



Kriisitilanteiden jälkihoito Helsingin vankilan työntekijöille

Johanna Niittyniemi Teemu Niittyniemi

2022 Laurea



Laurea-ammattikorkeakoulu

Kriisitilanteiden jälkihoito Helsingin vankilan työntekijöille

Johanna Niittyneemi
Teemu Niittyneemi
Sosionomi, rikosseuraamusala
Opinnäytetyö
Huhtikuu 2022

Johanna Niittyneemi, Teemu Niittyneemi

Kriisitilanteiden jälkihoito Helsingin vankilan työntekijöille

Vuosi

2022

Sivumäärä 60

Opinnäytetyön tavoitteena oli kehittää ja päivittää kriisitilanteiden jälkihoitoa ja siihen liittyviä toimintatapoja Helsingin vankilan työntekijöille. Helsingin vankilalla ei ole ollut päivitettyä toimintasuunnitelmaa kriisitilanteiden jälkeen tapahtuvasta toiminnasta ja jälkihoidon kehittäminen oli ajankohtaista. Helsingin vankila toimi opinnäytetyön tilaajana. Opinnäytetyön tietoperusta koostuu kriisin kokeneen kohtaamisesta, kriisitilanteiden jälkihoidosta defusing- ja debriefing- menetelmien avulla sekä psyykkisestä palautumiskyvystä eli resilienssistä.

Toimintaympäristössä esitellään Rikosseuraamuslaitos sekä Helsingin vankila. Opinnäytetyö on toteutettu kehittämistyönä. Työn tuotoksena luotiin toimintaohje kriisitilanteiden jälkihoitoon sekä tuotiin kehittämis ehdotuksena suunnitelmaa vankilan tulevan kriisiryhmän rakenteeseen. Toimintaohjeen tavoitteena oli yhtenäistää Helsingin vankilan ja Mehiläisen työterveyden kriisitilanteiden jälkihoitoa, jotta henkilökunta saa kriisitilanteen sattua parhaan mahdollisen kriisiavun ja tarvittavan jälkihoidon. Kriisitilanteiden jälkihoidon suunnittelussa tehtiin yhteistyötä Mehiläisen työterveyden kanssa. Opinnäytetyössä suunniteltiin myös vankilan uuden kriisiryhmän mahdollista koulutusta ja tutkittiin kriisitilanteiden jälkihoidon koulutuksen sisältöä.

Kriisitilanteiden jälkihoidon ohjeistuksesta tuli tavoitteiden mukainen sekä selkeä vastaamaan jälkihoidon prosessin kulkua. Ohjeistuksesta ilmenee, miten traumaattisten työtilanteiden jälkihoito etenee Helsingin vankilassa sekä ohjeistetaan arvioimaan tarve Mehiläisen jälkihoitoon. Ohjeistus kriisitilanteiden jälkihoidosta arvioitiin yhteistyössä Helsingin vankilan johdon kanssa. Johtopäätöksenä opinnäytetyössä tehdyn selvityksen perusteella voidaan todeta, että kriisiryhmän luominen Helsingin vankilaan tuo kriisitilanteiden jälkihoitoon suunnitelmallisuutta sekä välittömän kriisiavun henkilökunnalle. Kehittämis ehdotuksena onkin, että kriisiryhmä perustetaan ja koulutetaan vastaamaan mahdollisimman hyvin henkilökunnan kriisitilanteiden jälkihoitoa.

Johanna Niittyniemi, Teemu Niittyniemi

The after-care of crisis situations for the staff of Helsinki prison

Year	2022	Pages	60
------	------	-------	----

The purpose of this thesis was to develop and update crisis after-care and related procedures for the staff of Helsinki prison. Helsinki prison did not have an updated plan of action for crisis after-care thus making this a relevant and current theme. The thesis was commissioned by Helsinki prison. The theoretical background is based on encounters with crisis experiencers, crisis after-care by defusing and debriefing methods as well as resilience, which is considered a psychological ability for recover.

The operational environment was the Criminal Sanctions Agency and Helsinki prison. As a product of this development thesis, a guideline for crisis after-care was created in addition to a recommendation for the structure of the possible future crisis group. The purpose of the guideline was to unify the Helsinki prison and Mehiläinen occupational healthcare crisis after-care so that employees receive the best possible crisis care and necessary after-care. The planning of crisis after-care was done in cooperation with Mehiläinen occupational healthcare. Furthermore, the training of the possible new crisis group was planned and the crisis after-care training was examined.

The crisis after-care guideline met the set expectations and clearly followed the after-care process. The guideline shows how after-care for traumatic occupational experiences proceeds in Helsinki prison and instructs on evaluating the need for Mehiläinen after-care. The guideline for crisis after-care was evaluated in cooperation with the management of Helsinki prison. As a conclusion of the investigation, it can be stated that creating a crisis group in Helsinki prison would make crisis after-care more systematic and provides immediate crisis care to staff. The suggestion is to create a crisis group and ensure training corresponds to staff crisis after-care requirements.

Keywords: Criminal Sanctions Agency, crisis intervention, defusing, debriefing, resilience

Sisällys

1	Johdanto	6
2	Opinnäytetyön toimintaympäristö	7
2.1	Rikosseuraamuslaitos	7
2.2	Helsingin vankila	8
3	Kehittämistyön tavoitteet	10
4	Opinnäytetyön tietoperusta	13
4.1	Traumaattisten kokemusten käsittelyprosessi	14
4.2	Kriisin eri vaiheet	15
4.3	Traumaattisten tilanteiden jälkihoito - Defusing ja Debriefing	19
4.4	Kriisin kohdanneen psyykkinen palautumiskyky - Resilienssi	21
5	Opinnäytetyön toteutus	22
5.1	Kehittämistyön tavoite ja tarkoitus	23
5.2	Opinnäytetyö kehittämistyönä	23
5.3	Kehittämistyön menetelmät	24
5.4	Opinnäytetyön prosessin eteneminen	26
5.5	Aineiston ja tuotoksen kuvaaminen	30
5.6	Henkilökuntaan kohdistuneiden uhka- ja väkivaltatilanteiden tilastoa	34
6	Tulokset	36
6.1	Palaute apulaisjohtajilta ja työterveyspsykologilta	36
6.2	Kriisitilanteiden kirjallinen ohjeistus	38
7	Arviointi	39
7.1	Opinnäytetyön prosessin ja tavoitteiden arviointi	39
7.2	Opinnäytetyön itsearviointi	43
7.3	Johannan oma arviointi	44
7.4	Teemun oma arviointi	45
7.5	Apulaisjohtajien arviointi	46
7.6	Mehiläisen työterveyspsykologin arviointi	47
8	Pohdinta	47
8.1	Opinnäytetyöprosessi ja ammatillinen kasvu	47
8.2	Kehittämistoiminnan eettisyys ja luotettavuus	49
8.3	Jatkotutkimus- ja kehittämisehdotukset	49
	Kuviot	54
	Taulukot	54
	Liitteet	55

1 Johdanto

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on tuoda Helsingin vankilaan uudenlainen ohjeistus henkilökunnalle kriisityöstä ja kriisitilanteen jälkeisestä toiminnasta. Tällä hetkellä Helsingin vankilassa ei ole kriisitilanteiden jälkeistä toimintamallia. Kriisitilanteiden jälkeisellä toiminnalla tarkoitetaan toimintaa, jota tulisi tehdä yhdessä traumaattisen kokemuksen saaneen henkilön tai henkilöiden kanssa. Traumaattisella kokemuksella tarkoitetaan tilannetta, joka on omiaan olemaan traumaattinen tai muuten mieltä järkyttävä tapahtuma. Helsingin vankila on suljettu vankila, jossa työntekijät altistuvat väkivallan uhalle. Tilanteet voivat olla traumatisoivia, jonka seurauksena työntekijä voi kokea ahdistuneisuutta niin työpaikalla kuin myös työpaikan ulkopuolella.

Opinnäytetyön tarkoituksena on tuoda Helsingin vankilaan päivitetty näkemys siitä, miten tärkeää henkilökunnan kriisityöhön olisi keskittyä, ja miten henkilökunnan henkiseen hyvinvointiin voidaan vaikuttaa. Huomioimme myös sitä, miten kriisityötä tulisi kehittää työntekijää huomioivaksi. Kriisitilanteessa oleva ihminen tuntee tilanteessa avuttomuutta, hätää ja hänen perusturvallisuuden tunteensa on voinut heikentyä. (Terveystieteiden tutkimuskeskus 2021.) Tällaisissa tilanteissa ihminen ei osaa varautua kriisiin ja tarvitsee apua tilanteesta selvitäkseen. Vankilassa on tilanteita, jotka ovat omiaan tuottamaan henkilökunnalle traumoja ja niillä voi olla myös mahdollisia vaikutuksia työntekijän jatkamiseen työtehtävässään. Tilanteet saattavat vaikuttaa myös työntekijän henkilökohtaiseen elämään elämänlaatua heikentävästi.

Opinnäytetyö toteutetaan kehittämistyönä. Työ toteutetaan tutkimalla kirjallisuutta kriisin kohtaamisesta ja siinä selviytymisessä sekä perehdymme aikaisemmin tuotettuihin turvallisuus- ja sosiaalialan kriisityön ohjeistuksiin. Tavoitteena on luoda ohjeistus siitä, miten kriisitilanteisiin joutunut työntekijä tulee kohdata, miten hänen kanssaan tulee keskustella ja mitä asioita pitää huomioida. Huomioimme työssämme myös mahdolliset jatkotoimenpiteet laitoksessa käytöksen toimenpiteiden jälkeen. Opinnäytetyöhön tuotetaan erillinen kriisitilanteiden toimintaohjeistus.

Opinnäytetyön aihe on tärkeä, sillä hyvän kriisityön avulla henkilökunnan hyvinvointiin saadaan huomattavaa parannusta. Kriisin jälkeisen toimintamallin luomisen tarkoituksena on vähentää ja lieventää henkilökunnalle mahdollisten kriisitilanteiden jälkeen tulevia traumaattisia oireita. Helsingin vankilassa tulisi olla luotuna suunnitelma kriisitilanteiden jälkihoitoa varten. Jälkihoito auttaa kriisiin joutuneen henkilökunnan jäsenen pääsemään normaaleihin työ- ja elinolosuhteisiin mahdollisimman nopeasti. (Jälkihoito 2022.) Opinnäytetyön tilaaja on Helsingin vankila.

2 Opinnäytetyön toimintaympäristö

Opinnäytetyön toimintaympäristössä esittelemme Rikosseuraamuslaitoksen toimintaa, tavoitteita sekä Rikosseuraamuslaitoksen organisaatiota. Toimintaympäristössä esittelemme myös Helsingin vankilan, sen toimintoja, vankien työtoimintaa sekä vankien sijoittelu osastoittain. Tavoitteena on saada mahdollisimman tarkka kuvaus siitä, miten vankimäärältään isossa suljetussa vankilassa vangit on sijoitettu kuntouttavien toimintojen, arvioinnissa olevien sekä oman turvallisuuden vuoksi erillään pidettävien vankien osalta.

2.1 Rikosseuraamuslaitos

Rikosseuraamuslaitos (Rise) on vankeusrangaistusten ja yhdyskuntaseuraamusten täytäntöönpanoviranomainen, joka toimii oikeusministeriön alaisuudessa. Rikosseuraamuslaitoksen tavoitteena on ehkäistä uusintarikollisuutta sekä lisätä yhteiskunnan turvallisuutta. Rikosseuraamuslaitoksen alaisuudessa työskentelevien tehtävänä on rikosoikeudellisten seuraamusten täytäntöönpano. Laitosten virkamiehet huolehtivat rangaistusten lainmukaisesta sekä turvallisesta täytäntöönpanosta. (Rikosseuraamuslaitos 2020.)

Rikosseuraamuslaitoksen organisaatio koostuu keskushallintoyksiköstä (keha), kolmesta rikosseuraamusalueesta ja täytäntöönpanoyksiköstä. Rikosseuraamuslaitokseen kuuluu myös Rikosseuraamusalan koulutuskeskus, joka vastaa alan koulutuksesta. Keskushallinto koostuu sisäisestä tarkastuksesta sekä kolmesta yksiköstä, jotka ovat johdon tuki, hallinto sekä laillisuusvalvonta ja seuraamusten vaikuttavuus. Rikosseuraamusalueet on jaettu Suomessa kolmeen eri alueeseen, joita ovat Etelä-Suomen rikosseuraamusalue (ESRA), Länsi-Suomen rikosseuraamusalue (LSRA) ja Itä- ja Pohjois-Suomen rikosseuraamusalue (IPRA). Nämä rikosseuraamusalueet puolestaan koostuvat aluekeskuksesta (alke), arviointikeskuksesta (arke), yhdyskuntaseuraamustoimistoista ja vankiloista. (Rikosseuraamuslaitos organisaatio 2019.)

Rikosseuraamuslaitoksen tärkeänä tavoitteena on valmentaa kohti rikoksetonta elämää. Rikosseuraamuslaitos (Rise) noudattaa vankeuslaissa määrättyjä asetuksia ja ohjeistuksia. Rikosseuraamuslaitoksen virassa olevan henkilön on noudatettava näitä lakeja ja ohjeistuksia sekä sitouduttava Rise:n arvoihin. Rikosseuraamuslaitoksen arvoihin kuuluu ihmisarvon kunnioittaminen ja oikeudenmukaisuus. Ihmisten perusoikeuksia tulee turvata sekä kaiken toiminnan tulee olla lainmukaista. Tuomittuja tulee kohdella tasavertaisesti sekä inhimillisesti. Tuomioiden täytäntöönpanon tulee tukea tuomitun yksilöllistä kehitystä kohti rikoksetonta elämää. Rikosseuraamuslaitoksen arvoihin kuuluu myös uskominen ihmisen kykyyn muuttua ja sitä tuetaan parhaalla mahdollisella tavalla. (Rikosseuraamuslaitos arvot 2020.)



Kuvio 1: Rikosseuraamuslaitoksen toiminnan kulmakivet. (Rikosseuraamuslaitos arvot 2020.)

2.2 Helsingin vankila

Helsingin vankila (Hev) kuuluu Etelä-Suomen rikosseuraamusalueeseen. Helsingin vankila on suljettu laitos, joka on henkilökunnan määrältä sekä vankivahvuudeltaan yksi Suomen suurimmista vankiloista. Vankipaikkoja Helsingin vankilassa on 309 sekä henkilökuntaa noin 190 henkeä. (Rikosseuraamuslaitos 2021.) Henkilökunta koostuu suurimmaksi osaksi valvontahenkilöstöstä, mutta henkilöstöön kuuluu myös erityishenkilöstöä (pastori, liikunnanohjaaja, psykologi, erityisohjaajat), työnjohtajia, sekä vankilan ulkopuolisia työntekijöitä, jotka työskentelevät vankilan tiloissa. Näitä ovat siivoajat, keittiöhenkilökunta ja vankiterveydenhuollon henkilökunta.

