesti yhden traumaattisen tapahtuman elämänsä aikana. (Hedrenius & Johansson 2016, 23.)

Pohjois-Karjalan pelastuslaitoksella on ollut käytössä vuodesta 2017 defusing, eli jälkipurkutoimintaa työntekijöille henkisesti kuormittavan työtehtävän jälkeen. (myöh. P-K:n pelastuslaitos) Jälkipurkuohjaajiksi koulutetaan P-K:n pelastuslaitoksen omia työntekijöitä. P-K:n pelastuslaitoksen työntekijöiden lisäksi on mahdollisuus pyytää jälkipurkuun Joensuun evankelisluterilaisen seurakunnan pastori sekä tehdä yhteistyötä Siun soten muiden jälkipurkuohjaajien kanssa. P-K:n pelastuslaitoksen jälkipurkutoiminnasta on tehty aikaisemmin yksi opinnäytetyö määrällisellä tutkimusmenetelmällä. Kyseinen opinnäytetyö tehtiin hyvin pian jälkipurkutoiminnan aloittamisen jälkeen. Tämän jälkeen jälkipurkutoimintaa on muutettu ja kehitetty, mutta uusia opinnäytetöitä tai tutkimuksia ei ole tehty. Vuonna 2021 P-K:n pelastuslaitoksen työhyvinvointityöryhmässä nousi esiin kiinnostus selvittää kokemuksia käytössä olevasta jälkipurkutoiminnasta ja tähän liittyvistä mahdollisista kehittämistarpeista.

Tämä opinnäytetyö on menetelmältään laadullinen. Työn tavoitteena on tuottaa kokemustietoa P-K:n pelastuslaitokselle heidän jälkipurkutoiminnastaan. Tietoa voidaan hyödyntää myös laajemmin sosiaali- ja terveydenhuollon kentällä. Opinnäytetyön tarkoituksena on haastattelujen avulla saada kokemustietoa pelastuslaitoksen henkilöstöltä, jotka ovat osallistuneet jälkipurkuistuntoon viimeisen kahden vuoden aikana. Haastattelujen pohjalta on tehty raportti, jossa on henkilöstön kokemuksia jälkipurkutoiminnasta ja esille tulleista kehittämistarpeista.

Opinnäytetyön tarkoituksena ei ole arvioida jälkipurkutoiminnan vaikuttavuutta, vaan tuoda esille henkilöstön kokemuksia jälkipurkutoiminnasta. kysymyksillä, miten he ovat sen kokeneet, mikä onnistunut, mikä ei ole onnistunut ja mitä kehitettävää jälkipurkutoiminnassa on.

Koen opinnäytetyön aiheen henkilökohtaisesti hyvin mielenkiintoiseksi. Olen työskennellyt P-K:n pelastuslaitoksella 13 vuotta ensihoitajana ja haluan hyödyntää tätä osaamista myös sosiaalihuollon kentällä. Koen tärkeäksi asiaksi työhyvinvoinnin ja sitä myöten olen kiinnostunut jälkipurkutoiminnasta ja sen merkityksestä P-K:n pelastuslaitoksen työntekijöiden toimintakykyyn ja työhyvinvointiin. Aihe on myöskin ajankohtainen, koska tällä hetkellä käydään julkisesti paljon keskustelua työntekijöiden jaksamisesta sosiaali- ja terveysalalla. Mielestäni henkisesti kuormittavista työtilanteista ja niiden purkamisen tärkeydestä puhutaan vieläkin liian vähän.

2 Toimintakyky ja työhyvinvointi

2.1 Toimintakyvyn osa-alueet

Toimintakyky merkitsee sitä, että ihmisellä on kyvykkyyttä selvitä fyysisesti, psyykkisesti, kognitiivisesti ja sosiaalisesti hänelle välttämättömistä ja merkityksellisistä jokapäiväiseen elämään liittyvissä asioista työssä, vapaa-ajalla ja harrastuksissa sekä kyvykkyyttä huolehtia itsestä ja toisista.

(Terveyskirjasto 2022.) Ihmisen toimintakyky koostuu neljästä eri osa-alueesta: fyysinen-, psyykinen-, kognitiivinen- ja sosiaalinen toimintakyky. Toimintakyvyn osa-alueet ovat sidoksissa toisiinsa ja osa-alueiden lisäksi toimintakykyyn vaikuttavat ympäristö ja ihmisen ominaisuudet. Ihmisten toimintakykyä voidaan tukea ja parantaa vaikuttamalla elinympäristöön, muiden ihmisten tuella ja tarjoamalla palveluja. Hyvä toimintakyky auttaa ihmistä voimaan hyvin, jaksamaan työelämässä ja selviytymään arjesta. (THL 2022.)

Fyysinen toimintakyky tarkoittaa fyysistä kyvykkyyttä selviytyä arjen asioista. Fyysisen toimintakyvyn kannalta tärkeiksi asioiksi katsotaan fysiologiset ominaisuudet kuten lihasvoima, nivelten liikkuvuus ja liikkeiden hallinta. Fyysinen toimintakyky koostuu yksilön terveydentilasta ja hänen mahdollisuuksistaan selviytyä arkeen liittyvistä tehtävistä (THL 2022.) Ihmisen fyysinen toimintakyky merkitsee kyvykkyyttä toimia, liikkua ja tehdä jokapäiväisiä perusasioita. Jokapäiväisiin perusasioihin katsotaan kuuluvaksi esimerkiksi pukeutuminen, peseytyminen, ruoan valmistus ja kaupassa käynti. (Terveyskirjasto 2022.)

Psyykkiseen toimintakykyyn kuuluvat yksilön voimavarat, joiden avulla hän selviytyy elämässä eteen tulevista kriiseistä ja arkeen liittyvistä haasteista. Elämänhallinta, mielenterveys ja psyykinen hyvinvointi ovat osa psyykkistä toimintakykyä. Psyykkiseen toimintakykyyn kuuluu lisäksi se, että ihminen pystyy ottamaan vastaan tietoa ja käsittelemään sitä, kyky tuntee, kyky muodostaa käsitys omasta itsestä ja ympäristöstä sekä kyky suunnitella elämää ja tehdä elämää koskevia ratkaisuja. Ihmisen persoonallisuus ja se kuinka hän selviytyy sosiaalisen ympäristön haasteista kuuluvat myös psyykkiseen toimintakykyyn. Hyvään psyykkiseen toimintakykyyn katsotaan kuuluvan myös, millä tavalla ihmisellä on kyky tehdä harkittuja päätöksiä ja miten realistisen luottavaisesti hän osaa suhtautua tulevaisuuteen. (THL 2022.)

Sosiaalinen toimintakyky tarkoittaa ihmisen suhteita läheisiin ja omaisiin sekä sitä, kuinka nämä ihmissuhteet voivat. Sosiaalinen toimintakyky on osallistumista sosiaalisiin tilanteisiin, jotka tuovat merkityksellisyyttä elämään. (Terveyskirjasto 2022.) Sosiaaliseen toimintakykyyn kuuluu ihmisen vuorovaikutussuhde sosiaalisen verkoston, ympäristön ja yhteisön sekä yhteiskuntaan välillä. Sosiaalinen toimintakyky näkyy siinä, millainen ihminen on vuorovaikutustilanteissa, miten aktiivinen toimija ja osallistuja hän on yhteisössä sekä yhteiskunnassa. (THL 2022.)

Kognitiivinen toimintakyky tarkoittaa ihmisen kyvykkyyttä havainnoida ja tarkkailla ympäristöä, ongelmien ratkaiseminen ja päätöksien tekeminen omista asioista. Lisäksi siihen kuuluu kyvykkyys ajatteluun, oppimiseen ja itsensä

ilmaisu kielellisesti. (Terveyskirjasto 2022.) Kognitiivinen toimintakyky koostuu tiedonkäsittelyn eri osa-alueiden yhteistoiminnasta, joita ovat tiedon vastaanottaminen, käsittely, säilyttäminen ja käyttö. Näitä ovat esimerkiksi muisti, oppiminen, ongelmien ratkaisu ja kielellinen toiminta. Nämä eri osa-alueet mahdollistavat sen, kuinka ihminen pärjää arjessa. (THL 2022.)

2.2 Työhyvinvointi

Työhyvinvointi koostuu työstä ja sen mielekkyydestä, työntekijän terveydestä, turvallisuudesta ja hyvinvoinnista. Hyvä ja motivoiva johtaminen, työyhteisön ilmapiiri ja työntekijöiden ammattitaito ovat työhyvinvointia lisääviä tekijöitä. Työhyvinvoinnilla on merkitystä siihen, kuinka hyvin ihminen töissä jaksaa. Kun työntekijän työhyvinvointi kasvaa, lisää se työn tuottavuutta ja työhön sitoutumista sekä laskee sairauspoissaolojen määrää. Työhyvinvoinnin edistämisestä huolehtivat niin työnantaja, kuin työntekijä itse. Jokainen voi vaikuttaa työpaikan myönteisen ilmapiiriin. (STM 2020.) Työturvallisuuslain tarkoituksena on työympäristön työolosuhteiden parantaminen työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi sekä työtapaturmien, ammattitautien ja muita työstä ja työympäristöstä johtuvien työntekijöiden fyysisen ja henkisen terveyden haittojen ennaltaehkäisy ja torjunta. (Työturvallisuuslaki 738/2002.)

Työntekijällä itsellään on vastuu omasta työkyvystään ja ammatillisesta osaamisestaan (STM2020). Työssä jaksamisen edellytyksenä on, että työntekijä huolehtii omasta jaksamisestaan. Ammattitaitoa on omien voimavarojen ja eheyden tiedostaminen sekä tiedostaa omat stressinhallintakeinot. Vapaa-ajalla on tärkeää huolehtia itsestään ja palautumisesta. Työn ulkopuolella on tärkeää huomioida riittävä lepo, fyysinen aktiivisuus ja sosiaalinen verkosto. Koulutus ja jatkuva kouluttautuminen tukee tyytyväisyyttä työhön ja jaksamista sekä ylläpitää kiinnostusta omaan työhön. (Kiiltomäki & Muma 2007, 137.)

Työnantajan vastuulle kuuluu huolehtia työympäristön turvallisuudesta, hyvästä johtamisesta sekä työntekijöiden yhdenvertaisesta kohtelusta (STM 2020). Työhyvinvointi vaatii suunnitelmallista johtamista, se ei kehity organisaatiossa itsestään. Se vaatii suunnitelmallisuutta, toimenpiteitä ja jatkuvaa arviointia työhyvinvoinnista. Kun organisaatio voi hyvin, se on tavoitteellinen, kehittävä ja siellä toimiminen on turvallista. Tavoitteiden luomiseen organisaation johdon kannattaa osallistaa työntekijät mukaan. Mitä enemmän työntekijät saavat olla mukana jo tavoitteiden suunnitelmavaiheessa, sitä enemmän heillä on motivaatiota työskennellä asetettujen tavoitteiden mukaan. Kun työntekijä voi osallistua päätösten tekemiseen, on sillä iso merkitys työn mielekkyyden kokemuksen kanssa. (Manka & Manka 2016, 80–81, 87.)

Työyhteisöllä on iso merkitys työntekijän työhyvinvointiin. Hyvä työyhteisö lisää luottamusta, vuorovaikutusta ja tavoitteiden saavuttamista. Hyvällä työyhteisöllä on vaikutus myös työntekijän terveydentilaan. Työyhteisön hyvää yhteishenkeä edistävät perustehtävistä ja omasta osaamisesta huolehtiminen, muiden työn arvostaminen, asioista keskusteleminen, muiden työntekijöiden auttaminen, palautteen ja mielipiteen ilmaiseminen sekä aktiivinen osallistuminen työn kehittämiseen. (Manka & Manka 2016, 132, 148–149.)

3 Kriisit

3.1 Elämän aikana tapahtuvat kriisit ja niiden vaiheet

Kriisi sana tulee kreikan kielen sanasta krisis. Se tarkoittaa käännettynä ”ratkaisevaa käännettä”, ”käännekohtaa” tai ”murrosta”. (Samulin, 2007, 13.) Elämänsä aikana ihminen kohtaa kriisejä, joissa aiemmin oppimamme selviytymis- ja ongelmaratkaisukeinot eivät toimi tai riitä. Kriisit voidaan jakaa eri kriisityyppeihin; kehitys- eli elämänkriiseihin, sekä yllättäviin eli traumaattisiin kriiseihin. Kehityskriisit liittyvät läheisesti normaaliin elämän kulkuun ja niihin on voinut mahdollisesti valmistautua jollain tavalla etukäteen. Kehityskriisejä ovat esimerkiksi oman lapsen syntyminen ja

eläkkeelle jääminen. Kun ihminen kohtaa yllättävän, pelottavan, psyykkisesti traumatisoivan tilanteen, johon ei ole voinut varautua ennakoon, puhutaan traumaattisesta kriisistä. Traumaattisia kriisejä ovat esimerkiksi väkivallan kohteeksi joutuminen tai oman lapsen kuolema. (Tahkola 2020, 105.) On yksilöllisiä eroja siinä, kuinka kriisit kestetään ja niistä selvitään. Ihmisen historia, elämäntilanne ja ympäristö sekä aiemmin kohdatut kriisit ja niistä selviytyminen vaikuttavat siihen, kuinka myöhemmistä kriiseistä ja traumaattisista tapahtumista selviytyy. Kaikki ihmiset eivät traumatisoidu samalla tavalla järkyttävistä tapahtumista. (Hedrenius & Johansson 2016, 27.)

Traumaattisen kriisin jokainen ihminen kokee eri tavalla, mutta kriisissä on nähtävissä yhtenäisiä piirteitä ja vaiheita ihmisten kokemuksissa.

Ensimmäisessä eli *sokkivaiheessa* ihminen voi lamaantua, itkeä tai toimia ns. konemaisesti. Kyky järkevään ajatteluun tai toimintaan on heikentynyt. Myöskin ajan- ja todellisuudentaju voi olla heikentynyt. Sokkivaiheessa ihminen voi kieltää tapahtuneen kokonaan ja tällä tavalla antaa aikaa omalle mielelleen kohdata tapahtunutta. Tämä vaihe kestää noin muutamasta tunnista muutama vuorokautteen. *Reaktiovaiheessa* ihminen alkaa käsittämään tapahtuneen ja käsittämään tapahtuneen merkityksen hänen elämälleen. Reaktiovaiheeseen voi liittyä voimakkaita tunteita ja fyysisiä oireita. Tunnereaktioita ovat mm. olla suru, syyllisyys, syyllisten etsiminen. Fyysisiä oireita voivat olla esimerkiksi vapina, pahoinvointi, sydämen tykytys, huimaus, väsymys ja univaikeudet. Reaktiovaihe voi kestää muutamasta päivästä, muutamaan viikkoon. On muistettava, että ihmiset reagoivat yksilöllisesti ja sen vuoksi kesto aika on viitteellinen. (Pohjolan-Pirhonen, 2007 141–142.)

Käsittelyvaiheessa ihminen alkaa hyväksyä uuden elämäntilanteen, eikä ihminen enää kiistä tapahtunutta. Uudet kokemukset integroituvat osaksi ihmisen elämää ja oirehdinta tapahtuneesta alkaa pikkuhiljaa hävitä. Ihminen kykenee ajattelemaan itseään muunakin kuin traumaattisen tapahtuman uhrina. Myöskin kiinnostus jokapäiväiseen elämään lisääntyy ja työssä selviytyminen paranee. Käsittelyvaihe voi kestää muutamasta kuukaudesta jopa muutamaan vuoteen. Viimeisenä on *uudelleen suuntautumisen vaihe*. Ihminen alkaa

tapahtuman hyväksymisen myötä sopeutua uuteen elämäntilanteeseen. Uudelleen suuntautumisvaiheen voidaan katsoa kestävän koko loppuelämän ajan. Ihminen elää täysipainoista elämää, vaikka trauma on muistoissa. Ihminen kokee, että voi vaikuttaa elämäänsä aktiivisesti ja saanut elämänhallinnan tunteen takaisin. (Pohjolan-Pirhonen, 2007, 142.) On kuitenkin muistettava, että nämä neljä vaihetta ovat vain yleistyksiä kriisin etenemisestä, eivätkä kaikki ihmiset reagoi ja käsittele asiaa samalla tavoin. Kriisien kestovaiheet voivat vaihdella, kriisivaihe voi jumiutua paikalleen ja ihminen voi myös palata edelliseen kriisivaiheeseen. (Tahkola, 2020, 105.)

3.2 Työn aiheuttama henkinen kuormitus

Joissakin ammateissa sekä työtehtävissä työntekijä kokee traumaattisia tilanteita usein. Tällaisia ovat esimerkiksi pelastustyö, poliisin ammatti, sosiaali- ja terveydenhuollon ammatit ja akuutti kriisityö. Näissä työtehtävissä työntekijät joutuvat kohtaamaan ihmisiä, jotka ovat kokeneet järkyttäviä asioita. Työssä kohdattujen ihmisten tuskan ja kärsimyksen näkeminen voi aiheuttaa työntekijälle traumaattisia kokemuksia. Tämän lisäksi työtehtävät itsessään voivat olla traumaattisia. (Saari 2003, 277.) Traumaattinen tapahtuma voi aiheuttaa oireita niille ihmisille, joita tapahtuma koskettaa. Traumaattiselle kokemukselle voivat altistua esimerkiksi suuronnettomuus tilanteen uhrin, heidän läheisensä, silminnäkijät ja auttajat. Tulisi huomata, että kaikille näille olisi tärkeää tarjota järjestelmällistä tukea. (Tahkola 2020, 107.) Myöskin Hammarlund (2004, 179) toteaa, että ammattiauttajat voivat samalla tavalla kärsiä ahdistuksesta kuin tapahtuman uhrin, silloin kun tapahtuma vaikuttaa ammattiauttajan maailmankuvaan, käsitykseen elämästä ja sen kulusta.

Ammattiauttajien traumaattisista tilanteista käytetään yleisemmin termiä tilanteen aiheuttama stressi. Ihminen on kokonaisuus. Ihminen kokee stressiä, jos stressitekijöiden ja ihmisen persoonallisuustekijöiden välillä vallitsee voimakas epäsuhta. Ihmisen persoonallisuustekijöihin kuuluvat mm. kyvyt, taidot ja tavoitteet. Jokaisen oma henkilökohtainen elämä voi vähentää

voimavaroja ja heikentää stressinsietokykyä. Traumaattinen tapahtuma ja sen aiheuttama stressi voi olla niin voimakasta, etteivät persoonallisuustekijät suojaa riittävästi enää. (Saari 2003, 274–276.)

Ammattiauttajilta vaaditaan hyviä psyykkisiä voimavaroja. Koulutus, kokemus, harjoitukset, etukäteen valmistautuminen tehtävään ja ammattirooli ovat tekijöitä, jotka auttavat työntekijää suoriutumaan traumaattisista työtehtävistä ja parantavat stressinsietokykyä. Vaikka ammattihenkilöillä olisikin stressin sietoa lisääviä tekijöitä, jotkut työtehtävät katsotaan joka tapauksessa traumaattisiksi. Tällaisia työtehtäviä ovat sellaiset, joissa uhri on lapsi, työntekijä itse joutuu hengenvaaraan työtehtävässä, työkaveri loukkaantuu tai menehtyy työtehtävällä, työtehtävä on pitkäkestoinen, erityisen rasittava ja päättyy epäonnistumiseen sekä sellaiset, joissa uhreja on paljon. (Saari 2003, 279.)

Edelleen ammattiauttajien keskuudessa elää vahvana se käsitys, että auttajan tulee olla tasapainoinen ja hallittu kaikissa tilanteissa. Auttajan ammatti-identiteettiin ei kuulu inhimillinen reagointi. Psykotraumatologian parempi ymmärtäminen on tuonut esiin sen, että trauman vaikutus voi jatkaa matkaa auttajan lähisuhteissa, työssä ja yksityiselämässä. On mahdollista, että työntekijä jää kiinni sisäisesti traumaattiseen tilanteeseen, jos sitä ei käsitellä. Tästä voi seurata se, että trauma siirtyy työyhteisöön ja myöskin auttajan läheiset alkavat kantavat sitä ja vaikutukset kertautuvat. (Nissinen 2007, 114–115.) Myös Teperi (2017, 791–792) argumentoivat siitä, kuinka käsittelemättömät tunnekuormituskaumat työssä heikentävät työntekijän suoristusta. Kun stressin kasautuminen heikentää henkilön hyvinvointia sekä työ- ja toimintakyky alenevat. Jos ammattihenkilöllä on vaikeuksia tunnistaa omia tunteitaan ja ilmaista niitä, se voi aiheuttaa muita ei-toivottuja käyttäytymismalleja tai johtaa erilaisiin riippuvuuksiin.

Sosiaalihuollossa joutuu myös kokemaan henkisesti kuormittavia työtilanteita. Esimerkiksi sosiaalipäivystyksessä työntekijä kohtaa kaiken ikäisiä ihmisiä kiireellisissä sosiaalipalveluja tarvitsevilla tilanteilla. Sosiaalipäivystyksessä henkisesti kuormittavia tilanteita voivat olla perheväkivaltatilanteet, kiireelliset sijoitukset, alaikäiset rikoksentekijät tai alaikäisiin kohdistuneet rikokset sekä

päihtyneiden aikuisten hoidossa olevat lapset. Lisäksi sosiaalipäivystyksen työntekijä voi äkillisissä kriisitilanteissa, kuten tulipaloissa, onnettomuuksissa ja äkillisissä menehtymissä joutua tekemään kriisityötä. (Kankare 2017, 26.)

Työpaikoilla tulisi huolehtia, että työntekijöille järjestetään purkukeskustelu henkisesti kuormittavien työtilanteiden jälkeen (Kiiltomäki & Muma 2007, 141). Traumaattisen stressin käsitteleminen voi vähentää stressin määrää melko tehokkaasti. Mikäli mahdollisuuksia traumaattisten tilanteiden ja traumaattisen stressin purkuun ei järjestetä työntekijöille, riskinä on stressin kasautuminen ja ei-toivottujen keinojen käyttäminen tilanteesta selviytymiseen. Tällaisessa tilanteessa on yleistä, että traumaattista stressiä kokeneet työntekijät voivat kynnistyä työhön, suhteessa läheisiin ihmisiin tai elämän muihin osa-alueisiin. Työntekijä ei välttämättä kykene tällaisessa tilanteessa olemaan empaattinen ja auttamaan traumaattisessa tilanteessa olevaa uhria. Jos työntekijä jää traumaattisessa stressissä apua vaille, se voi näkyä liiallisena alkoholin käyttönä, huonona työilmapiirinä, vaikeuksina kotielämässä tai runsaina poissaoloina työstä. (Saari 2003, 277–280.)

3.3 Kriisityö ja defusing

Psykososiaalinen tuki ja palvelut ovat osa lakisääteistä sosiaali- ja terveydenhuollon toimintaa. Psykososiaalinen tuki koostuu akuutista kriisityöstä ja kiireellisestä sosiaalityöstä kriisitilanteissa. Äkillisissä traumaattisissa tilanteissa psykososiaalisen tuen lähtökohtana on tarjota tukea aktiivisesti kaikille, jotka ovat kokeneet äkilliset traumaattisen tapahtuman tai menettäneet läheisen ihmisen äkillisesti. Psykososiaalinen tuki muodostuu hälytyksen vastaanottamisesta, sokkivaiheen tapaamisesta ja kriisitapaamisista, seuranta ja jälkihoidosta. (STM 2019.)