Työskentelemme molemmat opinnäytetyön tekijät rikosseuraamustyöntekijöinä Helsingin vankilassa ja tiedämme työmme perusteella, että päivän aikana laitoksessa käy myös muita virkamiehiä, kuten esimerkiksi poliiseja, muiden vankiloiden vartijoita ja haastemiehiä. Laitoksessa vierailee myös ulkopuolisia kouluttajia, asianajajia ja muita vieraita, jotka ovat tekemisissä vankien kanssa. Vangeilla käy myös henkilökohtaisia vieraita tapaamisten yhteydessä. Näitä tapaamisia varten on vankilassa omat tapaamiskäytäntönsä.

Helsingin vankila on jaettu viiteen eri osastoon A-E. Osastot jakautuvat edelleen toimintoiltaan, kuntoutustavoitteiltaan sekä valvonnan asteeltaan erilaisiin yksiköihin. Vankivahvuus osastoilla vaihtelee johtuen osaston merkityksestä. Vankeja sijoitetaan toimintojen,

turvallisuuden sekä rikoksenlaadun perusteella eri osastoille. Tämän perusteella aluekeskus on hyväksynyt 1.11.2021 voimaan tulleen Helsingin vankilan järjestyssäännön mukaisen osastojen. (Helsingin vankilan järjestyssäännöt 2021).

A- osastolla kerroksilla 1-3 sijaitsee matkasellit ja tulo-osasto, joihin on sijoitettu osastolla arvioinnissa ja sijoittelussa olevat vangit sekä vaikeasti sijoitettavat ja toiminnoista vapautetut vangit. B- osastolle kerroksille 1-3 on sijoitettu eristysosasto, oman turvallisuuden vuoksi erillään pidettävät vangit, rangaistusaikaisen käyttäytymisen vuoksi vaikeasti sijoitettavat vangit, sakkovangit sekä toimintoihin osallistuvat vangit. C-osastolla kerrokset 1-4 ovat tarkoitettu toimintoihin osallistuville ja lyhytaikaisvangeille. D-osastolla kerrokset 1-3 ovat tarkoitettu toimintoihin osallistuville vangeille. E-osastolle 1-3 kerroksille on sijoitettu toiminta- ja tuki-osasto, toimintoihin osallistuvat vangit, nuorten osasto sekä päihdekuntoutusosastot. (Helsingin vankilan järjestyssäännöt 2021.)

Osastojen esimiehinä toimivat rikosseuraamusesimiehet. Osastoilla työskentelee myös varti-joita, rikosseuraamustyöntekijöitä sekä erityisohjaajia. Lisäksi osastoilla käy vankiterveydenhuollon henkilökuntaa sekä korjaus- ja asennustyömiehiä. Kaikkien vieraiden ja muun henkilökunnan, jotka ovat tekemisissä vankien kanssa, on myös mahdollista altistua traumaattiselle kriisille. Traumaattinen kriisitilanne voi aiheutua erilaisista tilanteista kuten uhkailusta, väkivallasta henkilökuntaa tai vierailevaa henkilöä kohtaan tai vankien välisestä väkivallasta.

Helsingin vankilassa tuetaan mahdollisuutta vankien työtoimintaan ja työelämän taitoja ylläpidetään erilaisilla työpisteillä. Työtoimintaan sijoittamisessa huomioidaan rangaistusajan suunnitelma ja sen tavoitteet, ammattitaito sekä koulutustausta. Työpisteitä ovat mm. rakennusalan työpiste sekä metallialan työpiste, jossa on mahdollisuus työskennellä konepajalla sekä kilpimaalaamossa valmistamassa rekisterikilpiä. (Tulo-opas 2021, 8.) Työpisteillä vankivahvuus on suurimmillaan kilpimaalaamossa, jossa vankeja työskentelee noin 20. Oman työnkuvamme perusteella tiedämme, että vankien kanssa työpisteillä henkilökunnasta ovat aktiivisesti läsnä työnjohtajat, valvontahenkilökuntaa työpisteillä ei säännöllisesti ole. Vankien poistuessa työpisteiltä vartija tarkastaa metalli-ilmaisimen avulla, ettei mahdollisia toisten henkilöiden vahingoittamiseen soveltuvia esineitä päädy työpisteiltä osastoille. Työpisteet ovat niissä työskentelevälle henkilökunnalle turvallisuuden kannalta haastava työskentelypaikka isojen vankimäärien, valvontahenkilökunnan vähyyden sekä vankien toimintaympäristössä olevien mahdollisten teräseiden saannin vuoksi.

” Työnantaja on tarpeellisilla toimenpiteillä velvollinen huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Tässä tarkoituksessa työnantajan on otettava huomioon työhön, työolosuhteisiin ja muuhun työympäristöön samoin kuin työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvät seikat.

Huolehtimisvelvollisuuden laajuutta rajaavina tekijöinä otetaan huomioon epätavalliset ja ennalta arvaamattomat olosuhteet, joihin työnantaja ei voi vaikuttaa, ja poikkeukselliset tapahtumat, joiden seurauksia ei olisi voitu välttää huolimatta kaikista aiheellisista varotoimista.

Työnantajan on suunniteltava, valittava, mitoitettava ja toteutettava työolosuhteiden parantamiseksi tarvittavat toimenpiteet. Tällöin on mahdollisuuksien mukaan noudatettava seuraavia periaatteita:

- 1) vaara- ja haittatekijöiden syntyminen estetään;
- 2) vaara- ja haittatekijät poistetaan tai, jos tämä ei ole mahdollista, ne korvataan vähemmän vaarallisilla tai vähemmän haitallisilla;
- 3) yleisesti vaikuttavat työsuojelutoimenpiteet toteutetaan ennen yksilöllisiä; ja
- 4) tekniikan ja muiden käytettävissä olevien keinojen kehittyminen otetaan huomioon.

Työnantajan on jatkuvasti tarkkailtava työympäristöä, työyhteisön tilaa ja työtapojen turvallisuutta. Työnantajan on myös tarkkailtava toteutettujen toimenpiteiden vaikutusta työn turvallisuuteen ja terveellisyteen.

Työnantajan on huolehdittava siitä, että turvallisuutta ja terveellisyttä koskevat toimenpiteet otetaan huomioon tarpeellisella tavalla työnantajan organisaation kaikkien osien toiminnassa.” (Työturvallisuuslaki 2002, 8§.)

Työnantaja vastaa työntekijöiden turvallisuudesta ja on velvollinen laatimaan turvallisuusohjeen. Tämä sisältää toimintaohjeet ja -mallit vaaratilanteisiin, välittömän ensiavun, jälkihoiton ja jälkiselvityksen sekä korjaavien toimien tarpeen. (Turvallisuusohjeistus 2022.) Työnantajan on myös näistä syntyvien haittojen ehkäisemiseksi ja työntekijän terveyden takaamiseksi järjestettävä työterveyshuolto, jonka työnkuvan tarve edellyttää. (Työterveyshuoltolaki 2001, 4§.)

3 Kehittämistyön tavoitteet

Opinnäytetyömme tavoitteena on kehittää ja päivittää Helsingin vankilan kriisitilanteiden jälkihoitoa ja siihen liittyviä toimintatapoja. Kriisityön päivityksen myötä tavoitteena on luoda erillinen toimintaohjeistus kriisitilanteisiin. Tällä hetkellä Helsingin vankilalla ei ole selkeää toimintasuunnitelmaa, vaan jälkihoitoa on viimeiseksi päivitetty vuonna 2009. Tuolloin

kriisitilanteiden jälkihoitoon on luotu noin kymmenen hengen ryhmä. (Kriisiryhmä 2009.) Tästä ryhmästä suurin osa ei enää tänä päivänä työskentele Helsingin vankilan alaisuudessa. Heille ei myöskään ole nimetty seuraajia, eikä täten kriisiryhmä ole toiminnassaan. Aiemmin toimineesta kriisiryhmästä Helsingin vankilalla työskentelee nykyään kaksi työntekijää. Tavoitteenamme on keskustella heidän kanssaan, jotta kuulemme heidän mielipiteitään kriisiryhmästä, ja miten he kokivat silloisen kriisiryhmän toiminnan.

Vankila työympäristönä luo väkivallan uhkaa sekä erilaisia kriisitapahtumia työntekijöille. On tärkeää, että jokainen työntekijä tiedostaa tämän ja osaa ottaa työskentelytavoissaan turvallisuuden mahdollisimman hyvin huomioon. Kriisitilanteen sattuessa tulee paikalla olleille henkilöille tarjota viipymättä kriisiapua. On myös tärkeää huomioida, että myös muu henkilökunta voi tarvita kriisitapahtuman seurauksena tukea, vaikka ei itse tilanteessa olisi ollut paikalla. Ennakoimaton ja poikkeuksellinen henkilökuntaan kohdistuva väkivallanteko tai muu kriisitapahtuma horjuttaa turvallisuuden tunnetta. Vaikutukset voivat ilmetä ahdistuksena tai pelkotilana myös muussa henkilökunnassa, jotka olisivat voineet olla paikalla tilanteen sattuessa. Jokainen ihminen kokee tilanteet eri tavalla ja eri voimakkuudella.

Järkyttävän tapahtuman seurauksena on luonnollista kokea voimakkaita ja ennalta arvaamattomiakin tunteita ja reaktioita. Järkyttävän tapahtuman seuraukset voivat vaikuttaa pitkään ja tapahtumat voivat palata useasti mieleen. Hoitamattomana tällainen voi johtaa psyykkiseen sairastumiseen, joka voi ilmetä masennus- ja ahdistusoireina. Psyykinen sairastuminen heikentää ihmisen elämänlaatua ja on myös yhteydessä heikentyneeseen työkykyyn.

Helsingin vankila on tehnyt 1.1.2020 sopimuksen työterveyshuollosta Mehiläisen kanssa. Opinnäytetyön tavoitteena on tutustua mahdollisimman kattavasti Helsingin vankilan henkilökunnalle suunnatun työterveystiimin ohjeistuksiin kriisitilanteiden jälkihoidosta. Opinnäytetyötä varten lähetetään sähköpostitse kysely Mehiläisen työterveyspsykologille, jotta saamme tietoa Helsingin vankilan henkilökunnalle suunnatusta kriisiavusta ja jälkihoidosta. Yhteistyössä Mehiläisen työterveystiimin kanssa voidaan kehittää Helsingin vankilan kriisitilanteiden jälkihoitoa. On tärkeää, että vankilalla on kriisitilanteita varten oma toimintamalli ja tässä tukena vahvasti myös työterveystiimi, joka mahdollistaa avuntarjoamisen pidempiaikaiseen jälkihoitoon.

Perehdymme opinnäytetyössä Helsingin vankilan henkilökunnan kriisityöhön, jota myös muissa suljetuissa vankiloissa sekä avovankiloissa voidaan soveltaa. Emme käsittele opinnäytetyössämme yhdyskuntaseuraamus- tai tukipartiotyöhön liittyviä henkilökunnan kriisitilanteita tai niiden jälkihoitotyöskentelyä. Emme käsittele työssämme myöskään Helsingin vankilan poliklinikan toimintaa, sillä toiminta kuuluu vankiterveydenhuoltoon ja on Terveiden ja hyvinvoinninlaitoksen alaisuudessa toimiva yksikkö. (Vankiterveydenhuolto 2022.) Helsingin vankilan henkilökunnan työterveyshuolto toimii Mehiläisessä.

Opinnäytetyöhön ei tehdä henkilökunnan haastatteluja kriisitilanteiden kokemisesta tai niiden jälkihoidoista. Jokaisen kriisin kohdanneen oma kokemus on yksilöllinen ja työssämme haluamme kunnioittaa jokaisen yksityisyyttä omasta mahdollisesta traumaattisesta kokemuksestaan. Tavoitteena on selvittää Helsingin vankilan johdolta sekä Rikosseuraamuslaitokselta tilastollisesti henkilökuntaan kohdistuneita uhka- ja väkivaltatilanteita, sekä miten paljon ja millaisten tilanteiden jälkeen defusing ja debriefing- menetelmiä on lähivuosina käytetty. Rikosseuraamuslaitoksen turvallisuus- suunnittelijalle lähetämme sähköpostitse kyselyn mahdollisista henkilökuntaan kohdistuneista uhka- ja väkivaltatilastoista. Emme tee erillisiä kyselyitä vankilan johtajalle tai apulaisjohtajille. Tarkoituksenamme on käydä johdon kanssa sähköpostitse tai puhelimitse keskusteluja opinnäytetyöstämme tarpeen mukaan, jotta linjamme opinnäytetyön edetessä vastaa myös vankilan kriisityön tarpeita. Opinnäytetyömme tavoitteena on kehittää ja päivittää Helsingin vankilalle kriisitilanteiden jälkihoitoa ja siihen liittyviä toimintatapoja sekä toteuttaa toimintaohje henkilökunnalle vankilan kriisitilanteisiin. Lisäksi opinnäytetyömme tavoitteena on toteuttaa opinnäytetyöprosessi huolellisesti ja edistää toimeksiantajan kriisityön kehittämistä. (Taulukko 1.)

Tavoite	Arviointikysymykset	Arviointiaineisto
Kehittää ja päivittää Helsingin vankilalle kriisitilanteiden jälkihoitoa ja siihen liittyviä toimintatapoja.	Millainen jälkihoito suljettuun vankilaan tarvitaan? Mistä ammattiryhmästä kriisiryhmä koostuu ja miten se koulutetaan?	Itsearviointi Hev ap. johtajien arviointi Mehiläisen arviointi
Toteuttaa toimintaohje vankilan kriisitilanteisiin.	Millainen on toimintaohjeen sisältö, jotta se vastaa mahdollisimman hyvin vankilan kriisityön tarpeita? Miten toimintaohjetta yhtenäistetään Mehiläisen palveluprosessin kanssa?	Itsearviointi Hev ap. johtajien arviointi Mehiläisen arviointi
Toteuttaa opinnäytetyöprosessi huolellisesti ja edistää toimeksiantajan kriisityön kehittämistä.	Miten toimeksiantaja hyötyy kriisiryhmän kehittämisehdotuksesta sekä toimintaohjeituksesta?	Itsearviointi Hev ap. johtajien arviointi

Taulukko 1: Opinnäytetyön tavoitteet

Henkilökohtaiset tavoitteemme opinnäytetyössämme on olla mukana kehittämässä henkilökunnan hyvinvoinnin ja henkisen jaksamisen tueksi kriisitilanteiden jälkihoitoa. Tavoitteenamme on myös oppia ja kehittää omaa osaamistamme tunnistamaan kriisin kokeneen henkilön reaktioita ja avuntarvetta sekä sitä, miten suurestakin traumaattisesta tapahtumasta voi selviytyä ja mitä keinoja selviytyminen vaatii, jotta tasapaino hyvään elämään ja toimintakykyyn palautuisi. Henkilökohtaisena oppimistavoitteenamme on myös toteuttaa toimiva kriisitilanteiden toimintaohjeistus. (Taulukko 2.)