Kriisityön tarkoituksena on auttaa ihmistä toipumaan traumaattisesta tilanteesta. Akuutti kriisityö sisältää kaikki ne toimenpiteet, joilla pyritään helpottamaan ja ehkäisemään tapahtuneesta aiheutuvaa henkistä stressiä ja siitä aiheutuvia seurauksia. Akuutin kriisityön tarkoituksena on auttaa ihmistä toipumaan

äkillisesti järkyttävästä tilanteesta. (Hynninen, 2009, 15–16.)

Kriisityö on tärkeää traumaattisen tilanteen kokeneelle ja sillä voidaan estää traumatisoitumista sekä siihen liittyviä pitkiä sairauslomia ja työkyvyttömyyttä. Kriisityön menetelmiä ovat mm. psykologinen purkukokous eli defusing, psykologinen jälkipuinti eli debriefing, joiden tavoitteena on käsitellä itse tapahtunutta ja tapahtuneesta aiheutuvia reaktioita. Defusing järjestetään parin tunnin kuluttua tapahtuneesta ja debriefing parin päivän kuluttua tapahtuneesta. (Tahkola 2020, 107.)

Defusing eli jälkipurku on kriisityön menetelmä, joka on amerikkalaisen psykologi Jeffrey Mitchellin 1980-luvun loppupuolella kehittämä metodi. Hän kehitti ryhmämetodin kuormittavien tilanteiden purkuun ammatti-ihmisille, jotka työssään kohtaavat traumaattisia tilanteita. (Saari 2003, 206.) Defusing eli jälkipurku on henkistä ensiapua. Jälkipurkuistunto olisi hyvä järjestää jonkun yllättävän, arvaamattoman, työntekijää järkyttäneen tilanteen vuoksi. Esimerkkitilanteita voivat olla mm. suuronnettomuus, katastrofi, työkaverin kuolema tai läheltä-piti tapahtuma. Kestoltaan jälkipurku kestää noin 20–45 minuuttia. Jälkipurku järjestetään mahdollisimman pian tapahtuneen jälkeen, enintään 8 tunnin kuluessa. Jälkipurunvetäjänä toimii siihen koulutettu henkilö, joka voi olla organisaation sisältä tai ulkopuolelta. Jälkipurkuvetäjän ei tarvitse olla terveydenhuollon ammattilainen. Jälkipurku järjestetään rauhallisessa paikassa, jossa ei ole häiritseviä tekijöitä. Jälkipurkuun osallistujat tulisi vapauttaa työtehtävistä siksi aikaa. (Teperi 2017, 796–797.)

Jälkipurkuistunnon tavoitteena ei ole syyllisten etsiminen, vaan lieventää tapahtuman vaikutusta ja nopeuttaa tapahtuneesta toipumista. Jälkipurku vähentää kognitiivisia, emotionaalisia ja fysiologiasia oireita. Jälkipurku koostuu eri vaiheista. Ensimmäisessä vaiheessa, niin sanotussa johdannossa vetäjä kertoo purkutilanteen säännöt ja esittelee asian. Jälkipurusta ei tehdä minkäänlaisia muistiinpanoja ja kaikilla siihen osallistuvilla on vaihtoehtoisuus. Jälkipurkutilanteessa kannustetaan osallistujia puhumaan, mutta pakkoa ei ole. Johdannon jälkeen käydään tapahtuman faktat läpi,

jokainen saa kertoa vuorollaan roolinsa tapahtuneessa. Näin jokaisella syntyy kokonaiskuva tilanteesta. Faktavaiheen jälkeen käydään läpi, millaisia ajatuksia/reaktioita tilanne herätti. Ajatuskierros voidaan tarvittaessa toistaa, jos on tarvetta. Näitä seuraa normalisointi vaihe. Normalisointivaihe on tärkeä, koska apuna käytetään tutkittua tietoa. Siinä kerrotaan osallistujille, että heidän oireensa tilanteesta ovat normaaleja. Päätösvaiheessa vetäjä muistuttaa lisäksi vielä stressin hallintakeinoista ja kertoo mistä jatkossa voi apua tilanteen läpikäymiseen. (Teperi 2017, 796.)

3.4 Jälkipurkutoiminta P-K:n pelastuslaitoksella ja Siun sotessa

P-K:n pelastuslaitoksella jälkipurku toiminta aloitettiin vuonna 2017 ja siihen on luotu protokalla. Protokollan mukaan jälkipurun käynnistää operatiivinen esimies, joka on palomestari tai kenttäjohtaja. Aktivointi tapahtuu, kun henkilöstöllä on ollut henkisesti kuormittava työtehtävä tai joku seuraavista kriteereistä täyttyy: monipotilas- tai suuronnettomuustilanne, lapsipotilas (vakavasti loukkaantunut/sairastunut, elvytys, vainaja tai väkivallan tai seksuaalirikoksen uhri), vakava työturvallisuustapahtuma, inhimillinen virhe tai läheltä piti -tilanne, työtoverin tai läheisen loukkaantuminen, vakava sairastuminen tai menehtyminen mikä tahansa kuormittava tai erittäin poikkeuksellinen työtehtävä tai työntekijän oma pyyntö. (P-K:n pelastuslaitos 2021.)

Siun sotessa henkilöstön jälkipurkuistunnot otettiin käyttöön 1.2.2021. Purkuistunnoissa käydään läpi henkisesti kuormittava työtilanne, joita ovat mm. potilaan kuolema, väkivaltaisen asiakkaan kohtaaminen, elvytystilanne, uhatuksi tuleminen, työntekijän itse tekemän merkityksellinen virhe. Siun sote jälkipurku malli pohjautuu valtakunnalliseen jälkipurkumalliin. Tavoitteena on, että kun tapahtuman saa purettua mahdollisimman pian, niin se ei jää kuormittamaan psyykkisesti ja ole altistamassa traumaperäiselle stressihäiriölle. Toiminnalla halutaan tukea työntekijöiden työhyvinvointia ja työssä jaksamista. (Siun sote 2021.)

4 Aiemmat tutkimukset ja opinnäytetyöt

Marraskuussa 2017 toteutettiin P-K:n pelastuslaitoksella opinnäytetyö, jossa selvitettiin henkilöstön ajatuksia, kokemuksia ja tietämystä jälkipurkutoiminnasta. Opinnäytetyössä tuotiin esille, millaisten tilanteiden jälkeen jälkipurkuistunto tulisi järjestää sekä, millainen kynnys henkilöstöllä on pyytää jälkipurkuistuntoa. Opinnäytetyö oli tutkimusmenetelmältään määrällinen. Tutkimustulosten mukaan kaikilla vastaajilla ei ollut selvyyttä mistä jälkipurkuistuntoa voisi pyytää ja missä ajassa se tulisi järjestää. Jälkipurkutoimintaa pidettiin tarpeellisena ja hyödyllisenä. (Harju, Heikkinen, Hyttinen, Jalkanen 2018, 27.)

Vuonna 2020 Laura Leinonen on tutkinut opinnäytetyössään ensihoitajien ja kenttäjohtajien työperäisen henkisen kuormittuneisuuden ilmenemismuotoja ja kokemuksia jälkipurkuistunnoista. Leinonen haastatteli opinnäytetyöhönsä Etelä-Karjalan sairaanhoitopiirin ensihoitajia ja kenttäjohtajia. Yhteenvetona opinnäytetyössä Leinonen tuli siihen tulokseen, että äkillisen työperäisen henkisen kuormituksen purkuun jälkipurku on soveltuva työväline ensihoidossa. Jälkipurku menetelmänä auttaa sekä yksilötasolla, että työyhteisötasolla. Jälkipurun koetaan auttavan purkamaan ja selviytymään henkisesti kuormittavan tilanteen jälkeen ja säilyttämään työkykyisyyden. (Leinonen 2020, 2.)

Ruokonen & Soikkeli 2020 ovat opinnäytetyönään tehneet kuvailevan kirjallisuuskatsauksen, jossa he kuvailivat, kuinka jälkipurku toteutuu traumaattisten tilanteiden purkamisessa ja millaisia merkityksiä sillä on työhyvinvointiin. Kirjallisuuskatsauksessa käsiteltiin 16 eri tutkimusta vuosilta 2010–2020. Kirjallisuuskatsauksessa tuli ilmi, että jälkipurkua pitäisi tutkia enemmän, jotta sen vaikutuksista voitaisiin tietää lisää. vaikka suoraa vastausta siihen, onko jälkipurulla suoraa vaikutusta työhyvinvointiin ei tutkimuksen perusteella voitu todeta, sen hyödyt kuitenkin tunnistettiin. Jälkipurun positiiviset vaikutukset liittyivät työkyvyn palautumiseen, työilmapiiriin ja yhteishenkeen,

jotka ovat yleisemminkin työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä. Näin voidaan nähdä, että jälkipurulla on ainakin epäsuorasti positiivisia vaikutuksia työhyvinvointiin. (Ruokonen & Soikkeli 2020, 2.)

Nappari (2013, 2) on sosiaalityön pro gradussaan tutkinut Seinäjoen keskussairaalan henkilökunnan kokemuksia jälkipurun järjestämisestä. Hänen tutkimuksensa tarkoituksena oli saada henkilökunnan kokemustietoa kriittisten tilanteiden purusta. Hänen tutkimuksessaan tuli ilmi, että jälkipurkutilanteeseen positiivisesti vaikuttavia tekijöitä olivat ilmapiiri, sisältö, päävetäjä, mahdollisuus osallistua purkutilanteeseen sekä se, miten purkutilaisuus vaikutti positiivisesti työntekijöiden työkykyyn. Heikentäviä tekijöitä olivat ilmapiiriin liittyvät asiat, ryhmän kokoonpano ja jälkipurkuistunnon riittämättömyys tukitoimena.

Sosiaalihuollon alalta ei löydy tutkimuksia jälkipurkuistunnon kokemuksista ja vaikutuksista. Edellä mainittuja tutkimuksia ja tämän opinnäytetyön tuloksia voidaan hyödyntää myös sosiaalihuollossa.

5 Opinnäytetyön menetelmälliset valinnat ja toteutus

5.1 Pohjois-Karjalan pelastuslaitos

Ensihoito on osa terveystalouden kokonaisuutta ja ensihoidon lainsäädännöstä vastaa sosiaali- ja terveysministeriö. Ensihoidolla tarkoitetaan äkillisesti sairastuneen tai loukkaantuneen potilaan kiireellistä hoitoa.

Ensihoidon järjestämisvastuu on sairaanhoitopiireillä. Sairaanhoitopiiri voi järjestää ensihoidon itse, yhteistyössä pelastustoimen kanssa tai yhteistyössä toisen sairaanhoitopiirin kanssa tai ostaa palvelun. (STM 2022.)

Pohjois-Karjalan sosiaali- ja terveystalouden kuntayhtymällä on järjestämisvastuu ensihoidosta Pohjois-Karjalassa. Pohjois-Karjalan alueella

ensihoito järjestetään kokonaisuudessaan yhteistyössä Pohjois-Karjalan pelastuslaitoksen kanssa. Pohjois- Karjalan palvelutasopäätös koskee koko Siun Soten alueella toimivaa ensihoitoa ja määrittelee ensihoidon palvelutason. Ensihoitopalveluun kuuluu ensivaste, ensihoidon toteuttaminen perus- ja hoitotasolla sekä ensihoidon kenttäjohtaminen. Palvelutasopäätöksessä on määritelty henkilökunnan koulutustaso vaatimukset, tavoitteet potilaiden tavoittamisajoista ja sieltä löytyy myös maininta, kuinka toimia, jos potilas tarvitsee apua sosiaaliseen tilanteeseen. (Siun sote 2018.) Opinnäytetyöni toimeksiantajana toimii Pohjois-Karjalan pelastuslaitos, jonka kanssa solmin toimeksiantosopimuksen.

5.2 Opinnäytetyön tavoite ja tehtävä

Opinnäytetyön tavoitteena oli tuottaa kokemustietoa P-K:n pelastuslaitokselle heidän jälkipurkutoiminnastaan. Opinnäytetyön tarkoituksena oli haastattelujen avulla saada kokemustietoa pelastuslaitoksen henkilöstöltä, jotka ovat osallistuneet jälkipurkuistuntoon viimeisen kahden vuoden aikana. Samalla tietoa voidaan hyödyntää myös sosiaali- ja terveydenhuollon kontekstissa.