Henkilökohtaiset oppimistavoitteet	Arviointikysymykset	Arviointiaineisto
Olla mukana kehittämässä Helsingin vankilan henkilökunnan hyvinvoinnin ja henkisen jaksamisen tueksi kriisitilanteiden jälkihoitoa.	Miten onnistumme löytämään oikeat kriisityön kehittämiskohdat?	Itsearviointi Hev ap. johtajien arviointi Mehiläisen arviointi
Kehittää omaa osaamistamme tunnistamaan kriisin kokeneen henkilön reaktioita ja arvioimaan avuntarvetta.	Miten kriisityön ammatillinen osaaminen on kehittynyt?	Itsearviointi
Toteuttaa toimiva kriisitilanteiden toimintaohjeistus.	Miten toimintaohjeistus vastaa toimeksiantajan tarpeita?	Itsearviointi Hev ap. johtajien arviointi

Taulukko 2: Henkilökohtaiset tavoitteet

4 Opinnäytetyön tietoperusta

Tässä luvussa käsittelemme opinnäytetyön tietoperustaa. Opinnäytetyön tietoperusta koostuu traumaattisten kokemusten käsittelyprosessista, traumaattisten tilanteiden jälkihoidosta sekä kriisin kohdanneen psyykkisestä palautumiskyvystä eli resilienssistä. Tietoperusta esitellään työssä kattavana, sillä sen avulla halusimme muodostaa tarkan kuvan siitä, miten kriisin kokeneen ihmisen ensireaktiot tunnistetaan sekä miten eri kriisin vaiheet muuttuvat ihmisen käsitellessä traumaattista tapahtumaa. Halusimme myös tuoda ilmi kriisin kohdanneelle

käytettäviä purkumenetelmiä sekä käsitellä myös kriisistä selviytymistä. Tietoperustan tarkoituksena oli myös toimia opinnäytetyössä tuotetun ohjeistuksen keskeisenä lähtökohtana.

Traumaattisten tilanteiden jälkihoidossa tuodaan esille kriisin kokeneelle annettavan psyykkisen ensiavun tärkeys sekä sen tarkoitus. Traumaattisten tilanteiden jälkihoidossa tuodaan myös tietoon defusing ja debriefing purkukeskustelujen hyöty sekä niiden merkitys kriisin kohdanneen jälkireaktioiden käsittelyyn. Purkukeskustelumenetelmät ovat erityisen merkittäviä vankilan henkilökunnan kohdatessa kriisitilanteita työssään, jotta psyykkinen hyvinvointi ei vaurioidu.

Kriisin kohdanneen psyykkinen palautumiskyky haluttiin tuoda tietoperustaan, sillä ihmisen selviytyminen traumaattisista tilanteista on merkityksellistä. Ihmiset reagoivat eri tavoin järkyttäviin tapahtumiin ja tämä on tärkeä ottaa huomioon niin työyhteisössä tapahtuvassa kriisitilanteessa kuin muutoinkin elämässä. Resilienssiä eli selviämiskyvykkyyttä ihminen voi omalla kohdallaan vahvistaa, joka helpottaa vaikeista asioista selviytymistä.

Opinnäytetyön tietoperustassa on käytetty laajasti lähdekirjallisuutta kriisityöstä, kriisitilanteista selviämisestä, järkyttävien tapahtumien käsittelystä sekä resilienssistä ja kyvystä muutosten kohtaamiseen. Kriisityöhön liittyy paljon kirjallisuutta ja erilaisia tutkimuksia. Olemme tutkineet aiemmin tehtyjä tutkimuksia kriisityöstä turvallisuus- sekä sosiaalialalta. Rajasimme opinnäytetyössä kriisityötä koskevaa laajaa aihealuetta niin, että työssämme ilmenee suljetun vankilan näkökulmasta kriisin kokeneen henkilön jälkihoitoa koskevat teemat.

4.1 Traumaattisten kokemusten käsittelyprosessi

Tässä luvussa käsittelemme traumaattisen kokemuksen jälkeistä käsittelyprosessia ja sitä, mitä tyypillisiä piirteitä jokaiseen vaiheeseen kuuluu. Traumaattiset tapahtumat ja erilaiset kriisit ilmenevät ihmisissä yksilöllisesti. Traumaattisten kokemusten käsittely etenee kuitenkin suurimmalla osalla ihmisistä tiettyjä vaiheita noudattaen.

Ihmisen mieli alkaa sulkeutua kolmen vuorokauden kuluttua kokemastaan traumaattisesta tapahtumasta. Kolmen ensimmäisen vuorokauden aikana tapahtuneesta mieli on auki ja järkytyksen kohdannut on usein halukas puhumaan tapahtuneesta. Traumaattinen kokemus on ihmiselle niin vahva, että se pakottaa mieltä käsittelemään sitä prosessin alkuvaiheessa. Tämän vuoksi kriisityössä tulee toimia välittömästi järkyttävän tapahtuman jälkeen. Kriisitapahtuman jälkeisessä akuutissa kriisityössä pyritään käyttämään hyväksi mielen luonnollista tapaa käsitellä järkyttävää tapahtumaa. Tästä syystä kriisityön tarkoituksena on auttaa traumaattisen tapahtuman kokenutta käsittelemään kokemustaan järjestelmällisesti siinä vaiheessa, kun hän siitä luonnostaan puhuu. (Saari 2012, 96.)

Kriisireaktiot luokitellaan yksinkertaistaen erilaisiin vaiheisiin. Kriisin työstäminen ei kuitenkaan noudata tiettyjä sääntöjä, ja kuvatut vaiheet voivat myös limittyä. Erilaiset vaiheet auttavat kuitenkin käsittelymään ja ymmärtämään tilannetta. Kriisin keston vaikuttavat erilaiset tekijät. Reaktion voimakkuus riippuu stressitekijän laadusta ja voimakkuudesta, kriisissä olevan psyykkisestä herkkyydestä sekä aiemmista traumaista. Psyykkistä reaktiota lieventävät kriisiin joutuneen psyykinen vahvuus ja jo aiemmin koetut tilanteet. (Hammarlund 2010, 99.)

4.2 Kriisin eri vaiheet

Kun ihmiselle tapahtuu jotain hyvin järkyttävää tai hän saa tietoonsa jotain järkyttävää tapahtuneen, ensimmäinen reaktio on psyykinen shokki. Tällöin tapahtuma ei tunnu todelta, vaikka olisi itse ollut mukana tapahtumassa. (Saari 2012, 42.) Tätä ensivaihetta kutsutaan shokkivaiheeksi. Shokkivaiheessa ihminen kokee usein olonsa epätodelliseksi ja voi kieltää tapahtuneen. On myös tyypillistä, että ihminen poissulkee tunnereaktiot shokkivaiheen aikana. Tällaisilla reaktioilla on tärkeä psyykettä ja elämää suojaava merkitys. Shokkivaihe antaa aikaa kohdata tapahtunut. Shokkivaiheessa oleva ihminen tarvitsee yleensä konkreettista turvaa ja muiden ihmisten läsnäoloa. (Kriisin vaiheet 2021.)

Shokkivaiheessa aivojen kapasiteetista on käytössä suurempi osa kuin normaalitilassa. Tällöin myös aistit ovat herkemmitä vastaanottamaan vaikutteita. Tämän vuoksi syntyneet aistivaikutelmat ja mielikuvat ovat erittäin voimakkaita, yksityiskohtaisia ja selkeitä. Ne ovat niin vahvoja, että aivot tuottavat myöhemmin havaintoja tapahtuneesta, eli niin sanottuja ”flashbackejä”. Flashbackit ovat voimakkaita aistihavaintoja, jotka ovat syntyneet shokkitilassa ja joita esiintyy usein järkyttävän traumaattisen tapahtuman jälkeen. Yleisempiä ovat näköhavainnot, mutta myös kuulo-, haju-, maku- ja kosketushavaintoja voi esiintyä. Shokkivaihe kestää yleisemmin muutamasta tunnista vuorokauteen. Joissakin hyvin järkyttävissä tapahtumissa shokkivaihe voi kestää pidempään. (Saari 2012, 42, 49.)

Shokissa olevaan ihmiseen tekevät mieleenpainuvan vaikutuksen hänen kohtaamansa ihmiset ja se, mitä he sanovat. Muutaman minuutinkin kohtaaminen on niin tärkeä, että ihminen muistaa sen loppuelämänsä. Ne sanat, joita ihminen kuulee shokkivaiheessa terveydenhuoltohenkilöstöltä, poliisilta tai pelastushenkilöstöltä ovat erittäin mieleenpainuvia sanoja ja antavat usein sävyn koko tapahtuneelle. Traumaattisen tilanteen kohdanneen ihmisen auttajan on tärkeä muistaa, miten tärkeä merkitys hänellä on tilanteessa. Rauhoittavalla, rohkaisevalla ja turvallisella ilmapiirillä luovalla toiminnalla on suuri merkitys psyykkisessä shokissa olevalle ihmiselle. (Saari 2012, 43-44.) Shokkivaiheen aikana alkaa tulemaan hetkiä, jolloin tunteet alkavat tulla voimakkaasti hetkeksi pintaan, jonka jälkeen ne voivat tyypillisesti taas peittyä etäisyyteen ja tunteettomuuteen. Nämä ovat eräänlaisia reagoointipiikkejä. Shokkivaiheesta siirrytään reaktiovaiheeseen pikkuhiljaa ja edellyttäen, että vaara ja uhkatilanne on ohi. Reaktiovaiheeseen siirtymässä ihmisen täytyy tuntea olevansa turvassa. (Saari 2012, 52.)

Reaktiovaiheessa ihminen alkaa hiljalleen ymmärtää järkyttävän tapahtuman ja yrittää muodostaa käsitystä tapahtuneesta. Reaktiovaiheessa ihmisten tuntemukset ovat usein hyvin samankaltaisia, kuten ”Selviätkö tästä ikinä?” Kriisin aiheuttanut tapahtuma saattaa reaktiovaiheessa palata muistiin toistuvasti valveilla tai nukkuessa. Reaktiovaiheessa oleva tarvitsee kuuntelijaa, jolle kerrata tapahtunutta ja purkaa tuntemuksiaan. Puhumisella on tärkeä merkitys toipumisen kannalta, sillä se auttaa sisäistämään tapahtuneen ja tunteita on helpompi kohdata nimeämällä niitä. (Kriisin vaiheet 2021.)

Tapahtuneen tilanteen tietoisuuden myötä tulevat tunteet pintaan. Reaktiovaihe on usein tunteiden myllerrystä ja tässä vaiheessa ihmiset usein itkevät paljon. Tunteet vaihtelevat paljon. Ihminen saattaa kokea helpotuksen tunnetta siitä, että olisi voinut käydä vieläkin pahemmin, mutta myös suru, epätoivo, ahdistus, viha ja itsesyytökset ovat tyypillisiä tunteita reaktiovaiheessa. Reaktiovaiheessa on myös tyypillistä syyllisen etsiminen. Tämä on eräänlainen suoja-mekanismi, joka suojaa omassa itsessä tapahtuvassa käsittelyssä ja vaikeilta tunteilta. Reaktiovaiheelle on tyypillistä myös voimakkaat somaattiset reaktiot, kuten vapina, pahoinvointi, painon tunne rinnassa, lihassäryt ja väsymys. Reaktiovaiheen tunteilla, kuten kaikilla tunteilla yleensäkin on tarkoitus. Niiden avulla ihminen reagoi kokemustaan ulos itsestään. Tunteita ei tulisi vältellä tai estää, sillä siten tunteet ja kokemukset jäävät sisään. (Saari 2012, 53-56.)

Reaktiovaiheen kesto on tyypillisimmin kahdesta neljään päivää. Tähän vaiheeseen kuuluvia vaikeita tunteita voi olla haastava kestää. Kaikkein vaikein vaihe menee kuitenkin melko nopeasti ohi. Ihmisellä voi olla vaikea ymmärtää omia tunteitaan, joka voivat tuntua pelottavaltakin, näillä jokaisella vaikealla tunteellakin on kuitenkin tarkoituksensa ja ne kuuluvat reaktiovaiheeseen. Reaktiovaiheen jälkeen seuraa käsittelyvaihe. Tässä vaiheessa traumaattisen kokemuksen käsittelyprosessi muuttuu luonteeltaan. Shokki- ja reaktiovaiheessa prosessin eteneminen on nopeaa, mutta käsittelyvaiheessa prosessi hidastuu ja voikin olla, ettei sen edistymistä huomaa helposti. (Saari 2012, 59-61.)

Käsittelyvaiheessa traumaattisen tapahtuman käsitetään olevan totta. Tällöin ihminen alkaa olla valmis kohtaamaan tapahtuman kaikinensa ja oman muuttuneen tilanteensa. Käsittelyvaiheeseen voi liittyä tunteiden voimakasta vaihtelua sekä muisti-, ja keskittymisvaikeuksia. (Kriisin vaiheet 2021.) Käsittelyvaihe on tärkeä läheisen menettäneelle, jolla suru on voimakasta. Suru on prosessina pitkäkestoinen. Aluksi menetys ja siihen liittyvät tapahtumat ja hetket ovat lähes koko ajan mielessä. Jossain vaiheessa ihminen huomaa, että joukkoon mahtuu myös hetkiä, jolloin menetystä ei ole enää ajatellut niin vahvasti. Vähitellen nämä hetket lisääntyvät. Tällaisia hetkiä seuraamalla pystyy huomaamaan suruprosessin etenemistä. Voimakkaat tunteet eivät häviä käsittelyvaiheen aikana, ja välillä jokin asia saattaa muistuttaa menetyksestä, jolloin suru ja ikävä nousevat taas pintaan. Väkivalta-, ja onnettomuustilanteiden käsittelyvaiheen tärkeä tarkoitus on työstää pelkoja ja traumoja. Pelot voivat olla elämää hallitsevia ja niiden työstäminen vaikeaa. (Saari 2012, 61-62.)

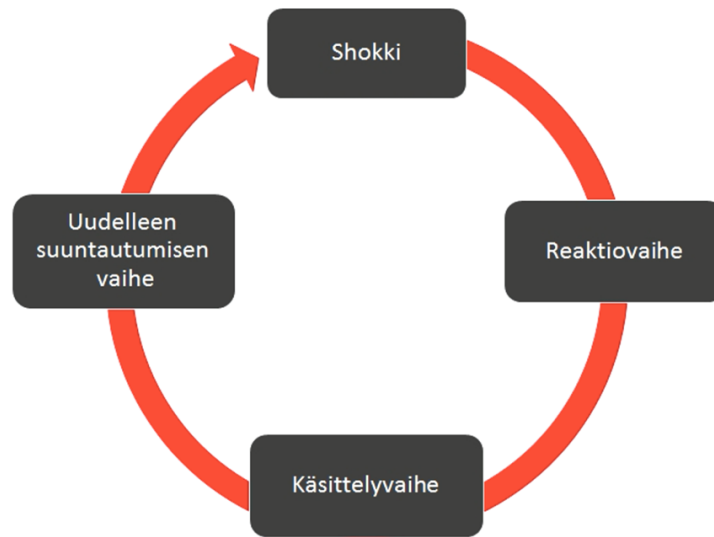
Käsittelyvaiheessa traumaattisen tapahtuman työstämisen voidaan sanoa kääntyvän sisäänpäin. Käsittely tapahtuu yleisemmin omassa mielessä tietoisesti tai tiedostamatta. Ihminen työstää tapahtunutta, vaikka saattaakin tuntea, ettei enää aktiivisesti ajattele kokemusta. Tämä näkyy kuitenkin monella tavalla ihmisen käyttäytymisessä sekä toiminnassa. Käsittelyvaiheessa myös työnteko saattaa tuntua haastavalta. On kuitenkin suositeltavaa, että työhön paluu tapahtuisi melko pian traumaattisen tapahtuman jälkeen. Jos traumaattinen tapahtuma on ollut väkival-
lan kohteeksi joutuminen, on suositeltavaa palata töihin mahdollisimman pian tapahtuneen jäl-
keen, mikäli fyysiset vammat ovat parantuneet. Tämä ei tarkoita, että ihminen olisi täysin
ennallaan ja täysin työkykyinen, mutta työn katsotaan olevan monilta osin kuntouttavaa trau-
maattisten tapahtumien jälkeen sekä se tuo tunteen elämän jatkuvuudesta ja sosiaalisten suh-
teiden ylläpito tukee ja normalisoi elämää. Työnantajan on kuitenkin hyvä huomioida työteki-
jän traumaattinen kokemus ja mahdollisesti keventää työtehtäviä. (Saari 2012, 64-65.)