Opinnäytetyön tutkimustehtävänä oli saada kokemustietoa jälkipurkuistunnosta henkilöstön näkökulmasta sekä kehittämistarpeista. Tutkimuskysymykset olivat: Miten henkilöstö on kokenut jälkipurkuistunnon ja miten jälkipurkuistuntoa voisi kehittää?

5.3 Kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus

Laadullisen tutkimuksen lähtökohtana on kuvata todellista elämää sekä pyrkiä tutkimuskohteen kokonaisvaltaiseen tutkimiseen. Tutkimustietoa hankitaan luonnollisissa, todellisissa tilanteissa. (Hirsjärvi, Remes, Sajavaara 2009, 161.) Laadullisessa tutkimuksessa pyritään tuomaan tutkittavasta ilmiöstä yksityiskohtaista tietoa ja tuomaan tutkimuksen kohteen henkilökohtainen näkemys, ajatukset ja tunteet asiasta esille. Laadullisen tutkimuksen

tarkoituksena ei ole tuoda esille lukumääriä, vaan ilmiön erilaisia näkökulmia. (Juuti & Pusa 2020, 9, 14.)

Opinnäytetyön toteutin laadullisella tutkimusmenetelmällä, koska halusin tuoda esille Pohjois-Karjalan pelastuslaitoksen henkilöstön omakohtaisia, todellisia ja ainutlaatuisia kokemuksia jälkipurkuistunnosta. Halusin tuoda opinnäytetyöni kautta esille mahdollisimman syvällistä tietoa henkilöstön jälkipurku kokemuksista. Opinnäytetyölläni halusin selvittää myös jälkipurkuistunnon kehittämistarpeita henkilöstön kokemusten tuomasta näkökulmasta. Koen, että laadullinen tutkimusmenetelmä oli oikea valinta, koska halusin saada haastateltavilta heidän omaa kokemustietoaan sekä syvällisempää pohdintaa jälkipurkutoimintaan liittyen.

Laadullisen tutkimuksen prosessiin kuuluvat suunnitelmavaihe, tiedonkeruuvaihe sekä analyysivaihe ja tulkintavaihe. Suunnitteluvaiheessa aihetta tarkennetaan, etsitään aiheeseen liittyvää teoriaa ja kirjoitetaan teoriaosuus. Teoriaosuutta kirjoittaessa on otettava huomioon teorian voimassaolevuus ja sen luotettavuus. Tiedonkeruuvaiheeseen kuuluu havainnointi, haastattelu tai kirjalliset lähteet. Analyysivaiheessa aineistoa luokitellaan ja tulkintavaiheessa tehdään johtopäätökset. (Kananen 2010, 36).

Aloitin opinnäytetyöprosessin suunnitelman teolla. Pyrin saamaan jo suunnitelmavaiheessa mahdollisimman kattavan, ajankohtaisen ja luotettavan teoriaosion aiheesta ja suunnitelmasta niin tarkkan, että työvaiheita olisi helppo seurata. Kun olin saanut suunnitelman hyväksytyksi läpi, siirryin tekemään haastatteluja. Haastattelut tein mahdollisimman tiheällä aikavälillä, että tuntuma haastattelun tekemiseen säilyi ja haastattelut pysyivät melko samoissa ”raameissa.” Haastattelujen jälkeen aloitin aineiston analysoinnin. Kun olin saanut aineiston analysoinnin tehtyä, aloitin sen tulkinnan ja samalla raportin kirjoittamisen.

5.4 Teemahaastattelu

Kyselyä, havainnointia ja erilaisista dokumenteista koostettu tietoa käytetään aineistonkeruumenetelmänä laadullisessa tutkimuksessa (Tuomi & Sarajärvi 2018, 83). Käytetyimpiä menetelmiä ovat erilaiset haastattelumenetelmät. Haastattelu voidaan nähdä keskusteluna, jolle on asetettu tavoite ennen haastattelua. Haastattelu on vuorovaikutusta, jota kuitenkin haastattelija ohjaa. (Puusa 2020, 103.)

Haastattelu menetelmänä antaa joustoa haastatteluun. Haastattelussa haastattelija ja haastateltava voivat käydä keskinäistä vuoropuhelua, ilmausten, sanamuotoa voi tarvittaessa selventää. Haastattelijalla on mahdollista oikaista mahdollisia väärinkäsityksiä ja toistaa tarvittaessa kysymyksiä sekä pyytää haastateltavaa kertomaan vielä tarkemmin vastauksensa. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 85.) Haastattelun avulla on mahdollisuus saada hyvin subjektiivinen kuvaus tutkittavasta asiasta (Puusa 2020,104).

Haastattelun yksi aineistonkeruumenetelmä on teemahaastattelu. Teemahaastattelu voidaan toteuttaa niin yksilöhaastatteluna, kuin ryhmähaastattelunakin. Yksilöhaastattelun avulla on mahdollisuus saada luotettavampaa ja tarkempaa tietoa, koska haastatteluun ei tule muiden osallistujien vaikutus jää pois. (Kananen 2010, 53.) Teemahaastattelu etenee keskeisten teemojen mukaan ja haastattelijalla on haastattelurunko, jota seurata. Haastateltava saa kertoa omin sanoin, omassa järjestyksessään ja omilla esimerkeillään sen mitä haluaa tuoda esille. Teemahaastattelulla pyritään löytämään tutkittavista asioista haastateltavan näkökulma, tietämys ja ymmärrys. (Hirsjärvi, Hurme 2011, 34.)

Keräsin opinnäytetyöhöni aineiston teemahaastattelumenetelmällä maaliskuu- ja huhtikuussa 2022. Ennen haastatteluja tein haastattelurungon. Haastattelurunkoa työstin yhdessä Pohjois-Karjalan pelastuslaitoksen kahden ensihoitajan kanssa, jotka molemmat ovat käyneet jälkipurkuvetäjä koulutuksen ja olleet aktiivisesti kehittämässä toimintaa vuodesta 2017. Valmis haastattelurunko jakautui neljään teemaan: ennen jälkipurkuun tuloa, jälkipurun

aikana, jälkipurun jälkeen ja mitä kehitettävää. Lähetin haastattelurungon etukäteen jokaiselle haastateltavalle. Haastattelut perustuivat täysin vapaaehtoisuuteen. Lähetin Teamsin ja sähköpostin välityksellä koko henkilöstölle saatekirjeen, jossa kerroin opinnäytetyöstäni ja pyysin vapaaehtoisia ilmoittautumaan haastatteluun. Yksilöhaastatteluihin ilmoittautui kuusi Pohjois-Karjalan pelastuslaitoksen henkilöstöön kuuluvaa ja haastattelin heistä jokaisen. Haastateltavien työkokemus pelastuslaitoksella oli 3–14 vuotta ja jokainen haastateltava oli osallistunut useampaan jälkipurkuistuntoon. Kerroin heille vielä ennen haastattelua mihin ja miten opinnäytetyön vastauksia käytetään ja ettei heidän henkilöllisyytensä missään vaiheessa tule esille.

Koen, että menetelmänä haastattelu antoi joustavuutta haastattelulanteessa. Pystyin haastattelutilanteessa ohjaamaan haastateltavaa tutkimuskysymysten suuntaan, jos puhe alkoi suuntautua muualle. Minulla oli mahdollisuus esittää tarkentavia kysymyksiä, mitä haastateltava mahdollisesti tarkoittaa ja haastateltavalla oli mahdollisuus tarkentaa, mitä kysymykselläni tarkoitan. Haastattelut toteutin yksilöhaastatteluna. Opinnäytetyön onnistumisen kannalta koen tärkeäksi, että tutkimukseen osallistuvat saivat tuoda omat henkilökohtaiset kokemuksensa ja näkökulmansa sekä hyvinkin henkilökohtaiset tuntemukset esille luotettavassa ympäristössä. Koen, että en olisi ryhmähaastattelulla saanut niin henkilökohtaisia ajatuksia toiminnasta esille. Tästä syystä koen, että yksilöhaastattelu oli hyvä valinta. Pystyin järjestämään kaikki haastattelut siten, että tapasin haastateltavan kanssa kasvokkain. Koen, että näin sain enemmän syvyyttä haastatteluihin, kuin etäyhteydellä toteutettuihin olisin saanut.

5.5 Aineiston käsittely ja sisällönanalyysi

Aineiston analyysi, tutkimustulosten tulkinta ja johtopäätösten teko on tutkimuksen tärkein vaihe (Hirsjärvi ym. 2009, 221). Sisällönanalyysin avulla saadaan aineisto selkeään ja tiiviiseen muotoon, kuitenkin kadottamatta aineiston sisältämää informaatiota. Tällä tavalla voidaan tehdä selkeitä ja loogisia päätelmiä hajanaisesta aineistosta. Sisällönanalyysin tarkoituksena on

tuoda sanallinen ja selkeä kuvaus tutkittavasta ilmiöstä sekä lisätä informaatiota. Aineistolähtöinen analyysi sisältää kolme eri vaihetta. Ensimmäisenä aineisto redusoidaan eli pelkistetään. Toisena aineisto klusteroidaan eli ryhmitellään. Ja viimeisenä on abstrahointi eli teoreettisten käsitteiden luominen. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 122.)

Ensimmäisessä vaiheessa, pelkistämässä aineisto kirjoitetaan auki ja aineistosta etsitään tutkimustehtävään liittyviä aiheita ja turha informaatio karsitaan pois. Aineiston ryhmittelyvaiheessa aineistosta etsitään käsitteitä, jotka ovat samankaltaisia. Käsitteet, jotka kuvaavat samaa ilmiötä ryhmitellään ja yhdistetään, näin syntyy alaluokat, yläluokat sekä pääluokka. Viimeisessä vaiheessa, käsitteellistämässä jatketaan luokkien yhdistämistä niin pitkään kuin se on mahdollista, ettei alkuperäisaineiston informaatiosta jää pois mitään. Käsitteitä yhdistelemällä pyritään saamaan vastaus tutkimustehtävään. (Tuomi & Sarajärvi, 2018, 123–127.)

Kun olin toteuttanut kaikki 6 haastattelua, purin haastattelut tekstimuotoon sanasta sanaan. Ylimääräiset äännähdykset haastattelun aikana jätin kirjoittamatta. Tekstimuotoon avattua aineistoa tuli kaikkiaan 41 sivua. Kun olin purkanut kaikki haastattelut tekstimuotoon keskityin pelkästään aineistoon, joka antoi vastauksia tutkimuskysymyksiini ja lähdin poistamaan teksteistä kaiken ylimääräisen pois.

Kun olin saanut kaiken materiaalin tiivistettyä, järjestelin vastauksia jokaisen teeman apukysymyksen alle. Jatkoin materiaalin tiivistämistä koko ajan, kuitenkin niin, ettei yhdenkään vastauksen informaatio kadonnut tai muuttunut. Pikkuhiljaa aineistosta alkoi löytyä erilaisia käsitteitä esille. Käsitteistä muodostui alaluokkia 13 kappaletta: ennakkotieto, fiilikset, odotukset, prosessi, vetäjät, istunto, resurssi, moniammatillisuus, työhyvinvointi, vetäjät ja toiminta. Näiden alaluokkien alle kirjoitin niihin kuuluvia vastauksia. Yläluokkia muodostui kolme. Nämä kolme yläluokkaa olivat henkilöstön kokemukset, onnistumiset sekä epäkohdat ja kehittäminen. Näiden luokkien tulkinnan myötä sain vastaukset tutkimuskysymyksiini.

6 Tulokset

6.1 Henkilöstön kokemuksia jälkipurkuistunnosta

Tulosten perusteella haastateltavilla ei ollut aivan selkeää kuvaa, mihin he ovat menossa ennen heidän ensimmäistä jälkipurkuistuntoansa. Osalla vastaajista ei ollut mitään tietoa koko toiminnasta. Osa haastatelluista oli kuullut jälkipurkutoiminnasta, mutta heillä oli erilaisia näkemyksiä siitä, millaisesta toiminnasta on kysymys. Esimerkiksi näkemys, että siellä on yksi haastattelemassa tapahtuneesta tai kysymykset ovat strukturoituja. Tai oletettiin, että vetäjänä on yksi, joka haastattelee työntekijöitä. Osa vastaajista oli myös yllättyneitä siitä, että kyse olikin varsin matalan kynnyksen toiminnasta. Ajatuksena oli ollut, että jälkipurkuistuntoa varten täytyy tapahtua jotain traumaattisempaa.

”Silloin ensimmäiseen kun meni, niin ei ollu mitään ennakko odotuksia, ei tiennyt koko jälkipurkuideasta.”

”Mutta mie en tienny, että se on noin tavallaan matalankynnyksen. Miulla aina oli semmoinen niinku olettamus siitä ehkä, että se järjestetään silloin ku suurin piirtein jollaki on pää irti.”

Jälkipurkuistuntoon tullessa vastaajilla oli ollut erilaisia tunnetiloja. Haastatteluissa tuotiin esille mm. ylivirittyneisyystila, iso sisäinen pahaolo, miettivä, jäykkä, jännittynyt. Osalla haastatelluista tunnetila ja olo istuntoon tullessa olivat olleet ihan tavallisia. Osalla tunnetila riippui ihan siitä, mistä syystä oli jälkipurkuistunnossa ja tästä johtuen olotila oli jopa turhautunut.

”Ehkä vähän riippunut siitä syystä miksi sinne on menty, että osan takia ollut vähän semmoinen turhautunut. Tähän menee 2 tuntia ja kaikki muut hommat on tekemättä.”

”Sitte ku tullee tuommonen iso koskettava tilanne, hankala tilanne. Oli semmonen outo oikeesti iso paha olo sisällä.”

Jälkipurkuistunnolta suurin osa odotti tilannekuvan selviämistä, asioiden selviämistä, kysymyksiin vastauksien saamista ja tilanteen kokonaiskuvan saamista. Yleisellä tasolla odotuksena koettiin myös vaikutus henkilöstön henkisen hyvinvoinnin parantumiseen ja sitä kautta työssä jaksamiseen. Jälkipurkuistunnolta odotettiin myös vertaistukea; se, että saa jakaa omia ajatuksia ja kuulla toisten ajatuksia samassa tilanteessa olleiden kanssa.

”että nyt saan niinku sen kokonaiskuvan siitä tilanteesta, jos se on ollut jotenki epäselvä mitä siellä on tapahtunut.”

”Saahaan se tilanne avattua ja käytyä sitä läpi ja kuulla muittenkin vastaavanlaisia ajatuksia samasta tilanteesta, että niinku vertaistukena sai sitte muilta sitä.”

Isoimpina hyötyinä tuloksista ilmenee kokonaistilanteen muodostuminen. Kokonaiskuvan saaminen antoi vastauksia avoimiin kysymyksiin ja helpotti tapahtuneen käsittelyä. Hyötyinä koettiin myös, että oli helpompi ja rennompia olo jatkaa työvuoroa. Sai sen pahan olon sisältä pois, paino hävisi olkapäältä ja tuli helpottunut olo.

”Siinä saa just sen yhteisen tilannekuvan, miten kukanenki oli nähnyt sen tilanteen ja kenties toistemme toimimisen siinä ja sitten et sitä pysty silleen eri tavalla niinku hahmottamaan, ku se oli sit rauhassa käyty jälkikäteen läpi.”

Vertaustuen hyöty nähtiin myös isona asiana. Ei tarvinnut olla ajatusten kanssa yksin, ei tarvinnut yksin miettiä vastauksia asioihin. Koettiin myös, että oli merkityksellistä kuulla, että toisilla on myös samanlaisia ajatuksia, eikä tarvinnut miettiä, että omat ajatukset ovat jotenkin outoja, jälkipurkuistunnossa kerrottiin, että tuntemukset ovat normaaleja. Jälkipurkuistunnossa koettiin myös yhteisöllisyyttä, tuli kollektiivinen olo.

”Mie oon miettinykki niinku sen yksittäisen ekan keikan jälkeen, että miten paljon se autto ihan oikeesti, et siinä tuli semmonen kollektiivinen olo sitte, et kaikki oli siinä niinku tilanteessa osalliset.”

Jälkipurkuistunto antoi myös avaimia siihen, kuinka käsitellä tapahtunutta jälkikäteen ja kuinka tapahtuneen käsitteleminen on ollut helpompaa jälkipurkuistunnon jälkeen. Istunnon koettiin vahvistavan, helpottavan ja auttavan omaa oloa sen jälkeen. Tapahtunutta ei tarvitse kätkeä sisälle. Asiat eivät unohdu mielestä, mutta niitä osaa käsitellä paremmin.

6.2 Henkilöstön näkemyksiä jälkipurkutoiminnan onnistumisista ja epäkohdista

Tulosten perusteella suurin osa vastaajista piti jälkipurkutoimintaa tärkeänä toimintamallina Pohjois-Karjalan pelastuslaitoksella. Nekin vastaajat, jotka eivät asiaa ihan niin tärkeänä nähneet, kertoivat etteivät suhtaudu jälkipurkuistuntoihin osallistumista negatiivisena asiana. Tärkeimmäksi asiaksi jälkipurussa nähtiin merkitys tilannekuvan saamisessa.

” Tää toimintamalli on äärimmäisen tärkeä.”

Tulosten perusteella suurin osa vastaajista näki, että Pohjois-Karjalan pelastuslaitoksen jälkipurkutoiminnan prosessi toimii. Parhaimpana prosessin alussa nähtiin se, kun purkuistunto ns. määrätään pidettäväksi esihenkilön toimesta. Tärkeänä koettiin myös, että purku olisi mahdollisimman pian tapahtuneen jälkeen ja ei olisi riskiä joutua uudelle tehtävälle ennen purkuistunnon pitämistä. Osa vastaajista kertoi, että toiminta on kehittynyt vuosien aikana, siitä on tullut ns. matalamman kynnyksen toimintaa.

”Se on hyvä, että se on jälkipurku käytännössä semmoinen, että sitä ei niinku hirveästi kysellä vaan tiettyjen keikkojen yhteydessä laukaistaan, että nyt auto mustaksi ja istumaan ja keskustelemaan.”

Suurin osa vastaajista näkee parhaimmaksi tavaksi sen, että esihenkilö ei kysele, onko tarvetta jälkipurulle, vaan esihenkilö päättää, että se pidetään. Useampi vastaaja sanoi kokevansa painetta siinä, jos asiaa kysytään työparin kuullen, että kuinka vastata tai sitten vähäteltiin omaa tarvetta sille ja sanottiin ettei tarvetta jälkipurulle ole. Tuotiin esille, että ensihoidon ja pelastuksen työntekijöihin on iskostettu ns. pärjäämisen kulttuuri.

”Kenttäjohtaja tai esihenkilö siule sitä suoraan esittää ja varsinkin se jos se päättää ilman kyselemättä että se järjestetään niin se on miun mielestä tosi niinku hyvä juttu.”

”Se on miusta hyvä, että se laukaistaan niinku kysymättä. Siinä kohtaa sie et voi päättää tarviiko vai eikö tarvii, koska joka ikinen meistä sanoo, että ei tarvita mittää ja sitten avataan se viinipullo illalla kotona ja mietitään että oisko sittenki pitäny käydä vähä juttelemassa.”

Jälkipurkuistunnon onnistumisen kannalta ehdottomasti tärkeimmäksi vastauksissa nousi jälkipurkuistunnon vetäjä/vetäjät. Suurin osa vastaajista kertoi, että vetäjiä pidettiin ammattitaitoisina, he osasivat luoda istuntoon luottamuksellisen, rauhallisen ilmapiirin, niin että omista ajatuksista ja tuntemuksista oli helppo puhua. Vetäjien myös kerrottiin pääsääntöisesti saavan koko ryhmän puhumaan avoimesti. Luottamuksen ilmapiirin syntymiseen oli vaikuttanut vetäjien rauhallisuus ja kuinka he toivat istunnon alussa esille, miten luottamuksellinen istunto on. Vetäjät ovat olleet helposti lähestyttäviä.

”Miusta vetäjät on ollu aina semmosia helposti lähestyttäviä, ammattitaitoisia. Ne on ottanu hyvin kopin siitä tilanteesta. Sitä on viety hyvin eteenpäin. Semmonen hyvä rento ilmapiiri siinä.”

”Sitä puhumista ja kokemusten jakamista niinku tukeva se ilmapiiri.”

”Kyllä se tunnelma ja ilmapiiri ja luottamus ja ehkä semmoinen kokonaisvaltainen turvallisuus, nii on ollu silleen läsnä ainaki mun mielestä, ainaki noissa missä mie oon ollu.”

Haastateltavat kertoivat, kuinka vetäjillä on suuri merkitys siihen, kuinka paljon itsestään istunnossa antaa. Haastateltavat kertoivat, että toisten vetäjien kanssa kemiaat kohtaavat paremmin, osan kanssa voi olla sukset ristissä muista asioista. Osa haastateltavista kertoi, että joidenkin vetäjien kanssa joutuu miettimään, kuinka luottamuksellinen tämä istunto on. Joillakin vastaajilla oli myös sellaisia kokemuksia, että vetäjät eivät ole aina aistineet porukan tunnetiloja tarpeeksi hyvin. Vetäjien puheet ovat voineet tuntua ulkoa opeteltuna litanialta ja se on vienyt kiinnostuksen istua siellä.

”Vetäjällä on hirmu iso merkitys siihen onnistumiseen. Se pitää osata tehdä niin, että se ei kuulosta semmoselle ulkoa luetellut litanialle, koska miun mielestä sillä kyllä menetetään pääsääntöisesti aina se sen ryhmän tai sen tilanteen niinku hyvä, avoin, luottamuksellinen ilmapiiri ja sitten se muuttuuki semmoseks vähän niinku ulkoa opetellun tuntoiseksi ja näin olle ei varmasti kaikki enää lähekkään avautumaan samalla tavalla.”

Miusta se riippuu hirveän paljon jotenki ehkä siitä kuka sen vetää. Meilläkin ne vetäjät on niinku työyhteisöstä ja ainahan se on silleen että osan kanssa kemiaat jotenkin paremmin kohtaa ja osan kanssa ei haluaisi ehkä mitenkään syvällisesti keskustella tuntemuksistaan. Että niin kuin vaikka se on luottamuksellinen ja sitten aina osan kanssa herää ehkä vähän semmoinen että mitenhän luottamukselliset aina välillä sitten on. Ei ehkä niinku osallistujien mutta sitten enempi ehkä se niinku että ne vetäjät ku on erityyppistä vetäjää siellä. Etää kun se riippuu niin paljon siitä kuka sitä vetää fiiliksestä mikä siellä on, että haluaako siellä ihan hirveesti puida muuta kuin sitä no tätä tein siellä keikalla.”

Vastaukset jakoutuivat sen suhteen, onko jälkipurkuistunnon kannalta merkitystä sillä, mistä vetäjät tulevat: Ovatko he Pohjois-Karjalan pelastuslaitoksen henkilöstöä vai muualta. Haastateltavat kertoivat, että muualta tulleiden vetäjien vetämänä istunnosta osa aikaa on mennyt siihen, että selitetään heille ammattitermejä tai työn kuvaa. Toinen puoli vastaajista taas katsoi, että kaava on ollut sama ja ei ole ollut merkitystä sillä, kuka on ollut vetämässä. Vastaukset myös jakoutuivat puoliksi siltä osin, kenelle on helpompi kertoa omista tuntemuksistaan, omille kollegoille vai ulkopuolisille vetäjille.

”Mie kyllä ite ajattelen, niin että on tietyllä tappaa jopa helpompi niinku jutella omille.”