Käsittelyprosessissa on tärkeää, että ihminen pystyy luomaan tulevaisuudelle perspektiiviä. Täl-
löin voidaan myös hahmottaa toipumisprosessin kulkua. Tulevaisuuden perspektiivin luominen
edellyttää, että tulevaisuuden pystyy nähdä edes osittain ennustettavana, tulevaisuuden pystyy
nähdä edes osittain sellaisena, että siihen voi itse vaikuttaa sekä se, että tulevaisuudessa näkee
edes jotain toiveikasta. Käsittelyprosessin kesto traumaattisen tapahtuman jälkeen vaihtelee,
mutta voidaan sanoa toipumisen olevan pitkällä, jos elämää pystyy näkemään esimerkiksi muu-
tamien kuukausien päähän, sen sijaan, että näkisi vain päivien tai viikkojen päähän. (Saari
2012, 66.)

Uudelleen suuntautumisen vaihe muuttuu käsiteltäväksi ja ajankohtaiseksi vasta käsittelyvai-
heen loppupuolella. Traumaattiset tapahtumat aiheuttavat usein elämään suuria muutoksia.
Tapahtuneen hyväksymisen kautta ihminen pääsee sopeutumaan niihin muutoksiin, joita tapah-
tuma on tuonut. Kehitys tapahtuu ihmisessä usein huomaamatta. (Saari 2012, 67.) Uudelleen
suuntautumisen vaiheessa tapahtunut alkaa vähitellen muodostua osaksi omaa elämää. Tapah-
tunut ei ole toistuvasti mielessä, vaikka välillä tuska voikin nousta pintaan. Ihminen kykenee
tällöin jo suuntautumaan tulevaisuuteen ja kokemaan ilon tunteita elämässään. Tapahtumasta
tulee merkittävä osa omaa elämäntarinaa, mutta se ei hallitse tunne- ja ajatusmaailmaa. (Krii-
sin vaiheet 2021.) Kriisin kulkuun voi vaikuttaa moni asia. Vaikka ihminen olisi tapahtumasta jo
uudelleen suuntautumisen vaiheessa, voi yllättäen tapahtumasta muistuttavat asiat tuoda mie-
leen raskaita tuntemuksia ja surua sekä tuottaa ahdistusta ja muita oireita.

Toivottu lopputulos trauman kokeneella on, että traumaattisesta kokemuksesta tulee tietoinen
sekä levollinen osa itseään. Se ei enää ole koko ajan mielessä tai täytävä koko mielen sisältöä,
niin kuin prosessin alkuvaiheessa. Traumaattisen kokemuksen voi kohdata ajattelemalla sitä
ilman pelon ja ahdistuksen voimakasta tunnetta. Tavoitteena on, ettei kokemusta torjuta tai
kielletä vaan se läpityöstetään. (Saari 2012, 68.)

TRAUMAATTISEN KRIISIN VAIHEET



Kuvio 2: Traumaattisen kriisin vaiheet. (Kriisin vaiheet 2017.)

Kriisit jaotellaan yleisimmin kehitys- ja traumaattisiin kriiseihin. Tässä työssä keskitytään traumaattisiin kriiseihin ja sen jälkeisiin toimenpiteisiin. Traumaattinen kriisi syntyy aina ulkoisen ja yllättävän vaikutuksen seurauksena. Siinä ihmisen psyykinen käsittelykyky ei riitä käsittelemään suurta traumaattista tapahtumaa. Tapahtuma, johon hän ei ole voinut vaikuttaa itse on tullut ihmiselle yllättävästi ja hallitsemattomasti. Traumaattisia kriisejä on kahdenlaisia. Ihmisen kokiessa yksittäisen traumaattisen tapahtuman puhutaan 1.-tyypin traumatapahtumasta, johon työssämme keskitymme. 2.-tyypin traumaattinen kokemus on puolestaan toistuvaa ja pitkäaikaista, jota tapahtuu useimmiten työpaikan ulkopuolella. (Pohjolan-Pirhonen, Poutiainen & Samulin 2007, 13-15.) 2.-tyypin traumaattista kokemusta emme opinnäytetyössä käsittele.

Traumaattisia kriisitilanteita suljetussa vankilassa tarkasteltaessa 1.-tyypin traumatapahtuman mukaan voi kyseessä olla esimerkiksi vangin äkillinen väkivaltainen hyökkäys henkilökuntaa tai muuta virkamiestä kohtaan. Tällainen tilanne voi tulla hyvinkin yllättäen ilman ennakoitavissa olevia merkkejä ja altistaa henkilökunnan vakavalle vaaralle sekä traumatisoitumiselle ja muulle henkiseen kuormitukseen. Vastaavasti taas 2.-tyypin traumaattinen kokemus, joka yleensä tapahtuu työpaikan ulkopuolella, voi liittyä esimerkiksi kiristystilanteeseen, jota henkilökunnan jäsen voi joutua kohtaamaan laitoksen ulkopuolella. Kiristystilanteissa voi olla kyseessä esimerkiksi entinen tuomittu tai järjestäytyneeseen rikollisryhmään kuuluva, joka vankilan ulkopuolella häiriköi työntekijää. Tällaisissa tapauksissa virkamiehen tulee viipymättä ilmoittaa asiasta vankilan johdolle sekä poliisille häneen kohdistuneesta kiristyksestä tai häirikköinnistä. Opinnäytetyössä keskitymme laajemmin vain vankilassa tapahtuviin kriisitilanteisiin

ja rajaamme vankilan ulkopuolella tapahtuvat tilanteet pois. On tärkeää, että jokainen virkamies kertoo pienestäkin laitoksen ulkopuolella tapahtuvasta uhkauksesta tai kiristyksestä, jotta kyseinen toiminta saadaan loppumaan eikä uhkaa virkamiehen turvallisuutta.

4.3 Traumaattisten tilanteiden jälkihoito - Defusing ja Debriefing

Seuraavaksi käsittelemme traumaattisten tilanteiden jälkeen tapahtuvaa jälkihoitoa. On tärkeää, että akuuttia kriisiapua annetaan heti traumaattisen tilanteen kohdanneelle. Tällöin kyseessä on psyykinen ensiapu, jossa henkisellä auttamisella ja läsnäololla autetaan shokkivaiheessa olevaa henkilöä. Traumaattisen tilanteen kohdanneelle on tärkeää antaa turvallisuuden tunnetta, tilaa tunnereaktioille ja pyrkiä rahoittelemaan shokkitilaa. Välittömän ensiavun jälkeen traumaattisen tilanteen kohdanneelle voidaan antaa jälkihoitoa defusing ja debriefing purkukeskustelumenetelmillä.

Psyykinen ensiapu on psyykkisen shokin saaneelle ihmiselle ensiarvoisen tärkeää. Sen aikana annetaan traumaattisen kokemuksen kokeneelle henkistä ensiapua. Ensiavun aikana ollaan läsnä ja käytettävissä, jos traumaattisen kokemuksen kokenut henkilö sitä tarvitsee, sekä luodaan rauhoittava ja turvallinen ilmapiiri ja myötäeletään hänen kokemaansa. Shokkivaiheessa olevalla henkilöllä on usein tarve puhua tapahtuneesta. Silloin hän tarvitsee enemmän kuuntelijaa, ei keskustelijaa. Psyykkisessä ensiavussa ei pyritä lohduttamaan tai kertomaan, että kaikki muuttuu paremmaksi tai että toisillekin on käynyt vastaavanlaisesti. Ensiavun tarkoituksena on antaa tilaa henkilön reaktioille, ajatuksille ja tunteille. (Saari 2012, 142-146.)

Psyykkisessä shokissa olevan henkilön elimistö käy ylikierröksillä. Henkilöä pyritään rauhoittamaan esimerkiksi kosketuksella tai halaamalla. Kosketus ilmaisee turvaa, myötätuntoa ja hyväksymistä. Psyykkisellä ensiavulla pyritään lyhentämään shokkireaktiota. Psyykkisen avuntarjonnan on hyvä tulla kriisityön ammattilaiselta, sillä he pystyvät tunnistamaan ja antamaan sen avun mitä avuntarvitsija tarvitsee. Henkilön läheisiltä ei tällaista voida olettaa, vaikka heidän apunsa ja tuki ovat hänelle tarpeellisia. (Saari 2012, 147-148.)

Defusing on psykologinen purkukeskustelu, jonka on kehittänyt 1980-luvulla amerikkalainen psykologi Jeffrey Mitchell. Hän kehitti menetelmää sellaisten ammattiryhmien käyttöön, jotka kokevat työssään erilaisia traumaattisia tilanteita. Tällaisia ammattikuntia ovat esimerkiksi poliisi, pelastushenkilökunta ja poliklinikkahenkilöstö sairaaloissa. (Saari 2012, 149.) Menetelmää voidaan käyttää hyvin myös muissa ammattiryhmissä ja se soveltuu hyvin myös vankilan henkilökunnan käyttöön vankilassa tapahtuvien äkillisten traumaattisten tapahtumien jälkihoitoon.

Defusing-purkukeskustelu on traumaattisen tapahtuman jälkeinen välittömästi käytävä purkukeskustelutilaisuus. Keskustelu tulisi käydä noin kahdeksan tunnin sisällä tapahtuneesta, jolla pyritään palauttamaan työkykyä ja normalisoimaan traumaattisen kokemuksen saaneen henkilön omaa tilannetta. Keskustelun sisältö koostuu henkilön tuntemuksien jakamisesta

tapahtuneesta. Keskustelussa käydään läpi tapahtunutta tilannetta ja sen taustoja sekä kerrotaan uhrien voinnista. (Defusing- ja debriefing 2018.) Keskustelun vetäjän ei tarvitse olla psykologian asiantuntija, vaan tilaisuuden vetäjäksi käy organisaation sisältä koulutettu henkilö. Tärkeää on myös huomioida, ettei kyseinen henkilö ole ollut itse mukana tilanteessa, vaan vetäjän tulisi olla tilanteen ulkopuolinen henkilö. (Defusing 2017.)

Purkukeskustelu käydään tilanteessa olleiden kesken. Keskustelun teemoina voidaan pitää kysymyksiä, jotka ovat oleellisia defusing-keskustelussa. Näitä ovat kysymykset: Mitä oikeasti tapahtui, miten osallistujat kokivat tilanteen, mitä he näkivät ja kuulivat tilanteessa sekä mitä he itse tekivät kyseisessä tilanteessa. (Saari 2012, 150.) Purkukeskustelun pituus on kestoltaan keskimääräisesti 30-60 minuuttia. Keskustelutilaisuus sisältää ensimmäisenä johdantovaiheen, joka on kestoltaan noin 5-10 minuuttia. Sen aikana luodaan turvallinen ja avoin ilmapiiri ja vetäjän johdolla sovitaan periaatteet purkukeskustelulle. Toisena on läpikäyntivaihe kestoltaan noin 10-30 minuuttia, jonka aikana jokainen saa kertoa omat kokemuksensa ja tuntemuksensa tapahtuman aikana ja sen jälkeen. Kolmantena informointivaihe kestoltaan noin 5-10 minuuttia. Tällöin vetäjä tekee loppuyhteenvedon keskustelusta. (Defusing 2017.)

Purkukeskustelun perusteella vetäjä tekee päätelmät jatkotoimenpiteistä, eli siitä, onko tarvetta edelleen jälkipuinti-istuntoon eli debriefing-purkukeskustelulle. Todettaessa defusing-tilaisuuden olevan riittävä, voidaan sopia seurannasta. Tällä tarkoitetaan seuraavina lähipäivinä tapahtuvaa osallistujien voinnin ja toipumisen seuraamista. Mahdollisten ongelmien jatkuessa tai ilmaantuessa ohjataan työntekijä jatkohoitoon. (Saari 2012, 151.)

Henkilön tullessa tietoisiksi traumaattisesta tapahtumasta, eli tulee reaktiovaiheeseen, muuttuu myös traumaattisen tilanteen käsittely. Silloin tapahtumaa käsitellään reaktioiden, ajatusten ja tunteiden kautta. Tätä tapahtumaa kutsutaan psykologiseksi debriefingiksi, eli psykologiseksi jälkipuinniksi. Alun perin menetelmä kehitettiin stressinhallintaohjelmaksi eri organisaatioihin, joihin liittyy riskialttiutta ja erilaisia vaaratilanteita työtehtävissä. Suomessa menetelmää käyttävät vain ammattilaiset, kun muualla maailmassa menetelmää saattavat käyttää vapaaehtoiset auttajat. (Saari 2012, 154-156.)

Debriefing on ammattilaisen kanssa käytävä purkukeskustelu, jossa hiljattain tapahtuneen äkillisen trauman tai kriisin tapahtumat ja kokemukset käydään läpi. Sen avulla pyritään lieventämään tapahtumasta aiheutuvia psyykkisiä ja fysiologisia jälkireaktioita. Istunto järjestetään 1-5 päivää tapahtuneesta ja se voidaan järjestää yksilö tai ryhmämuotoisena. Istunto on kestoltaan 1-3 tunnin mittainen riippuen osallistujien määrästä. Istuntoja järjestetään vain yksi. (Jälkihoito 2022.)

Debriefingissä käytetään samaa kaavaa, vaikka tilaisuus olisi yksilö- tai ryhmämuotoinen. Keskustelun aluksi käydään tapahtuma läpi, jotta tiedetään sen faktat. (Jälkihoito 2022.) Keskustelussa käydään läpi, miten voidaan ennaltaehkäistä haitallisia jälkireaktioita. Tällaisia on

muun muassa keskittymisvaikeudet, levottomuus, ahdistus ja tapahtumasta aiheutuvat muistot ja ajatukset. (Kriisityön palveluprosessi 2022.) Jokainen osallistuja käy läpi oman kokemuksensa tilanteesta. Tämän jälkeen tilanne pyritään normalisoimaan. Käydään läpi mitä mahdollisesti on trauman jälkeen odotettavissa ja millaisella aikavälillä. Lopuksi sovitaan mahdollisista jatkohoidoista. (Jälkihoito 2022.)

Psykologisessa debriefingissä voidaan katsoa olevan neljä tavoitetta, joita pyritään saavuttamaan. Ensimmäisenä läpi käydään tapahtuma, jotta osallistujien suojareaktiot eivät nouse esiin ja näin ollen estäisi normaalin käsittelyprosessin. Toisena työstetään voimakkaita psykisiä reaktioita. Tarkoituksena on saada kohdattua ajatukset ja tunteet sellaisena kuin ne ovat. Kolmanneksi pyritään syventämään sosiaalista tukea, jonka avulla pyritään luomaan tunnetta, että yksilö ei ole yksin tapahtuman kanssa. Neljäs tavoite on pyrkimys traumaattisen tapahtuman synnyttämien reaktioiden neutralisoimiseen. Sen tarkoituksena on tuoda esille omat reaktiot järkyttävässä tapahtumassa ja sen jälkeen. (Saari 2012, 156,163, 165, 169.)

Debriefing tilaisuuden pitäminen Helsingin vankilan työntekijöille tulisi järjestää yhteistyössä Mehiläisen työterveystiimin kanssa, jossa tilaisuuden järjestäminen viipymättä on mahdollista. Mehiläisen työterveystiimissä debriefingin järjestäminen on mahdollista niin yksilö- kuin ryhmämuotoisena. (Kriisityön palveluprosessi 2022). Asia on sovittavissa työterveyden kanssa, missä itse purkukeskustelu voidaan pitää.

4.4 Kriisin kohdanneen psyykinen palautumiskyky - Resilienssi

Ihmisellä on kykyä selviytyä vaikeistakin elämäntapahtumista, traumaista ja erilaisista kriiseistä. Tässä luvussa käsittelemme selviytymistä ja sitä, mitkä asiat tukevat selviytymistä ja toipumista. Vaikka ihmiset joutuisivat saman järkyttävän tilanteen eteen, he reagoivat eri tavalla tilanteeseen. Tämä pätee reagointiin niin tapahtumahetkellä kuin tilanteen jälkeenkin. Tämä on tärkeä asia huomioida kriisitilanteen sattuessa niin työyhteisössä kuin muuallakin.

Puhuttaessa selviytymisestä, nousee nykyisin esille käsite resilienssi. Resilienssiä ei voida kuvailla vain yhdellä sanalla, mutta sitä parhaiten kuvaa sanat muutosjoustavuus, kimmoisuus, ketteryys ja selviämiskyvykyys. (Lipponen 2020, 9) Resilienssi-termi on lainattu fysiikasta, jossa se tarkoittaa materiaalin kimmoisuutta sekä iskunkestävyyttä. Resilienssi on puristuskimmoisuutta eli rasittuneen kappaleen kykyä palautua takaisin muotoonsa ja kokoonsa muutoksesta. Vaikka fysiologia ja genetiikka on katsottu olevan tärkeä osa resilienssin kehittymistä, on kuitenkin myös näyttöä siitä, että ihmiset voivat oppia resilienteiksi kehittämällä ominaisuuksiaan, jotka helpottavat selviytymistä, sopeutumista ja toipumista vaikeista tapahtumista. (Pojjula 2018, 18-19.)

Resilienttien ihmisten erityispiirteinä sanotaan olevan päättäväisyys hallita omaa kohtaloaan myös niissä olosuhteissa, joita ei voi itse hallita. Resilienteillä ihmisillä on myös ominaista luoda

jokin merkitys koetulle vastoinkäymiselle tai kärsimykselle. Tämä mahdollistaa etenemisen kohti parempaa tulevaisuutta. Resilientti ihminen kykenee näkemään nykyhetken kärsimyksen osana elämäkokemusta. (Poijula 2018, 17.) Suurin osa ihmisistä kokee elämänsä aikana jonkin traumaattisen tapahtuman. Vuositasolla Suomessa ainakin 100 000 ihmistä kokee trauman. Vahingoittumattomana traumatisoivista tapahtumista ei selviä meistä kukaan, mutta suurin osa ihmisistä ei kuitenkaan vaivu epätoivoon. Resilienssiä on jopa 70 prosentilla ihmisistä. Vahingollisia vaikutuksia traumaattisista tapahtumista ilmenee maksimissaan neljäsosalla aikuisista sekä kolmasosalla lapsista. (Poijula 2018, 66.)

Vaikeista tapahtumista toipumiseen vaikuttaa myös ennalta koetut tapahtumat. Sellaiset ihmiset, jotka ovat kokeneet kohtalaisen määrän vaikeita elämäntapahtumia, oireilevat traumaattisen tapahtuman jälkeen vähemmän, kuin he, jotka eivät ole kokeneet vastoinkäymisiä. Altistuminen stressaaville tapahtumille voi olla karaiseva, ja auttaa siten selviytymään uusista stressaavista tapahtumista. Altistuminen stressaaville tapahtumille voi tuoda myös psyykkistä vahvuutta, joka toimii suojaavana tekijänä, mikäli stressi ei ole ollut liian voimakas ja siitä on onnistunut toipumaan. (Poijula 2018, 66-67.)

Resilienssi on määritelty moniulotteiseksi sekä muuttuvaksi prosessiksi, joka on yksilön sekä hänen ympäristönsä välisen vuorovaikutuksen lopputulos. Siihen voi vaikuttaa yksilön omat resurssit, esimerkiksi optimismi, mutta myös ympäristön resurssit, esimerkiksi muiden ihmisten tuki. (Poijula 2018, 224-225.) Resilienssi on yksilön toimintakykyiseksi palautumista, mutta jokainen voi sitä omilla vahvuuksillaan tuoda myös työympäristöön. Erityisesti turvallisuus, - ja pelastusaloilla on erityisen tärkeää, että työntekijöillä on vahvuutta palautua henkisesti takaisin toimintakykyiseksi. Tämä vaatii kuitenkin jokaisen yksilön tiedostamisen omista vahvuuksistaan ja siitä, millainen oma resilienssi on. Jokainen työntekijä voi omilla vahvuuksillaan vahvistaa myös oman työyhteisön resilienssiä.

Traumatietoisien yhteisön sanotaan olevan terve ja resilientti. Ihmiset ovat resilientteja ja voivat parantua traumasta erityisesti silloin, jos kaikki työskentelevät samaa tavoitetta kohti. (Poijula 2018, 228.) Vankilassa työskentelevien yhteinen tavoite tulisikin olla turvallisuus ja turvalliset työskentelytavat sekä työyhteisön luottamuksellisuus. Voidaankin siis todeta, että ihmisen mielellä ja ajattelulla on suuri vaikutus resilienssin vahvistumiseen. Ajatus ja myös muutoksen voima lähtee sen sisäistämisestä, että ”Minä voin vaikuttaa ennen kaikkea itseäni.”

5 Opinnäytetyön toteutus

Tässä luvussa esittelemme opinnäytetyömme toteutusta. Kerromme myös kehittämistyönä toteutetun opinnäytetyön tavoitteesta sekä kehittämistyön tarkoituksesta ja eri menetelmistä. Avaamme myös opinnäytetyössämme käyttämäämme kehittämistyön menetelmää.

5.1 Kehittämistyön tavoite ja tarkoitus

Kehittämistyömme tavoitteeksi ja tarkoitukseksi muodostui Helsingin vankilan henkilökunnalle suunnattu kriisityön jälkihoidon suunnittelu ja päivittäminen. Kriisitoiminnan kehittämisen lisäksi opinnäytetyössä toteutetaan ohjeistuksena kriisityön jälkihoidon toimintamalli. Kehittämistyömme tarkoituksena on parantaa työssä kohdattavien kriisitilanteiden jälkihoitoa ja sen avulla parantaa myös henkilökunnan henkistä hyvinvointia ja työssä jaksamista. Kehittämistyömme tavoitteena on saada Helsingin vankilan henkilökunnalle myös tunne siitä, että työntekijän henkisestä hyvinvoinnista huolehditaan. Henkisen hyvinvoinnin voidaankin sanoa olevan tärkeimpiä ominaisuuksia, jota tämänkaltaisessa haastavassa työympäristössä työntekijältä vaaditaan.

Kehittäminen on konkreettista toimintaa, jolla pyritään saavuttamaan jotakin ennalta määriteltyä tavoitetta. Kehittämistyö on luonteeltaan erityisesti käytännöllistä asioiden parantamista, edistämistä sekä korjaamista. Onnistunut kehittäminen voi myös levitä laajemmin organisaation muihin yksiköihin. Kehittämistoiminnan tavoitteena on saada aikaan muutosta parempaan ja tehokkaampaan kuin mitä aikaisemmat toimintatavat ja -rakenteet ovat olleet. (Toikko & Rantanen 2009, 14, 16.)

5.2 Opinnäytetyö kehittämistyönä

Opinnäytetyömme aiheena on kriisitilanteiden jälkihoito Helsingin vankilan työntekijöille. Tavoitteena on saada kehitettyä ja päivitettyä Helsingin vankilan kriisitilanteiden jälkihoitoa ja siihen liittyviä toimintatapoja. Kyseessä on kehittämistyönä tehty opinnäytetyö. Opinnäytetyön tilaajana on Helsingin vankila. Kriisitilanteiden jälkihoitoa ei ole Helsingin vankilassa päivitetty useampaan vuoteen, joten kyseisen aiheen käsittelyyn ja kriisitilanteiden jälkihoidon suunnittelulle oli suuri tarve. Tarkoituksenamme on luoda ohjeistus Helsingin vankilan henkilökunnalle, jotta jokainen henkilökuntaan kuuluva tietää kriisitilanteen sattuessa, miten jälkihoito etenee. Tätä ohjeistusta varten teemme yhteistyötä Helsingin vankilan apulaisjohtajien sekä Mehiläisen työterveystiimin kanssa, jotta saamme luotua mahdollisimman selkeän toimintaohjeen jälkihoidon etenemiseen. Erillisen kriisiryhmän luomisesta vankilaan sekä sen kouluttamisesta vastaa Helsingin vankila.

Tässä opinnäytetyössä tuomme teoreettisena viitekehyksenä esille traumaattisten kokemusten käsittelyprosessia, traumaattisten tilanteiden jälkihoitoa sekä kriisin kohdanneen psyykkistä palautumiskykyä eli resilienssiä. Toiminnallisessa osuudessa tuomme esille Rikosseuraamuslaitoksen sekä Helsingin vankilan tilastoja henkilökuntaan kohdistuneista uhka- ja väkivaltatilanteista. Tarkoituksenamme on tilastojen avulla selvittää, miten paljon uhka- ja väkivaltatilanteita on kohdistunut henkilökuntaan, ja pystytäänkö tilastollisesti kertomaan, kuinka paljon defusing ja debriefing menetelmiä on lähivuosina käytetty. Käsittelemme opinnäytetyössä kriisityötä Helsingin vankilassa sekä Mehiläisen työterveystiimin palveluprosessia Helsingin vankilan

henkilökunnan kriisiavusta. Toteutamme myös Helsingin vankilalle kehittämisehdotuksen tulevasta kriisiryhmän rakenteesta sekä ryhmän koulutuksesta sekä luomme kriisitilanteita varten kirjallisen ohjeistuksen, jotta henkilökunnan tietoon tulee päivitetysti, miten kriisiapu etenee Helsingin vankilassa. Refleктоimme opinnäytetyössämme omaa työskentelyämme kriisityöskentelyn ja kriisitilanteiden kohtaamisen näkökulmasta Helsingin vankilan rikosseuraamustyöntekijöinä. Reflektionaudoilla on keskeinen merkitys oman asiantuntijuuden kehittymisessä, joka kuuluu keskeisesti ammattikorkeakoulun opinnäytetyön tavoitteisiin. (Pohjannoro & Taijala 2007, 11).

5.3 Kehittämistyön menetelmät

Kehittämisellä on tavoitteena luoda jotain parempaa ja tehokkaampaa kuin aikaisemmat toimintatavat ovat olleet. Muutoksella pyritäänkin suuntautumaan menneestä tulevaan. (Toikko ym. 2009, 16.) Kehittämisen tavoitteiden ollessa selvillä sekä kun tarkempi kehittämistehtävä on määritelty ja siihen liittyvää lähestymistapaa on pohdittu, aletaan suunnitella menetelmiä, joita kehittämisen tukena käytetään. Kehittämistyössä on mahdollista ja suositeltavaakin käyttää erilaisia menetelmiä. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2014, 104.) Halusimme opinnäytetyöllemme kehittää Helsingin vankilan kriisityötä. Työskentelemme rikosseuraamustyöntekijöinä Helsingin vankilassa, ja tiedämme, että työyhteisössä kriisityöhön ei ole viime vuosina kiinnitetty tarpeeksi huomiota. Kriisitilanteet vankilassa voivat olla traumatisoivia, ja vaativat kunnan jälkihoitoa, jotta työntekijän henkinen hyvinvointi sekä työkyky säilyy hyvänä.

Kehittämistyö alkaa kehittämiskohteen löytämisestä ja sen tavoitteiden määrittämisestä. Prosessin tärkeä vaihe on mielekkään kehittämiskohteen löytäminen. Useimmiten esimerkiksi opiskelija tekee kehittämistyötä yrityksen tai muun organisaation tilauksesta, mutta kehittämistyössä painottuu ennen kaikkea kyky tunnistaa niitä kehittämistarpeita, joita organisaatiossa sekä työssä piilee. Työn tavoitteita pohtiessa tulee pitää mielessä, että kehittämistyössä tulisi myös pyrkiä tuottamaan työelämään tietoa, mikä kehittää sekä uudistaa työelämän osaamis- ja tietopohjaa. Jotta kehittämistavoitteita voidaan määritellä, on hankittava kehittämiskohteeseen liittyvää tietoa erilaisista lähteistä. Näitä taustoja ovat erityisesti organisaation tai yrityksen arvot ja strategia. Sitä mukaan, kun kehittämiskohteesta kerätään tarvittavaa tietoa, on tarpeen, että kaikki hankitut tiedot ja ajatukset dokumentoidaan. Tällöin kerättyyn aineistoon on helppo palata kehittämistyön edetessä. Koko prosessin ajan on hyvä kirjata kaikki lähteet, joista tietoa on kerätty. (Ojasalo ym. 2014, 26-28.)