”Jos siinä on ollut mukana pitämässä semmosta porukkaa, jotka ei kuitenkaan oookaan sitä pelastuslaitoksen henkilökuntaa, niin sit ajoittain jonkun verran siitä huomiosta menee kuitenkin sit et myö joudutaan selittää niitä meidän juttuja ääneen.”

Suurin osa vastaajista koki, että jälkipurkuistunnon runko on hyvä. Se kuinka sitä istuntoa viedään eteenpäin, perusidea toimii. Haastateltavien mukaan jokainen on päässyt ääneen, päällekkäin puhumista ei ole ollut ja jokaista on kuunneltu. Jälkipurkuistunnolle on varattu rauhallinen paikka, istunnolle on annettu aikaa, ei ole tullut tunnetta, että olisi kiireellä viety tilannetta eteenpäin ja sille olisi joku aikataulu.

”Miusta ne on ollu hyviä juttuja kuitenkin sitten kokonaisuuksina. Hyvin porukka on niissä.”

”Se tila, että se oli tavallaan rauhoitettu silleen, että siinä ei ollut mitään muuta hälinää ja se oli tavallaan eristyksessä ja sen sai tehdä rauhassa silleen, että auto oli ei hälytettävissä, että pysty keskittymään siihen.”

Puolet vastaajista toi esille hämmennyksen papin paikalla olosta, yhtenä jälkipurkuistunnon vetäjänä. Sen tuki kyllä nähtiin tarpeellisena työyksikössä

henkisen hyvinvoinnin tukijana, jos sitä tarvitsee ja itse pyytää. Nähtiin kuitenkin, ettei jälkipurkuistunto ole se oikea paikka papin kanssa keskustelulle.

”Meillä on tää pappi, tuki on tarpeellinen, mutta se defusing ei ole se paras tapa kuitenkaan.”

”Kun sinne tuli se pappi kaikki oli vähän silleen, että no miks se tulee tai silleen. Et se on hyvä että semmonenkin on käytettävissä, mutta en mie tiä, siitä tuli vähä semmonen, että no miksiöhän se tulee.”

Osa vastaajista oli osallistunut moniammatilliseen jälkipurkuun, jossa oli ollut mukana myös poliisi ja/tai päivystyksen henkilökuntaa pelastuslaitoksen henkilökunnan lisäksi. Moniammatillinen jälkipurkuistunto oli antanut paremman ja laajemman näkökulman tilanne- ja kokonaiskuvaan tapahtumasta, sitä pidettiin hyvänä asiana.

”Siellä oli sitten niinku kolmeekin tavallaan, ehkä nelkääkin ammattiryhmää mukana. Niin sitten se anto vähän ehkä laajemman kuvan. Näen ilman muuta, että tuo on hyvä juttu, että järjestettäs tämmönen purku sillä konklaavilla, jotka siinä osallisena oli.”

6.3 Henkilöstön näkemyksiä kehittämistä

Haastatteluissa nousi selkeästi esille resurssikysymykset ja ajatukset siitä, miten henkilöstö haluaisi sen kehittyvän. Suurin osa vastaajista toivoi, että jälkipurkuistunnot voisi toteuttaa vielä selkeämmin, niin että niiden toteutumiseen saataisiin perusvarmuus. Henkilöstö tietäisi, että jälkipurkuistunto tapahtuu viimeistään sen työvuoron aikana ja istunnon aikaa voi olla poissa työvoimasta. Henkilöstö toi esille haastatteluissa, että parasta olisi, jos jälkipurkuistunnot saisi pidettyä heti keikan jälkeen, mutta viimeistään työvuoron aikana. Näin ei ole aina tapahtunut. Syynä tähän on ollut, se että jälkipurkuistunnon vetäjiä ei ole saatu paikalle tai autoa ei ole voinut heti laittaa

pois hälytettävistä. Henkilöstö toi esille, että selkeästi jälkipurkuistuntoja varten hälytettäisiin ylitöihin työntekijöitä.

”Resurssihomma ja se vaan vielä selkeemmin pitäis niinku saaha niin, että se on sitten ylitöillä, ylityökutsuilla tai jollai niinku hoidettua.”

”Se purkaja, niin sitä ei välttämättä kaikkiin kellon aikoihin aina löyvy, niin se on ehkä aika semmonen iso ongelma, että siihen ehkä pitäis joku ratkaisu sitten keksii.”

”Tiettyy suoristusvarmuutta siihen vielä vähä tulevaisuudessa jos saataisiin lissää, että ne niinku saatais pidetty.”

Suurin osa vastaajista näki kehittämiskohteena myös, että jatkossa saataisiin kehitettyä jälkipurkuistunnoista moniammatillisimpia. Jos tehtävällä on ollut mukana toimijoita muista ammattiryhmistä, kuten: poliisista, ensiavusta, sosiaalihuollosta. Haastateltavat kokivat hyvänä, että heidät otettaisiin mukaan jälkipurkuistuntoon paremman kokonaiskuvan saamiseksi. Moniammatillinen jälkipurku toisi laajempaa näkökulmaa tapahtuneen kulkuun. Osalla haastateltavista oli aiempaa kokemusta moniammatillisesta jälkipurkuistunnosta.

”Yks kehittämisjuttu ehottomasti se, että myö ruetaan ulottamaan, että se defusing koskisi myös näitä muita toimijoita, ketä siinä tilanteessa ikinä onki ollu. Olipa se sitten vaikka päivystyksen porukkaa tai poliisia tai jotain muuta, mutta ne ois tosi tärkeetä saaha mukaan siihen. Se ois ihan keskeistä sen tilannekuvan muodostumisessa, että myö saatais siellä mukana olleet mukaan.”

”Jos on mahdollista niin kutsua myös sitten näitä eri toimijoita, niinku ne tois tai ainakin niillä keikoilla millä mie oon ollu, ne toi aika semmosta erilaista näkökulmaa heidän mielipiteillä siihen, niinku

siihen keikan kulkuun kun sitä käytiin läpi ja mitä fiiliksiä heillä heräs.”

Jälkipurkutoiminta koettiin erittäin hyödylliseksi ja tärkeäksi. Haastatteluissa tuli kuitenkin esille, että osa haastateltavista näki jälkipurkuistunnon jäävän irralliseksi yhdeksi kerraksi. Suurin osa haastateltavista ei ollut saanut jälkipurkuistunnon jälkeen minkäänlaista ohjeistusta siihen, mihin voi olla tämän jälkeen yhteydessä, jos viikon päästä vielä asia mielessä pyörii.

Kehittämisajatuksena nähtiin, että jälkipurkuistunnon vetäjä olisi vielä kerran yhteydessä istuntoon osallistuneihin ja kysyisi miten menee. Suunnitellulle toiselle istunnolle ei nähty tarvetta, vaan se voitaisiin tarvittaessa järjestää.

”Sitten on vedetty se purku, ja sieltä lähdetään yleensä takaisin kentälle niinku töihin, niin se jää sitten vähän semmoseks, että tämä oli tässä ja jos et sie ite hakeudu uuvestaan, niin sitten ei tule mitään enää jatkoja tämän tilanteen saralta. Voisi olla justiinsa se, että joku sitten vielä siule soittais, et hei mitkä siun fiilikset on.”

”Se itseasiassa on ollut ehkä vähän vajavaista niinku sen purkutilaisuuden lopussa, jos niinku tulisi tavallaan vaikka sen jälkeen sitten joskus viikkojen päästä tulisi joku jälki stressireaktio tai tämmöinen, niin siihen ei ehkä annettu semmoisia selkeitä avaimia, et keneen olla yhteydessä, niissä ainakaan missä minä olen käynyt niin ei ole annettu mitään ohjeistusta, että jos tulee jälkeinpäin jotain että mihin yhteydessä.”

Tuloksissa ehdottomasti kehittämisajatuksena nähtiin tiedottaminen jälkipurkutoiminnasta. Ja sen asian esille tuominen, että jälkipurkuistunto on matalankynnyksen toimintaa. Haastatteluissa tuli ilmi, että henkilöstön keskuudessa on vieläkin monella se käsitys, että tarvitsee tapahtua jotain isompaa, että jälkipurkua kannattaa järjestää tai pyytää itse. Toivottiin enemmän tiedotusta asemamestareiden sekä sopimuspalomiesten suuntaan, varsinkin maakuntien asemille. Haastatteluissa tuli ilmi, että sopimuspalomiehillä ei ole välttämättä tietoa jälkipurkutoiminnasta ja tietoa siitä,

että heillä olisi mahdollista itse pyytää jälkipurkuistuntoa. Henkilöstö toivoi enemmän sopimuspalomiesten huomioon ottamista.

”Tästä voisi joissain koulutuksissa vielä tuoda esille, myös sopimushenkilöstölle, joka ei jatkuvasti lue teamsia tai muuta vastaavaa, että tämmönen on olemassa, että tuokaa itse sitä herkemmin esille, jos koette vähänkin tarvetta, että tämmönen on mahdollista järjestää. Se on se kynnyksiä niinku alemmaksi tehdä tätä hommaa.”

”Mie luulen, että aika moni sopimuspalomies, jotka ei oo ensihoissa töissä, vaan ihan pelastuslaitoksella sopimuspalomiehenä, niin mie luulen että aika moni ei ees tiä välttämättä tästä defusingista hirveesti, että se on vaan semmonen käsite ja ne ei niinku välttämättä tiä että semmonen voitaisiin sitten aika matalalla kynnykselläkin järjestää,

Teknisenpurun tuominen rinnalle nähtiin myös kehittämisajatuksena. Haastateltavat toivat ilmi, ettei joku tehtävä välttämättä ole psyykkisesti kuormittavia, mutta siitä huolimatta se jää mieleen pyörimään. Tehtävä voi jäädä myös mietityttämään pidemmäksi aikaa, teinkö hoidollisesti oikein, olisiko jotain voinut tehdä toisin ja teinkö kaiken tarvittavan. Omaa ammatillisuutta tulee myös siinä tilanteessa kyseenalaistettua. Haastateltavat näkivät, että tekniselle purulle olisi myös tarvetta osana työhyvinvointia.

”Tämmönen tekninen defusing vähän niinku rinnalle, mikä on aika tärkeä sitten silleen, että vaikka siinä ei ehkä semmosta niinku sillä tavalla psyykkisesti koskettavia juttuja olis ollukkaan, mutta sitten jos siellä on vaikka joku vähän pienimmillä virkavuosilla oleva kollega, joka ehkä saattaa miettiä että meniköhän tuo nyt oikein, osasinkohan tehdä oikein, niin sen semmonen tekninen läpikäynti.”

Työhyvinvointi myös nousi vahvasti esille haastatteluissa. Vaikka jälkipurkutoiminta nähdään tärkeänä, haastateltavat toivat ilmi, ettei jälkipurku

yksistään riitä psyykkisen hyvinvoinnin tukemiseen. Useampi haastateltava toi ilmi, että P-K:n pelastuslaitoksella ollaan kiinnostuneita henkilöstön urahaaveista ja mitataan henkilöstön fyysistä kuntoa säännöllisesti. Haastateltavat kuitenkin kokivat, ettei työnantaja ole samalla tavoin kiinnostunut henkilöstön pitkään jatkuneesta kuormituksesta, eikä psyykkisestä hyvinvoinnista. Haastatteluissa kehittämisajatuksina tuotiin esille, että psyykkisen hyvinvoinnin tarkastelu tulisi samalla säännölliseksi, kuin fyysisen kunnan tarkastelu ja kehityskeskustelut. Henkilöstö tarvitsisi myös lisää informaatiota siitä, mihin voi olla yhteydessä, jos psyykinen hyvinvointi alkaa huonontua tai kokee kuormituksen kasaantuvan. Henkilöstö toivoi myös koulutusta siihen, miten voisi parantaa omaa valmistautumista kohdata henkisesti kuormittava työtilanne.

”Eihän se ole välttämättä tää yksittäinen keikka mikä se miun psyykettä kuormittaa, et se on nää jokapäiväiset keikat jatkuvalla syötöllä mitä tulee, mikä kuormittaa sitä psyykettä. Niitä ei koskaan käsitellä missään, niinku sitä semmoista kokonaiskuormitusta.”

”Kun meillä kehityskeskustelu nykyään järjestetään kerran vuodessa, niin eikö siihen voi yhteyteen ympätä jotain tämmöistä psyykkistä puolta, että se tulis niinku pakolliseksi, että se tulis niinku automaattisesti työnantajan puolelta kaikille. Koska se tiedetään, että tällä alalla on ihan hirveästi sitä psyykkistä kuormitusta ja sitten siitä seuraavia ongelmia, sairauslomia, mutta sille ei tehdä mitään.”

7 Pohdinta

7.1 Johtopäätökset

Haastatteluissa tuli selville, että jälkipurkutoimintaa pidetään erittäin tärkeänä ja tarpeellisena toimintamallina Pohjois-Karjalan pelastuslaitoksella. Osassa haastatteluissa tuli ilmi, että sen hyödyt ei ole vielä täysin vakuuttaneet, mutta

hekin olivat sitä mieltä, että toiminta on pelkästään positiivista ja jälkipurkuistuntoihin mennään avoimin mielin, ei niistä ainakaan haittaa ole. Isossa kuvassa jälkipurun odotettiin myös parantavan henkilöstön työhyvinvointia. Jälkipurkuistunto antoi myös avaimia siihen, miten asiaa voi käsitellä siitä eteenpäin. Myös Harju, ym. (2018) olivat opinnäytetyössään tulleet siihen tulokseen, että Pohjois- Karjalan pelastuslaitoksella jälkipurkutoimintaa pidetään tarpeellisena toimintana. Leinonen (2020) YAMK opinnäytetyössään on haastatteluissa saanut saman suuntaisia ajatuksia henkilöstöltä, että jälkipurkutoiminta auttaa sekä yksilötasolla, että työyhteisötasolla. Leinosen haastatteluissa jälkipurkuistunnon koettiin auttavan purkamaan ja selviytymään henkisesti kuormittavan tilanteen jälkeen- ja säilyttämään työkykyisyyden.

Osa vastaajista kertoi, ettei heillä ollut ennen ensimmäistä jälkipurkua tietoa mitä ja millaista toiminta on. Haastatteluissa tuli selkeästi esille, että henkilöstöstä moni pitää jälkipurkutoimintaa vielä isona asiana. Haastateltavien ajatuksissa on, että jotain isompaa, vakavampaa pitää tapahtua, että jälkipurkua kannattaa pitää. Vieläkin enemmän tarvittaisiin tiedotusta asiasta, ettei henkilöstö kokisi sitä niin isona asiana ja osaisi sitä itsekin pyytää. Tuotaisiin esille, että toiminta on matalamman kynnyksen toimintaa ja sitä voi myös työntekijä itse pyytää, kun kokee sille tarvetta. Hyvänä asiana tässä vaiheessa nähtiin, että esihenkilö määrää jälkipurkuistunnon pidon, ei kysellä tarvetta sille. Vieläkin ensihoidon ja pelastuksen työympäristössä elää ns. pärjäämisen kulttuuri. Puhumisen tärkeyttä ei ehkä niin vielä tunnusteta. Harju, ym (2018) opinnäytetyön tuloksissa ilmeni, että tiedotusta jälkipurkuistunnosta tarvittaisiin lisää.

Haastatteluissa tuli selkeästi esille, että tärkein odotus ja anti jälkipurkuistunnolta on kokonaiskuvan saaminen. Kokonaiskuvan saaminen ja vastaukset avoimiin kysymyksiin auttoi tapahtuneen käsittelyssä. Useampi haastateltava toi esille kehittämisajatuksena moniammatillisen jälkipurkuistunnon. Jälkipurkuun saisi kaikki mahdolliset tahot, jotka ovat olleet osallisena tehtävällä, esimerkiksi poliisi, ensiapu, sosiaalihuolto. Haastateltavat kokivat, että moniammatillisesta jälkipurkuistunnosta on mahdollisuus saada

laajempi näkemys kokonaistilanteesta. Kehittämisenä nähtiin enemmän tiedotusta varsinkin sopimuspalomiesten suuntaan. Saari (2003) tuo kirjassaan esille sen, kun työpaikalla tapahtuu jotain järkyttävää, siitä puhuminen olisi tärkeää. Tällä tavalla saisi yhdessä purkaa tapahtuman herättämät voimakkaimmat tuntemukset ja tämän jälkeen voisi töitä jatkaa kevyemmällä mielellä.

Kollegiaalisuuden tunne jälkipurkuistunnon aikana ja sen jälkeen nousi myös esille haastatteluissa. Henkilöstölle tuli tunne, ettei ole ajatusten ja tuntemusten kanssa yksin, vaan muillakin on samankaltaisia tuntemuksia. Ruokonen & Soikkeli (2020) kirjallisuuskatsauksessa nähtiin myös jälkipurkuistunnon positiivisen vaikutukset juurikin työilmapiiriin ja yhteishenkeen, jotka ovat sitten osaltaan vaikuttamassa työhyvinvointiin.

Suurin vaikuttava tekijä jälkipurkuistunnon onnistumiseen on vetäjällä/vetäjillä. Heillä on vaikutusta, kuinka mielellään siellä haluaa istua, mitä saa itselleen jälkipurkuistunnosta ja kuinka paljon haluaa itsestään siellä antaa. Vetäjillä oli myös vaikutusta siihen, millainen ilmapiiri istunnossa on. Saman suuntaisia tuloksia sai Nappari (2013) pro gradussaan. Hänen tuloksissaan jälkipurkuistunnon onnistumiseen vaikuttavia tekijöitä oli ilmapiiri, sisältö, päävetäjä.

Opinnäytetyö keskittyi jälkipurkutoimintaan ja kokemuksiin siitä. Vastaajat toivat haastatteluissa esille myös toiveen kokonaisvaltaisemmasta työhyvinvoinnin huomioimisesta työnantajan osalta. Jälkipurku on yksi osa kokonaisuutta. Koettiin, että jälkipurku ei yksistään riitä vaan toivottiin, että työnantaja olisi enemmän kiinnostunut työntekijöiden henkisestä jaksamisesta kuormittavassa työssä. Ainoa kuormittava tekijä ei ole henkisesti raskaat työtehtävät, vaan pitkään jatkunut kuormitus vaikuttaa myös työhyvinvointiin ja työntekijän jaksamiseen. STM (2020) tuo esille, että työhyvinvoinnilla on merkitystä siihen, kuinka työntekijä jaksaa työssään. Työhyvinvoinnin lisääntyessä työntekijä sitoutuu työhön paremmin ja sairauspoissaolot vähenevät. Manka & Manka (2016) tuo esille kirjassaan, että työhyvinvoinnista on vastuussa työnantaja ja työntekijä. Työntekijällä on vastuu huolehtia omasta jaksamisestaan, mutta

työnantaja voi tukea työhyvinvointia ja työssä jaksamista huolehtimalla turvallisesta työympäristöstä ja suunnitelmallisesta johtamisesta työntekijöitä kuunnellen.

Opinnäytetyössä haastattelin pelastuslaitoksen työntekijöitä, mutta tulokset ovat yleistettävissä sosiaalihuollon puolelle. Sosiaalihuollossa työntekijä voi kokea henkisesti kuormittavia työtilanteita samalla tavalla kuin terveydenhuollon puolella. Esimerkiksi sosiaalihuollon työntekijä voi löytää äkillisesti menehtyneen asiakkaan asumispalveluyksikössä ja tarvitsee keskustelua tilanteen jälkeen. Mm. lastensuojelussa työntekijä voi joutua väkivallan uhriksi. Lisäksi sosiaalihuollon työntekijä voi joutua kohtaamaan asiakkaan niin aikuisen tai alaikäisen, joka joutunut rikoksen uhriksi. Kankare (2017) tuo esille sosiaalipäivystyksen henkisesti kuormittavat työtehtävät, kuten lapsen kiireellinen sijoitukset, kriisityö, alaikäisiin kohdistuneet rikokset. Myöskin sosiaalihuollon työnvaativuus, kiire aikataulu, riittämättömyyden tunne voivat kasautua ja vaikuttaa työhyvinvointiin ja jaksamiseen. Työtehtävät voivat olla erilaisia sosiaalihuollossa kuin terveydenhuollon puolella, mutta opinnäytetyön tuloksista on yleistettävissä se, jos henkisesti kuormittavia työtilanteita ei pureta, niistä ei keskustella, niin ne kasautuvat. Asioiden kasautuessa työntekijän työhyvinvointi laskee, työssä jaksaminen vähenee ja tällä asialla voi olla vaikutusta muihinkin työyhteisön jäseniin kuin vaan yksilötasolla.

Paljon puhutaan julkisuudessa tällä hetkellä sosiaali- ja terveydenhuollon työntekijä pulasta. Osa syynä työntekijä pulaan on työn vaativuuden lisääntyminen ja siitä johtuen on alan vaihtajia ja työ ei ole niin vetovoimainen. Työhyvinvointiin vaikuttaa useampi asia ja siitä on vastuussa työntekijä itse ja työnantaja. Terveydenhuollon puolella jälkipurkua käytetään menetelmänä henkisen kuormituksen purkamiseen ja sen ehkäisyyn. Samalla tavalla sosiaalihuollon puolella jälkipurku toimintamallia tulisi käyttää henkisesti kuormittavien työtilanteiden purkamisessa ja tällä tavalla ehkäistä asioiden kasautumisen. Haastatteluissa kerrottiin, kuinka jälkipurkuistunnon koettiin vahvistavan, helpottavan ja auttavan omaa oloa henkisesti kuormittavan työtilanteen jälkeen. Samalla ajatuksella sosiaalihuollon puolella työntekijä voisi saada sen pahan olon sisältä pois ja asian käsitteleminen olisi helpompaa.

7.2 Luotettavuus ja eettisyys

Uskottavuus, luotettavuus ja eettisyys ovat laadullisen tutkimuksen luotettavuuden kolme käsitettä. Uskottavuus tarkoittaa sitä, kuinka tutkimuksen lukija pitää tutkimusta luotettavana ja hyväksyy tulokset. Lukija hyväksyy, että aineisto on kerätty oikein ja analyysivaihe toteutettu oikein. Luotettavuus tutkimuksessa on sitä, että lukijaa vakuuttuu tutkimuksen tekijän ammattitaidosta. Tutkija on osannut valita oikeanlaiset lähestymistavat ja menetelmävalinnat sekä perustella nämä. Tutkimuksessa tulee ilmi koko tutkimuksen vaiheet ja eteneminen. (Puusa & Juuti 2020, 175.)

Jo suunnitelmavaiheessa pyrin hankkimaan opinnäytetyölleni mahdollisimman kattavan tietoperustan. Tietoperustassa pyrin siihen, että se tuo ilmiötä luotettavasti esille ja tieto on ajankohtaista. Kirjoitin kaikki opinnäytetyön vaiheet auki raportissani. Niistä voi selkeästi ja luotettavasti seurata, kuinka opinnäytetyö on edennyt vaihe vaiheelta. Tutkimustulokset kirjoitin mahdollisimman selkeästi ja ymmärrettävästi. Vaikka aihe olisi tuntematon lukijalle, hän voi ymmärtää mistä aiheesta opinnäytetyössä on ollut kysymys ja millaisia vastauksia sain haastattelujen avulla.

Tutkimuksen eettisiä periaatteita on noudatettava koko tutkimuksen ajan. Periaatteilla tarkoitetaan, että aineiston hankinta ja analyysi menetelmät täyttävät niille asetetut kriteerit. Tutkimus ei saa vahingoittaa tutkittavan elämää, vaikka tutkittavana asiana olisi arka aihe. (Puusa & Juuti 2020, 175.)