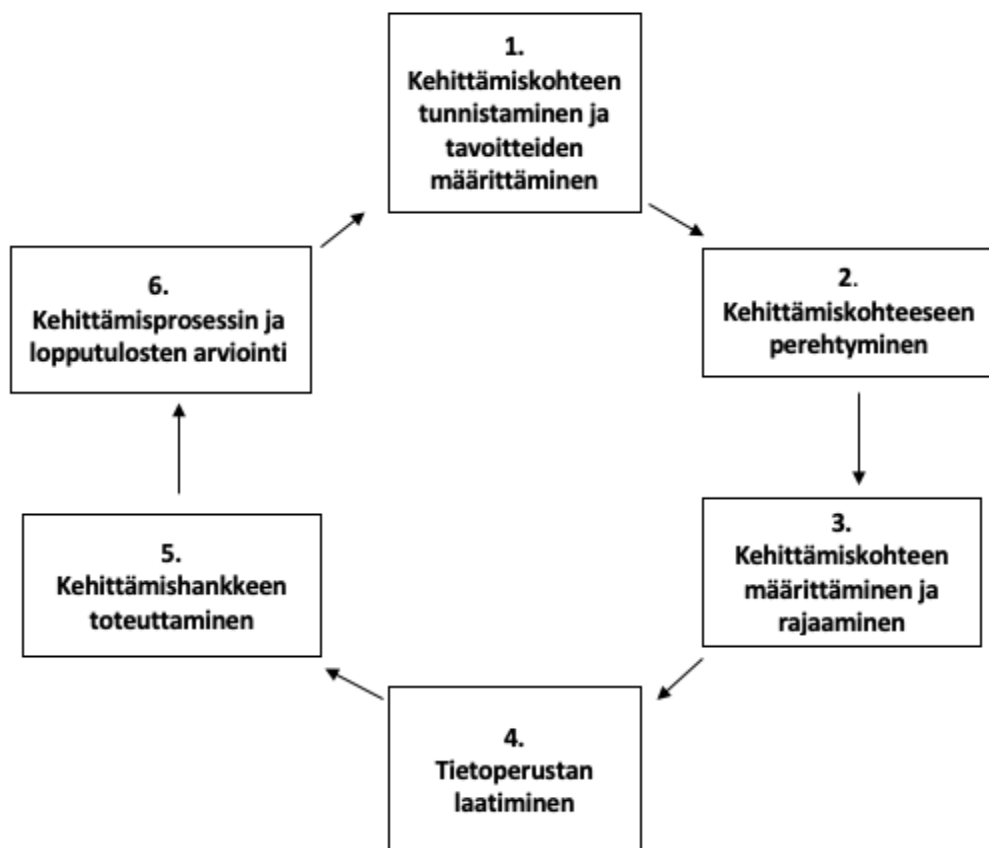
Kriisityö aiheena kiinnosti meitä molempia tekijöitä. Aiheen tuominen suljetun vankilan näkökulmaan vaati rajauksia jo valmiiksi laajasta aiheesta. Rajaukset tarkoittivat meille sen pohtimista, mitä kriisitilanteita työntekijä saattaa vankilassa kohdata ja millaisella kriisityöllä vaikeistakin tilanteista päästään etenemään niin, että työntekijän henkinen hyvinvointi ei vaurioidu. Kehittämistehtävän tulee määrittää mihin kehittämisellä pyritään. Usein tehtävänä voi

olla jonkin konkreettisen tuotoksen, uuden toimintatavan tai kehittämisidean luominen. Tähän pääsemisen kannalta on tärkeää tuntea aihealue perusteellisesti. Aiheeseen löytyvä näkökulma määrittää työn etenemisen suunnan. Valmiina olevasta teoriasta puhutaan tutkimuksissa käsitteinä kirjallisuuskatsaus, teoreettinen viitekehys tai teoriatausta. Se mihin kehittämistyössä suunnittelu ja toteuttaminen nojautuu, kutsutaan tietoperustaksi. (Ojasalo ym. 2014, 32-34.)

Opinnäytetyön etenemistä helpotti, että toimintaympäristönä Helsingin vankila oli meille jo entuudestaan työmme kautta tuttu. Näin ollen oli helpompi viedä suunnittelua siihen suuntaan, että sen toteuttaminen käytännössä olisi myös mahdollista. Opinnäytetyössämme tavoitteena oli luoda kehittämis ehdotuksen lisäksi myös konkreettinen tuotos kriisityön jälkihoidon toimintatavasta ohjeistuksen muodossa. Kehittämistyössä tulee käyttää usein monenlaisia menetelmiä, mutta menetelmiä valittaessa tulee kuitenkin pohtia mitä tietoa tarvitaan ja mihin sitä käytetään. Kehittämistyössä on tyypillistä käyttää esimerkiksi kyselyjä, haastatteluja, havainnointeja. (Ojasalo ym. 40-41.)

Käytimme kehittämistyössämme menetelmänä kyselyjä. Suunnittelimme luotettavat lähteet, joille kyselyt toteutamme. Toteutimme kyselyt sähköpostitse Rikosseuraamuslaitoksen turvallisuus- suunnittelijalle (Liite 1) sekä Mehiläisen työterveyspsykologille (Liite 2). Nämä kyselyjen kaksi vastaanottajaa valikoituivat, sillä Helsingin vankila toimii Rikosseuraamuslaitoksen organisaation alaisuudessa ja tarkoituksemme oli saada Rikosseuraamuslaitokselta luotettavat tilastot vankiloiden henkilökuntaan kohdistuneista uhka- ja väkivaltatilanteista. Mehiläisessä on Helsingin vankilan henkilökunnan työterveys, ja Mehiläiseltä tarkoituksenamme oli saada kattava kuvaus vankilan henkilökunnalle suunnatusta kriisiavun palveluprosessista. Helsingin vankilan apulaisjohtajille emme tehneet virallista kyselyä, sillä sovimme opinnäytetyön suunnitteluvaiheessa, että voimme olla heihin yhteydessä puhelimitse tai sähköpostitse tarvittaessa. Tarkoituksenamme oli, että voimme tuoda opinnäytetyöprosessin aikana kriisityön kehittämis ehdotukseemme liittyviä asioita esille apulaisjohtajille, jotta yhtenäinen linjaus vankilan kriisityön kehittämisestä säilyy opinnäytetyön tekijöiden sekä vankilan johdon välillä. Lopullisen tuotoksen arviointiin saimme Mehiläisen työterveyspsykologin sekä apulaisjohtajien arviot. Mehiläisen työterveyspsykologin arvio koski luotua toimintaohjeistusta. Apulaisjohtajien arvio koski kriisiryhmän kehittämis ehdotusta sekä toimintaohjeistusta. Rikosseuraamuslaitokselta emme pyytäneet työhömmme arviota, sillä heille suunnattu kysely kohdistui vain tilastoihin. Haastatteluja kriisitilanteiden kokemisesta emme halunneet tehdä vankilan henkilökunnalle, sillä jokaisen kokemus kriisi- ja traumaattisista tilanteista on yksilöllinen ja haluamme työssämme kunnioittaa jokaisen yksityisyyttä kriisitilanteiden ja niistä aiheutuvien tuntemuksien käsittelyssä. Helsingin vankilan rikosseuraamusesimiehille emme tehneet kyselyä kriisiryhmän rakenteen näkökulmasta siitä syystä, että halusimme ensisijaisesti rakentaa kehittämis ehdotuksen vankilan johdolle, joka tekee tarvittavan lopullisen päätöksen siitä, millainen kriisiryhmä on, kun sen toiminta päästään aloittamaan.

Kyselyjen ensisijaisena tarkoituksena on saada selvitettyä alkutilannetta sekä loppuvaiheessa saatujen tulosten arviointia. (Ojasalo ym. 2014, 40.) Opinnäytetyön keskeisenä tarkoituksena on viedä se käytäntönä työympäristöön. Kehittämistyötä arvioidaan koko kehittämisprosessin ajan. Se on tiedonkeruuta ja tiedon analysointia, jonka perusteella voidaan vertailla kehitystoimen vaikutuksia ja etenemistä. Arvioinnissa voidaan kysyä esimerkiksi, miten hyvin kehittämistyön tavoitteet saavutettiin? Mitkä asiat vaikuttivat tavoitteen saavuttamiseen ja ovatko tulokset valmiita käyttöönottoa varten? (Ojasalo ym. 2014, 46-48.) Toikko & Rantanen (2009) ovat todenneet kehittämistyöhön kohdistuvien perustelujen, organisoinnin ja toteutuksen olevan arvioinnissa kehittämistyön analyttisin osa.



Kuvio 3: Kehittämistyön prosessi (mukaillen Ojasalo ym. 2014, 24.)

5.4 Opinnäytetyön prosessin eteneminen

Opinnäytetyömme aiheen suunnittelu alkoi hahmottumaan vähitellen keväällä 2021. Olemme molemmat opinnäytetyön tekijät työskennelleet yli kymmenen vuotta Helsingin vankilassa vartijoina sekä nykyään rikosseuraamustyöntekijöinä ja oman työmme kautta tiedämme, että kriisitilanteiden sattuessa jälkihoidossa on ollut puutteita. Rikosseuraamusalalle ja vankiloihin tulee myös koko ajan uutta ja nuorempaa sukupolvea työskentelemään ja haluamme tuoda

opinnäytetyöllämme esiin sen, että vankiloissa ei vain tarvitse kestää työn luonteen vuoksi erilaisia traumaattisia tapahtumia. Suljettu vankila työympäristönä on omiaan aiheuttamaan vaarallisia ja äkillisiä henkilökuntaan kohdistuvia kriisitilanteita. On normaalia, että tapahtumat tuntuvat pahalta, mahdollisesti traumatisoivat ja siten myös heikentävät työkykyä. Hyvällä jälkihoidolla saadaan pidettyä henkilökunnan psyykkisestä hyvinvoinnista huolta ja myös henkilökunnan turvallisuuden tunne työssä sekä luottamus työnantajaa kohtaan pysyy hyvänä.

Keskustelimme opinnäytetyömme aiheesta Helsingin vankilan johtajan sekä apulaisjohtajien kanssa ja he toivat esiin, että kriisitilanteiden jälkihoito tarvitsee päivitystä. Saimme tietoomme, että kriisityötä on suunniteltu päivitettäväksi vankilalle ja kehittämistyönä toteutettava opinnäytetyö toimisi tukena kriisityön päivittämisessä hyvin. Tässä vaiheessa kehittämis-kohteeksi määritettiin kriisityön jälkihoidon kehittäminen. Opinnäytetyön tilaajana toimi Helsingin vankila. Kysyimme apulaisjohtajilta mitä he toivovat meidän ottavan työssämme huomioon. Saimme Helsingin vankilaan tehdyn aluehallintoviraston työsuojelutarkastuksen raportin. Huomioimme raportissa ilmenneitä puutteita kehittämistyössämme. Esitimme myös jo tässä vaiheessa oman näkemyksemme kriisiryhmän perustamisesta vankilaan. Kuulimme apulaisjohtajilta, että vankilalla on viimeksi vuonna 2009 ollut toiminnassaan erillinen kriisiryhmä. Pyy-simme saada kriisiryhmää liittyen mahdollisia tietoja. Saimme vuonna 2009 päivitetyn kriisityö-ryhmän jäsenet- yhteystietolomakkeen. Lomakkeeseen oli kirjattu kriisiryhmään kuuluneiden nimet sekä puhelinnumerot. Lomakkeessa oli myös kirjattu vankilan silloisen johtajan sekä silloisten apulaisjohtajien nimet sekä puhelinnumerot sekä vankilan päivystyksen numero. Huomasimme kriisiryhmän yhteystietolomakkeesta, että kaksi ryhmään kuuluvaa työskentelee edelleen Helsingin vankilassa. Keskustelimme heidän kanssaan siitä, millaisena he kokivat kriisiryhmän toiminnan sekä mitkä olivat ryhmän silloiset vahvuudet ja vastaavasti onko heillä kertoa jotain epäkohtia, joita ryhmän toiminnassa kokivat. Haasteena ryhmän toiminnassa tuli ilmi, että ryhmän jäsenien koostuessa eri henkilöstöryhmistä ja vuorotyön luonteen vuoksi, oli tilanteita, kun työvuorossa ei ollut kriisin sattuessa ketään kriisiryhmään kuuluvaa. Tällöin psyykkistä ensiapua ei ollut heti saatavilla, eikä kriisitilanteiden jälkihoitoa päästy heti aloittamaan. Tällöin aloimme suunnitella, että tulevaan kriisiryhmään olisi toimivinta koota kriisiryhmän jäsenet samasta ammattiryhmästä. Erillistä ohjeistusta henkilökunnan jälkihoitoon ei myöskään aiemmin ollut.

Pohdimme tärkeimmät yhteistyötahot, joilta saamme tarpeellista tietoa kriisityöstä sekä kriisitilanteiden jälkihoidosta kehittämistyöhömmä. Yhteistyötä teimme Rikosseuraamuslaitoksen turvallisuus -suunnittelijan sekä Mehiläisen työterveyspsykologin kanssa, joille lähetimme sähköpostitse kyselyt. Yhteistyötä Helsingin vankilan johdon kanssa on opinnäytetyöprosessin ajan tehty keskustelemalla puhelimitse sekä sähköpostitse. Opinnäytetyön sekä uuden toimintaohjeen yhtenä tavoitteena oli yhtenäistää Helsingin vankilan ja Mehiläisen työterveyden kriisitilanteiden jälkihoitoa. Mehiläisen työterveydestiimistä saimme palautetta, että työterveydessä ollaan tyytyväisiä, kun kriisityötä ja jälkihoitoa päivitetään Helsingin vankilalle. Saimme

työterveyspsykologilta tietoa Mehiläisen palveluprosessin kulusta kriisitilanteissa. Palveluprosessi tullaan esittelemään työssämme tarkemmin. Työterveystiimillä oli ehdottomana pyyntönä, että Mehiläisen kriisipuhelimen numero tuotaisiin koko henkilöstön saataville, jotta jokainen voi ottaa kriisitilanteen sattuessa matalalla kynnyksellä yhteyttä myös työterveyteen psyykkisen ensiavun saamiseksi. Otimme tämän huomioon ja tekemässämme kriisitilanteiden toimintaohjeisuksessa näkyy selkeästi Mehiläisen kriisipuhelimen yhteystiedot ja aukioloajat. Koemme, että Mehiläisen toimesta kriisitilanteen kokenut työntekijä saa apua helposti ja avun tarvetta myös jatkoon arvioidaan huolellisesti.

Sovimme Helsingin vankilan apulaisjohtajien kanssa, että uuden kriisiryhmän perustamisesta ja kouluttamisesta vastaa vankila. Halusimme kuitenkin tutkia kriisitilanteiden jälkihoitoon liittyvää koulutustarjontaa, joka soveltuisi vankilan kriisiryhmälle. Koulutusvaihtoehto esitellään kehittämisehdotuksena vankilan johdolle. Löysimme mielestämme erittäin hyvän koulutusvaihtoehdon tulevalle kriisiryhmälle. Kyseinen koulutus on Suomen palopäällystöliiton (SPPL) järjestämä, joka järjestää jälkipurkuohjaajakoulutusta organisaatioille, joissa henkilöstö altistuu työtilanteissa psyykkiselle kuormitukselle. (Henkilöstön lisä- ja täydennyskoulutus 2022). Suomen palopäällystöliiton edustaja oli erittäin kiinnostunut mahdolliseen vankilan henkilökunnan kouluttamiseen. Saimme tietoomme, että koulutusta on Suomen palopäällystöliiton toimesta annettu pelastusalalle, ensihoidolle, sairaanhoidolle, rajavartiolaitokselle sekä poliisiorganisaatiolle.