Nauhoitin kaikki haastattelut. Näin pystyin keskittymään itse haastatteluun, pystyin tekemään tarvittaessa tarkentavia kysymyksiä ja pystyin palaamaan myöhemmin haastatteluun analyysivaiheessa. Aineisto on ainoastaan minun käytettävissäni. Opinnäytetyön valmistumisen jälkeen hävitän kaikki haastattelut asianmukaisesti. Opinnäytetyöni raportin missään vaiheessa ei tule ilmi keitä olen haastatellut. Jokaisella haastateltavalla oli mahdollisuus pyytää vertaistukea, jos haastattelut menneistä tapahtumista olisivat nostaneet pintaan tunteita.

7.3 Hyödynnettävyys jatkossa

Opinnäytetyötä voi hyödyntää kaikilla sosiaali- ja terveysaloilla, joissa tunnustetaan jälkipurkuistuntojen tarve. Henkisesti kuormittava työtilanne ja jälkipurun tarve ei katso ammattinimikettä. Niin kuin aiemmin raportissa tuli ilmi, että eri yksiköissä työtehtävät ovat erilaisia. Pelastuslaitoksella monipotilas tilanne voi olla henkisesti kuormittava, jota ei sosiaalihuollon puolella näe. Kun taas sosiaalihuollossa näkee esimerkiksi kiireellisen sijoituksen, jota ensihoidon puolella ei joudu kohtaamaan. Tästä huolimatta tulokset ovat yleistettävissä, miten tärkeää on purkaa henkisesti kuormittavat työtilanteet. Sekä yleistettävissä siihen mikä vaikutus voi olla työntekijän jaksamiseen ja työhyvinvointiin, jos ne jätetään purkamatta ja puhumatta. Toivon, että tämä opinnäytetyöni lisää kiinnostusta jälkipurkutoimintaan ja jo koulutusvaiheessa sosiaali- ja terveysalalla aloitettaisiin puhumaan enemmän henkisesti kuormittavista työtilanteista ja niiden purkamisen tarpeellisuudesta. Tuotaisiin enemmän esille puhumisen kulttuuria. Aiheesta puhutaan vielä tällä hetkellä liian vähän, varsinkin sosiaalihuollon puolella.

Tuloksia voi hyödyntää Pohjois-Karjalan pelastuslaitoksen jälkipurkuohjaajat, jotka ovat arvioimassa ja kehittämässä toimintaa. Tulosten perusteella he voivat tarkastella, kuinka jälkipurkuun osallistuneet ovat jälkipurkuistunnon kokeneet. Tuloksista voi nähdä kuinka P-K:n pelastuslaitoksen työntekijät ovat kokeneet jälkipurkutoiminnan ja millaisia kehitys ajatuksia heille on tullut. Saatujen tulosten kautta jälkipurku toimintaa voidaan jatkossa kehittää.

Jatkotutkimusaiheita voisi olla:

- Jälkipurun tarpeellisuus sosiaalialalla?
- Kuinka paljon jälkipurkua käytetään sosiaalialalla?
- Jälkipurun jalkauttaminen sosiaalialalle
- Kuinka jälkipurkuvetäjien koulutus eroaa eri puolilla Suomea?
- Onko ohjaajan ammattitaidolla millainen vaikutus jälkipurku kokemukseen?

Lähteet

- Finlex. 2002. Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738.
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738#L5P.25>.
 2.1.2022.
- Defusing-ohje. 2021. Pohjois-Karjalan pelastuslaitoksen intranet. Vain sisäiseen käyttöön. 12.10.2021.
- Hammarlund, C-O. 2004. Kriisikeskustelu: kriisituki, jälkipuinti, stressin ja konfliktinhallinta. Helsinki: Tietosanoma.
- Harju, S., Heikkinen, A., Hyttinen, T. & Jalkanen, A. 2018. Defusing-toiminnan toteutus Pohjois-Karjalan pelastuslaitoksen alueella. Savonia-ammattikorkeakoulu. Ensihoidon koulutusohjelma. Opinnäytetyö.
https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/144523/Harju_Sebastian_Heikkinen_Alexi_Hyttinen_Tero_Jalkanen_Antti.pdf?sequence=1&isAllowed=y. 25.11.2021.
- Hedrenius, S. & Johansson, S. 2016. Kriisituki. Helsinki: Tietosanoma.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2014. Tutkimushaastattelu. Helsinki: Gaudeamus.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.
- Hynninen, T. 2009. Psykososiaalisen tuen ja palveluiden nykytilanne Suomessa. Teoksessa, Leppävuori, A., Paimio, S., Avikainen, T., Nordman, T., Puustinen, K. & Riska M. (toim.) 15-24. Suuronnettomuustilanteiden kriisityö. Helsinki: Tammi.
- Kananen, J. 2010. Opinnäytetyön kirjoittamisen käytännön opas. Jyväskylän ammattikorkeakoulu.
- Kankare, A. 2017. Sosiaalityöntekijä akuutin kriisityön tekijänä sosiaalipäivystyksessä. Lapin yliopisto. Sosiaalityö. Pro gradu-tutkielma.
<https://lauda.ulapland.fi/bitstream/handle/10024/62908/Kankare.Anu.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. 4.8.2022.
- Kiiltomäki, A & Muma, P. 2007. Tässä ja nyt. Sairaanhoidaja tekee kriisityötä. Sairaanhoidajaliitto.
- Leinonen, L. 2020. Norsu tilannepaikalla. Ensihoitajien ja kenttäjohtajien kokemuksia defusing istunnoista. Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu. Ensihoidon kehittäminen ja johtaminen. Opinnäytetyö YAMK.
https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/339615/leinonen_laura.pdf?sequence=2&isAllowed=y. 25.11.2021.
- Manka, M-L & Manka, M. 2016. Työhyvinvointi. Helsinki: Talentum.
- Nappari, K. 2013. "Että ei oo turhaa työtä ollenkaan" – Keskussairaalan henkilökunnan kokemuksia henkisen ensiavun ryhmän järjestämisestä kriittisten tilanteiden puruista. Tampereen yliopisto. Sosiaalityö. Pro gradu-tutkielma.
<https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/84592/gradu06741.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. 4.2.2022.
- Nissinen, L. 2007. Auttamisen rajoilla. Myötätuntouupumisen synty ja ehkäisy. Helsinki: Edita Prima.
- Pohjolan-Pirhonen, C. 2007. Debriefing tukemassa kriisin kohdannutta. Teoksessa. Pohjolan-Pirhonen, C, Poutiainen, K. & Samulin, H. (toim.). Kriisityön käsikirja. Helsinki: Kirjapaja. 139-145.

- Puusa, A & Juuti, p: 2020. Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Helsinki: Gaudeamus.
- Ruokonen, E & Soikkeli, S. 2020. Defusingin käyttö traumaattisten tilanteiden purkamisessa ja sen vaikutus työhyvinvointiin. Turun ammattikorkeakoulu. Sairaanhoidajakoulutus. Opinnäytetyö. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/356564/ONT_RAPOR_TTI_EEVA___SUVI.pdf?sequence=2&isAllowed=y. 3.2.2022.
- Saari, S. 2003. Kuin salama kirkkaalta taivaalta. Helsinki: Otava.
- Samulin, H. 2007. Kriisit. Teoksessa. Pohjolan-Pirhonen, C, Poutiainen, K. & Samulin, H. (toim.). Kriisityön käsikirja. Helsinki: Kirjapaja. 11-25.
- Siun sote. 2021. Kukaan ei ole särkymätön. Kukaan ei ole särkymätön. Defusing auttaa kriisitilanteissa - Ajankohtaista - siunsote.fi. 1.8.2022
- STM. 2022. Ensihoito. <http://stm.fi/ensihoito>. 13.5.2022
- STM. 2022. Työhyvinvointi. <https://stm.fi/tyohyvinvointi>. 7.1.2022.
- STM 2019. Työryhmältä 12 suositusta psykososiaalisen tuen kehittämiseksi kriisitilanteissa. <https://stm.fi/-/tyoryhmalta-12-suositusta-psykososiaalisen-tuen-kehittamiseksi-kriisitilanteissa>. 7.2.2022.
- Tahkola, M. 2020. Traumaattinen suru. Teoksessa Lahti, T. (toim.) Suru. Helsinki: Duodecim, 103-118.
- Teperi, A-M. 2017. Työssä jaksaminen. Teoksessa Kuisma, M., Holmström, P., Porthan, K., Nurmi, J. & Taskinen, T. (toim.) Ensihoito. Helsinki: Sanoma Pro. 790-805.
- Terveyskirjasto. 2022. Iäkkään ihmisen toimintakyvyn tarkastelu. <https://www.terveyskirjasto.fi/trv00200>. 2.6.2022.
- THL. 2021. Mitä toimintakyky on?. <https://thl.fi/fi/web/toimintakyky/mita-toimintakyky-on#Toimintakyvyn%20ulottuvuudet>. 4.1.2022.
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.

Saatekirje**Kutsu haastatteluun koko Pohjois-Karjalan pelastuslaitoksen henkilöstölle, mukaan lukien sivutoimiset työntekijät.**

Haastattelu on osa sosiaali- ja terveystieteiden, sosionomi AMK opintojen opinnäytetyötä. Opinnäytetyön toimeksiantajana toimii Pohjois-Karjalan pelastuslaitos.

Haastatteluni tarkoituksena on kerätä tietoa jälkipurkuistunnon kokemuksista ja sen mahdollisista kehittämistarpeista. Haastattelun tuloksia tullaan käyttämään Pohjois-Karjalan pelastuslaitoksen jälkipurkutoiminnan kehittämistyössä.

Haastattelumuotona käytän teemahaastattelumenetelmää, jonka kysymysrungon lähetän haastateltaville etukäteen. Haastattelu vie aikaa 30-60 min. Haastattelupaikka sovitaan haastateltavan kanssa, myös teams mahdollisuus.

Mikäli olet osallistunut jälkipurkuistuntoon viimeisen kahden vuoden aikana ja haluat kertoa kokemuksistasi sekä olla osana kehittämistyötäni, otathan yhteyttä minuun sähköpostitse 30.2.2022 mennessä.

Ystävällisin terveisin,

Mira Luukkainen

ensihoitaja

mira.luukkainen@pkpelastuslaitos.fi

Haastattalurunko

Voit puhua yhdestä tai useammasta jälkipurkukokemuksesta.

Tarkoituksena kertoa kokemuksia / omia fiiliksiä purkuistunnosta.

ALKUTIEDOT

Ammattinimike

Työhistoria pelastuslaitoksella vuosissa

Kuinka moneen jälkipurkuistuntoon olet osallistunut?

MITEN HENKILÖSTÖ ON KOKENUT JÄLKIPURKU ISTUNNON**Ennen jälkipurkuun tuloa**

Millaisia ennakko-olettamuksia sinulla oli jälkipurkuun tullessa?

(tilanteesta, hyödyllisyydestä...)

Millainen olo sinulla oli purkutilanteeseen tullessa?

(voi olla ajatuksia siitä miksi järjestetty tai yleisesti oma fiilis sinne tullessa, vaikka purkutilanteen syy ei olisi aiheuttanut tunnereaktioita)

Millaisia odotuksia sinulla oli purkutilanteesta siihen tullessa?

Jälkipurun aikana

Millainen olosi oli jälkipurkuistunnon aikana?

(olo voi vaihdella purkuistunnon aikana ja kaikista kokemuksista voi kertoa)

Jälkipurun jälkeen

Millainen olo sinulla oli purkutilanteen jälkeen?

(esimerkiksi peilata oloon ennen istuntoa)

Millaista hyötyä koit, että purkutilanteesta oli sinulle?

Miten koit purkutilanteen kokonaisuudessaan?

MITEN DEFUSING ISTUNTOA VOISI KEHITTÄÄ?

Kehittäminen

Millainen fiilis sinulle jäi jälkipurkuistunnosta / toiminnasta?

(ihan siitä saakka, kun purkuistunto on päätetty pitää, siihen istunnon loppuun saakka)

Mikä toimii / miten kehittäisit / muuttaisit jälkipurkuistuntoa?