Keräsimme opinnäytetyömme varten laajasti lähdeaineistoa kriisityön menetelmistä, kriisitilanteiden jälkipurkumenetelmistä sekä toipumisprosessista erityisesti resilienssin näkökulmasta. Aineistoa aloimme kerätä pääsääntöisesti kirjastopalveluiden kautta. Haimme Laurean Finnasta sekä pääkaupunkiseudun kirjastoverkostosta eli Helmetistä kirjallisuutta hakusanoilla ”kriisityö”, ”defusing”, ”debriefing”, ”kriisitilanteiden jälkihoito” sekä ”resilienssi”. Kirjastoista löysimme erittäin mielenkiintoisia kriisityön kirjoja, erityisesti Salli Saaren kirja ”Kuin salama kirkkaalta taivaalta” toi esille sen, kuinka vaikeistakin traumaattisista tilanteista voidaan selvitä juuttumatta suruun, pelkoon tai epätoivoon. Tätä kyseistä kirjaa meille suositteli myös vankilan apulaisjohtaja työmme alkuvaiheessa. Laurean Finnasta etsimme vielä lähdeaineistoa hakusanalla ”kriisityö vankilassa”. Tällä hakusanalla emme kuitenkaan löytäneet juuri vankilaan kohdistuneesta kriisityöstä tietoa. Löysimme kriisityötä koskevia pelastus- ja hoitoalan opinnäytetöitä, joissa oli tutkittu kriisityön jälkihoitoa sekä tehty myös eri organisaatioihin kirjallisia kriisitilanteiden toimintaohjeistuksia. Teimme samoilla kriisitilanteita ja jälkihoitoa koskevilla hakutermeillä hakua myös googlesta, jonka avulla valitsimme luotettavia kriisityötä koskevia sivustoja. Rikosseuraamuslaitoksen organisaatiosta sekä sen toiminnasta haimme tietoa Rikosseuraamuslaitoksen nettisivuilta. Opinnäytetyötämme varten perehdyimme vankeuslakiin vankilan toimintaympäristön vuoksi. Työntekijän turvaan haimme lailista ohjeistusta työturvallisuuslaista. Perehdyimme myös työterveyshuoltolakiin. Opinnäytetyöprosessin aikana keväällä 2022 kävimme myös Laurean valinnaisen kurssin ”Kriisistä

selviytymisen tukeminen”. Kurssi opetti refleктоimaan erilaisia kriisin ilmenemismuotoja sekä kriisiauttamisen eri menetelmiä. Opinnäytetyömme aiheen laajan kirjallisuuden vuoksi teimme tarkkoja rajauksia työhömmе, jotta se pysyy suljetun vankilan näkökulmasta tarpeellisessa viitekehyyksessä. Kehittämistyötä varten keräsimme jo olevaa tietoa kriisityöstä Helsingin vankilasta sekä keskustelimme apulaisjohtajien kanssa, jotta he saivat tuoda mahdollisimman laajasti omaa ammatillista tietämystään sekä näkökulmiaan työhömmе.

Kattavan kriisityön lähdeaineiston lisäksi on kriisityöstä tehty myös paljon erilaisia tutkimuksia. Halusimme työssämme tutkia erityisesti turvallisuus- ja sosiaalialalle tehtyjä pääsääntöisesti toiminnallisia opinnäytetöitä, sillä vankiloiden kriisityöstä ei ole juuri ollenkaan tehty tutkimuksia. Aiemmin tehdyistä kriisityötä koskevista opinnäytetöistä halusimme nähdä erityisesti eri alojen toimintasuunnitelmaa kriisitilanteiden jälkihoidosta ja mahdollisia eri alojen yhteneväisyyksiä kriisityön menetelmistä. Pehdyimme myös poliisiammattikorkeakouluun tehtyyn opinnäytetyöhön, jonka aiheena oli tutkia hyvän ohjeistuksen luomista. Rajasimme tutkimuksellista lähdeaineistoa, jossa pyrimme tutustumaan eri alojen kriisityötä koskeviin opinnäytetöihin. Tutkimme lopulta neljää erilaista työtä. Pehdyimme erityisesti opinnäytetöihin, joissa kriisityötä ja traumaattisista työtehtävistä seurannutta jälkihoitoa oli tutkittu poliisi- ja pelastusalalla, sairaalatyössä sekä perusterveydenhuollon päivystyksessä.

Laajasti valitut työt antoivat hyvää näkemystä siitä, miten eri aloilla on jälkihoitoa toteutettu. Näiden perusteella olemme voineet toteuttaa omaa näkemystämme toimintamallin luomiseksi Helsingin vankilaan, joka on toiminnoiltaan erityislaatuinen työympäristö sen rikosseuraamusasiakkaiden ja suljetun vankilan toimintojen luonne huomioon ottaen. Tutkimissamme töissä on kaikissa painotettu jälkihoidon tärkeyttä työntekijän jaksamiseen ja traumaattisesta tilanteesta selviämiseen. Tutkituissa opinnäytetöissä tulee ilmi erillisen kriisiryhmän perustaminen tai sen jo olemassaolo. Kriisiryhmän kokoonpanot ja toimintatavat ovat erilaisia riippuen siitä mihin organisaatioon ne on tehty. Tutkimiemme opinnäytetöiden tuloksista käy ilmi, että jälkihoidon hoitamisen tekevä henkilö ei itse ole ollut mukana tilanteessa. Hänen tulee tarpeen vaatiessa järjestää ja arvioida tarve purkukeskustelulle. Pelastusalalle tehdyssä opinnäytetyössä tulee selvästi esille se, että esimiesten tehtävänä on tunnistaa traumaattiset työtilanteet. Tämä tukee omaa ehdotustamme perustaa rikosseuraamusesimiehistä koostuva kriisiryhmä, koska heitä on aina työvuorossa ympäri vuorokauden.

Kehittämiskohteemme koskee suljetun vankilan kriisityötä, joten teimme rajaukset koskemaan Helsingin vankilan toimintaympäristön näkökulmasta henkilökunnan kriisityötä. Kriisitilanteet ovat vankilassa usein äkillisiä ja arvaamattomia, joten pohdimme millaisia kriisitilanteita työntekijä saattaa vankilassa joutua kohtaamaan, miten tilanteet hoidetaan, jotta niistä ei jää henkisiä traumoja sekä miten tilanteista päästään etenemään niin, että työntekijän henkinen hyvinvointi ja työkyky säilyy hyvänä. Tietoperustan rajasimme koskemaan kriisin kokeneen

kohtaamista, kriisitilanteiden jälkihoitoa defusing- ja debriefing- menetelmien avulla sekä psyykkistä palautumiskykyä eli resilienssiä.

Opinnäytetyön koko prosessin ajan kirjasimme itsellemme aikataulua, jonka puitteissa halusimme työmme etenevän. Aikataulun luominen helpotti sekä selkeytti työmme tekemistä ja saimme pidettyä ennalta luodusta aikataulusta kiinni. Hyödynsimme aloituksessa ja suunnitelmavaiheessa laajemmin ohjausta opinnäytetyömme ohjaajalta. Kirjasimme prosessin aikana aina ylös mitä teemme sekä asioita, joita prosessin aikana nousi mieleemme. Olimme myös kirjanneet suunnitelmaseminaarissa esiin tulleita kehittämisehdotuksia, joista löytyi tarpeellisia huomioita työtämme varten. Jaoimme työmme kirjoittamisen ensin teoriaosuuden kirjoittamiseen. Koimme itsellemme selkeämmäksi, että luomme ensin teoreettisen viitekehyksen kirjoitusta, jonka perusteella lähdemme toteuttamaan toiminnallista osuutta. Jaoimme työskentelyvaiheita myös siten, että toinen opinnäytetyöntekijä oli yhteyshenkilönä suoraan vankilan johtoon. Koimme tämän selkeämmäksi oman työskentelymme kannalta, mutta myös vankilan johdon kannalta. Toiminnallisessa osuudessa pyysimme opinnäytetyön tilaajalta useampaan kertaan ohjausta, jotta pystyimme varmistamaan, että oma ajatuksemme vastaa mahdollisimman hyvin Helsingin vankilan kriisityön tarpeita. Opinnäytetyömme loppuvaiheessa pyysimme Helsingin vankilan apulaisjohtajia sekä Mehiläisen työterveyspsykologia arvioimaan työmme tuloksia. Teimme myös itsearviointia, jotta näemme, ovatko ennalta asettamamme tavoitteet opinnäytetyöllemme toteutuneet.

5.5 Aineiston ja tuotoksen kuvaaminen

Etelä-Suomen aluehallintovirasto on suorittanut työsuojelutarkastuksen Helsingin vankilaan 06/2021. Tarkastuksen mukaan Helsingin vankilalle on annettu aiemman vuonna 2019 tehdyn tarkastuksen yhteydessä toimintaohje vaarojen selvittämisestä ja arvioinnista. Työsuojelutarkastuksen 06/2021 tekemän tarkastuksen mukaan vaarojen selvitys ja arviointi ei ole vielä valmis ja siinä on puutteita. Vaaroja on tunnistettu, mutta niitä ei ole vielä arvioitu eikä toimenpiteitä vaarojen poistamiseksi tai vähentämiseksi ole suunnitteilla. Aloitettussa vaaroja koskevan selvityksen mukaan Helsingin vankilassa esiintyy vaaroja resurssipulan takia, ilmeistä väkivallan uhkaa ja kuormitusta. Työsuojelutarkastajan mukaan työpaikalla esiintyy ilmeistä väkivallan uhkaa työpaikan ja työn luonteen vuoksi. (Santalahti 2021.)

Aluehallintoviraston työsuojelutarkastus on antanut Helsingin vankilalle velvoitteeksi, että työnantajan on työn ja toiminnan luonne huomioon ottaen selvitettävä työn sisältöön, työympäristöön, työn järjestelyihin sekä työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyviä tekijöitä, jotka ovat omiaan aiheuttamaan työntekijöiden terveydelle vaaraa. Tunnistettujen psykososiaalisten kuormitustekijöiden merkitystä terveydelle tulee myös arvioida. Tarkastuksessa ohjeistetaan työnantajaa käyttämään ulkopuolisia asiantuntijoita, esimerkiksi työterveyshuoltoa, mikäli on tarvetta psykososiaalisten kuormitustekijöiden tunnistamiselle ja arvioinnille.

Työnantajalla tulee olla tieto työn kuormitustekijöistä ja niiden merkityksestä työntekijöiden turvallisuudelle ja terveydelle. Työnantajan on suunniteltava ja toteutettava vaarojen arvioinnin perusteella työolosuhteiden parantamiseksi tarvittavat toimenpiteet. (Santalahti 2021.)

Tarkastuksessa ilmenneen selvityksen mukaan Helsingin vankila ei ole arvioinut järjestelmällisesti eikä kattavasti väkivallan uhkaa työpaikalla. Työpaikalla ei ole selvitetty tyypillisiä väkivaltatilanteita eikä työpaikalla ole menettelytapaohjeita väkivallan uhan hallintaan. Tarkastusraportissa todetaan, että työpaikalla on ilmeinen väkivallan uhka. (Santalahti 2021.)

Tässä opinnäytetyössä tarkoituksena on yhtenä osana toteuttaa aluehallintoviraston työsuojelutarkastuksessa ilmenneitä puutteita suunnittelemalla henkilökunnalle toimintaohjetta kriisitilanteiden kohtaamisen jälkeiseen toimintaan. Ohjeistuksen tarkoituksena on parantaa työntekijän psyykkistä toimintakykyä, lisätä työhyvinvointia sekä tuoda esiin kriisiavun tärkeyttä. Muutoin opinnäytetyössä ei suunnitella toimenpiteitä koskien aluehallintoviraston velvoitteita Helsingin vankilalle.

Helsingin vankilassa ei ole tällä hetkellä kriisiryhmää, joka toimisi ensiapuna kriisitapahtuman jälkeen. Kriisitilanteiden jälkihoitoa on päivitetty vuonna 2009, jolloin jälkihoitoa varten on ollut erillinen kriisiryhmä. (Kriisiryhmä 2009.) Kriisiryhmään on kuulunut noin kymmenen henkilöä ja jäsenet ovat olleet eri henkilöstöryhmistä. Ryhmän haasteeksi oli noussut se, ettei kriisitilanteen tapahtuessa aina ollut kriisiryhmään kuuluvia jäseniä työvuoroissa, sillä suurin osa henkilöistä teki vuorotyötä. Tällöin jälkihoitoon ei päästy tarttumaan heti tapahtuman jälkeen. Saimme tietoomme Helsingin vankilan turvallisuudesta vastaavalta apulaisjohtajalta, että vankilassa on ollut muutamia tapauksia lähivuosina, jossa tilanteen jälkeen on pidetty osallisina olleille henkilökunnan edustajille purkukeskustelutilaisuus. Tilanteet ovat olleet luonteeltaan äärimmäisen vakavia.

Olemme opinnäytetyöprosessin aikana suunnitelleet, että vankilan luodessa uutta kriisiryhmää, olisi hyvä, että kriisiryhmä koostuisi Helsingin vankilan rikosseuraamusesimiehistä. Rikosseuraamusesimiehillä on jo lähtökohtaisesti työhön vaaditussa opinnoissaan perehdytty kriisityöhön ja kriisin kokeneen kohtaamiseen sekä auttamiseen. Kriisiryhmän jäsenet koulutetaan vielä erikseen vankilan toimesta, ja olisi hyvä, että ryhmään kuuluisivat kaikki Helsingin vankilan rikosseuraamusesimiehet. Tällöin voidaan varmistua siitä, että työvuoroissa on aina kriisiryhmään kuuluvia. Tämä toki on vapaaehtoista, mutta toivottavaa olisi, että rikosseuraamusesimiehet näkisivät tämän työyhteisön yhteisenä hyvänä ja erittäin tarpeellisena. Rikosseuraamusesimiehiä on päiväaikaan työvuorossa lähes aina useampia sekä yöaikaan yksi päivystävä rikosseuraamusesimies. Tällöin kriisitilanteen sattuessa on jälkihoito mahdollista aloittaa heti. Yövuorossa oleva rikosseuraamusesimies on lähes poikkeuksetta kriisitilanteen sattuessa tapahtumahetkellä itse mukana, tällöin tulee huomioida, että itse kriisitilanteessa mukana ollut rikosseuraamusesimies ei hoida jälkihoitoa, vaan työvuoroon aamulla tuleva rikosseuraamusesimies hoitaisi

jälkihoidon. Tällöin voidaan varmistaa, että jokainen yövuorossa oleva vartija sekä esimies saavat tarvittavan kriisiavun ja arvioinnin siitä, tuleeko avuksi ottaa myös työterveyden jälkihoidoa. Esimiehen tehtävänä on myös muistuttaa, että työntekijän tulee matalalla kynnyksellä hakeutua vankilan kriisiryhmän tai työterveyden pariin, mikäli on tarvetta.

Tehokkaan jälkihoidon edellytyksenä on, että kriisiryhmä saa mahdollisimman kattavasti tietoonsa tapahtuneen traumaattisen tilanteen. Yhteys kriisiryhmään tulee ottaa aina, kun jokin kriisitilanne on tapahtunut. Kriisiryhmän ei tulisi suorittaa tarveharkintaa kriisin kokeneen käyttäytymisen perusteella. Ainoa kriteeri tulee olla tapahtuneen tilanteen traumaattinen luonne. Tämä on tärkeää huomioida, sillä psyykinen shokki voi näyttäytyä rauhallisena ja järkevänä suhtautumisena tilannetta kohtaan. (Saari 2012, 99.)

Kriisiryhmän perustamisesta ja koulutuksesta vastaa vankila, mutta perehdyimme opinnäytetyössämme jo ennakkoon tutkimaan erilaisia pääkaupunkiseudun vaihtoehtoja, joissa mahdollista defusing-koulutusta järjestetään. Esitämme koulutusvaihtoehdon Helsingin vankilan johdolle. Saimme kattavaa tietoa Suomen palopäällystöliitolta (SPPL), joka on kehittänyt jälkipurkuohjaajakoulutusta (defusing ja vertaispurku) organisaatioille, joissa henkilöstö altistuu työtilanteissa psyykkiselle kuormitukselle. Suomen palopäällystöliitto toimii Helsingissä ja koulutuksia on pidetty esimerkiksi pelastusallalla, ensihoidossa, sairaanhoitopiirissä sekä rajavartiolaitoksella. Ryhmien jälkipurkujen eli defusing-ohjaajakoulutusten lisäksi pidetään yksilön purkuun pidettäviä vertaispurkuohjaajakoulutuksia. Näitä on käytetty esimerkiksi poliisiorganisaatioissa. Yksilöllisen vertaispurkukoulutuksen on kerrottu olevan hyödyksi erityisesti myös esihenkilötyössä. Defusing/jälkipurkuohjaajakoulutus on kaksipäiväinen kurssi, jossa käydään läpi mm. kuormitustekijöitä, kriisiä, istunnon rakennetta ja ohjaamista sekä jälkipurkua ohjaavan omaa jaksamista ja vaikeissa tilanteissa osallisena olemista. Kurssin käyneille järjestetään lisäksi yhden päivän vertaispurkuohjaajakoulutusta. Kouluttajina toimii pelastusalan ja ensihoidon ammattilaisia, joilla on kriisi- ja traumatyön ja työnohjaajan koulutuksia. (Sutelainen 2022.)

Jälkipurkuohjaajakoulutusta suositellaan henkilöstöstä esihenkilöihin ja aina johtoon saakka. Koulutus antaa ymmärrystä psyykkisesti kuormittavien tilanteiden normaaleista reaktioista ja selviytymiskeinoista sekä antaa myös työkaluja omaan työhön kriisitilanteiden varalle. Koulutukseen osallistuville tärkeintä on luottamuksellisuus ja arvostus työyhteisössä sekä aito kollegoiden auttamishalu. Koulutus on mahdollista suorittaa vankilan tiloissa tai muissa asiakkaan toivomissa tiloissa. (Sutelainen 2022.)

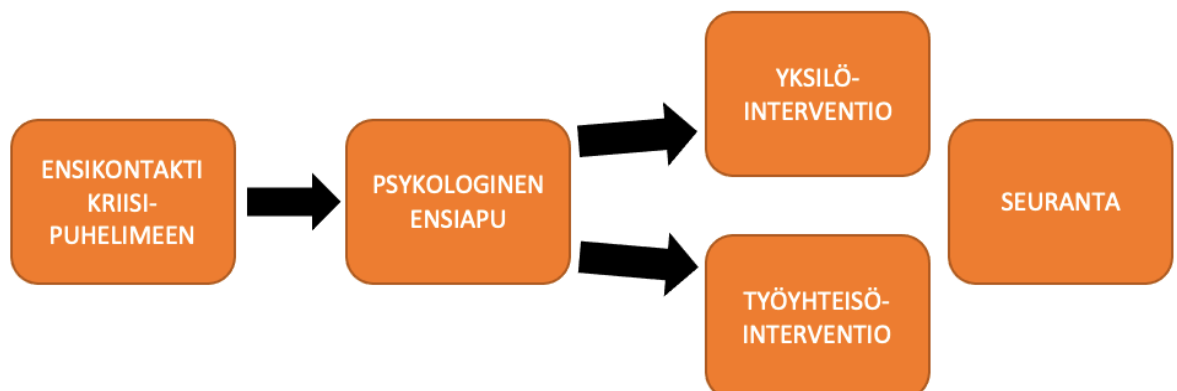
Helsingin vankilalla on työterveyssoyminen Mehiläisen kanssa, johon kuuluu tärkeänä osana myös traumaattisten jälkitilanteiden purkaminen. Kun työpaikalla on väkivaltatilanne, sen uhka tai muu onnettomuus, voi apua tarvitseva ottaa yhteyttä Mehiläiseen. Mehiläisen kriisityöhön kuuluu ensikontaktina mahdollisuus ottaa yhteyttä kriisipuhelimeen. Puhelimitse annettu

psykologinen ensiapu sisältää kriisitilanteessa olevan rauhoittamista, tarpeiden ja huolien arviointia sekä neuvonantoa, jolla pyritään sopimaan seuraavat toimenpiteet työpaikalla ja Mehiläisen kanssa. (Kriisityön palveluprosessi 2022.)

Psykologisen ensiavun myötä kartoitetaan tarve yksilöinterventiolle tai työyhteisöinterventiolle. Yksilöinterventiossa henkilölle voidaan tilannearvion mukaan varata heti aika vastaanotolle. Tarpeen vaatiessa on myös mahdollista jatkaa tuen saamista työpsykologilla. Mikäli henkilön vointi ei normalisoidu vaan hän vaikuttaa traumatisoituneelta ja kärsii tapahtuneesta, voidaan ehdottaa traumapsykoterapiaa. Työyhteisöinterventiossa kriisipuhelimen päivystäjä pyytää tarveharkinnan jälkeen asiantuntijaa ottamaan yhteyttä asiakkaaseen sopiakseen purkutilanteesta. Mehiläisessä useimmiten työpsykologit toteuttavat kriisitapahtumien jälkipuinnin (debriefing), joiden tavoitteena on edistää normaalia toipumista. Jälkipuinnin tavoitteena on tilanteen oikeanlainen jäsentäminen, omien fyysisten ja psyykkisten reaktioiden ymmärtäminen ja hyväksyminen. Jälkipuinnissa keskitytään siihen, miten ennaltaehkäistä haitallisia jälkireaktioita. Tällaisia voivat olla esimerkiksi keskittymisvaikeudet, levottomuus, ahdistuneisuus ja mieleen tunkeutuvat erilaiset muistot ja ajatukset tapahtuneesta. (Kriisityön palveluprosessi 2022.)

Tärkeää on työyhteisön keskinäisen tuen kokemus, tällä mahdollistetaan työn normalisoitumista tapahtuman jälkeen, sekä vähennetään poissaolopäiviä. Tarvittaessa yksittäisiä henkilöitä voidaan ohjata työyhteisön jälkipuinnin jälkeen työterveyshuollon vastaanotoille. Lopuksi palveluprosessi jatkuu seurannalla. Yksittäisen asiakkaan seuranta tapahtuu normaalin hoitoprosessin mukaan, ja myös työyhteisön toipumista seurataan. (Kriisityön palveluprosessi 2022.)

Mehiläisen kriisityön palveluprosessi



Kuvio 4: Mehiläisen kriisityön palveluprosessi. (mukaillen Kriisityön palveluprosessi 2022.)

5.6 Henkilökuntaan kohdistuneiden uhka- ja väkivaltatilanteiden tilastoa

Suljetussa vankilassa on suuri mahdollisuus tilanteille, jotka voivat aiheuttaa äkillisen traumaattisen tapahtuman henkilökunnalle. Oman ammattimme puolesta tiedämme, että tällaisia tilanteita ovat mahdollinen vankien tekemä väkivalta tai sen uhka henkilökuntaa kohtaan. Väkivallan uhka henkilökuntaa kohtaan voi olla myös sanallista tai elein ilmaistua. Tilanteet voivat olla myös vankien keskinäisiä väkivaltatilanteita. Uhkaavia tilanteita voi syntyä niin osastoilla, ulkoilussa, työpisteillä kuin vankilan ulkopuolellakin saattovartiotehtävissä. Kriisitilanteet tulevat useimmiten äkillisesti ja ennakoimattomasti. Tällöin henkilökunta ei ole pystynyt varautumaan tilanteeseen ja tilanne voi olla erittäin traumatisoiva.

Vankilan henkilökunta työskentelee psyykkisesti haastavien ja arvaamattomien ihmisten parissa ja ammatillisuuteen kuuluukin osana hyvä ihmistuntemus, jolloin vankien käytöstä ja mielentilaa pyritään havainnoimaan ja siten myös varautumaan mahdollisiin uhkatilanteisiin. Vankilassa on yleisiä myös vankien erilaiset sairaskohtaukset, joissa tilanteessa mukana oleva henkilökunta joutuu toimimaan paineen alla nopeasti. Henkilökunta joutuu kohtaamaan työssään satunnaisesti myös vankien itsetuhoisuutta. Vankien itsemurhat ja niiden yritykset luovat äkillisen traumatisoivan tilanteen tapahtumahetkellä mukana olleille. Äkillisiin traumatisoiviin tilanteisiin voidaan luokitella myös panttivankitilanteet tai vangin karkaaminen. Panttivankitilanteet ovat harvinaisia, mutta ovat työssä sekä turvallisuudessa tarkasti huomioitava. Vankien linnoittautuminen, esimerkiksi selliin teräaseen kanssa on omiaan aiheuttamaan henkilökunnalle vaaratilanteen. Tällaisissa tapauksissa henkilökunnalle jää kuitenkin kohtalaisesti aikaa suunnitella tilanteen etenemistä ja järjestää tilanne mahdollisimman turvalliseksi kokoamalla riittävä määrä valvontahenkilökuntaa ja oikeanlaiset varusteet. Tilanne voi olla traumatisoiva, mutta ei välttämättä niin äkillinen. Jälkihoitoa vaativaksi kriisitilanteeksi voidaan luokitella myös henkilökunnan jäsenen äkillinen kuolema, joka on omiaan aiheuttamaan työyhteisössä suurta surua. Vankilassa työskennellään tiiviisti yhdessä ja työyhteisössä tapahtuvat menetykset koskevat usein erityisesti läheisimpiä henkilökunnan jäseniä. Tämänkaltaisissa tilanteissa tulisi myös huomioida, että kriisiapua tarjotaan.

Halusimme saada opinnäytetyöhömmä tilastollisesti tietoa siitä, miten paljon uhka- ja väkivaltatilanteita henkilökuntaan yleisesti vankiloissa kohdistuu. Uhka- ja kriisitilanteisiin joutuminen on suoranaudessa yhteydessä henkilökunnan psyykkiseen hyvinvointiin ja siten myös sairauspoissaoloihin. Tämän vuoksi onkin tärkeää, että myös henkilökuntaan kohdistuvista uhkatilanteista ollaan tietoisia vankilan johdon, työterveyden sekä Rikosseuraamuslaitoksen toimesta. Tarkoituksenamme oli myös saada tietoon, millaisia uhkatilanteita Helsingin vankilassa on viime vuosina tapahtunut, ja miten monesta tilanteesta on pidetty jälkihoitoa. Uhka- ja väkivaltatilanteista on käytäntönä tehdä ilmoitus vankitietojärjestelmään sekä sen lisäksi täytetään ilmoituskaavake A (Liite 3) ja B (Liite 4). Ilmoituskaavake A on ilmoitus väkivallasta, uhkauksesta tai muusta painostuksesta, jota henkilökunnan jäsen kokee vangin toimesta. Työntekijä täyttää

lomakkeen A ja lomakkeen B täyttää pääsääntöisesti vankilan turvallisuudesta vastaava apulaisjohtaja, joka päättää mahdollisista toimenpiteistä. Täytetyt lomakkeet lähetetään myös keskushallintoyksikköön turvallisuusjohtajalle ja Etelä-Suomen rikosseuraamusalueen turvallisuuspäällikölle tilastoimista varten.

Erillisiä tilastoiteja ei Helsingin vankilassa ole tehty henkilökuntaan kohdistuvista vaaratilanteista. Saimme kuitenkin Rikosseuraamuslaitokselta tilastointia henkilökuntaan kohdistuneista uhka- ja väkivaltatilanteista. Rikosseuraamuslaitoksella on tällä hetkellä työn alla turvallisuuden liittyvä raportoinnin ja tilastoinnin kehittäminen, tästä syystä toistaiseksi tilastot ovat suuntaa antavia. Myös ilmoitusten tekemisessä on eroja yksiköiden välillä, sillä joistain tapauksista on kirjattu useampi ilmoitus ja osa tapauksista jää ilmoittamatta. (Rikosseuraamuslaitoksen tilastot 2022.) Taulukko 3 kertoo viimeisen kolmen vuoden ajalta ilmoitetut henkilökuntaan kohdistuneet väkivalta- ja uhkatilanteet kaikilta kolmelta rikosseuraamusalueelta.

	2019	2020	2021
ESRA	20	28	48
LSRA	27	17	30
IPRA	34	40	38
YHTEENSÄ	81	85	116

Taulukko 3: Vankiloiden henkilökuntaan kohdistuneet väkivalta- ja uhkatilanteet rikosseuraamusalueittain. (Rikosseuraamuslaitoksen tilastot 2022.)

Taulukko 4 kertoo viimeisen kolmen vuoden ajalta ilmoitetut henkilökuntaan kohdistuneet väkivalta- ja uhkatilanteet Helsingin vankilassa. Emme saaneet Rikosseuraamuslaitokselta erillistä tietoa, minkälaisista uhkatilanteista tilastoissa on kyse. Mielestämme on tärkeää, että henkilökuntaan kohdistuneisiin turvallisuusuhkiin kehitetään raportointia sekä tilastointia tarkemmaksi Rikosseuraamuslaitoksen toimesta. Vankiloilta ei saisi myöskään jäädä ilmoituksia tekemättä henkilökunnan kokemista uhkatilanteista. Henkilökunnan turvallisuus vankiloissa on puhututtanut viime vuosina paljon niin julkisuudessa kuin vankiloiden henkilökunnan keskuudessa. Moni vankilan työntekijä ja erityisesti valvontahenkilökunta on kokenut henkilökunnan turvallisuuden olevan osittain heikentynyt resurssipulan vuoksi. Henkilökuntaan kohdistuneista uhka- ja väkivaltatilanteista on ilmoitettava aina, eikä tilanteen vakavuutta mittaamalla voida tehdä ilmoituksen tekemisestä päätöstä. Ilmoituskavakkeilla väkivallasta, uhkauksesta tai muusta painostuksesta saadaan tietoa henkilökuntaa kohdistuneesta väkivallasta tai sen uhasta

keskushallintoyksikköön tilastoimista varten. Poliisille tehtävästä ilmoituksesta mahdollisia jatkokotoimenpiteitä varten vastaa vankilan turvallisuudesta vastaava apulaisjohtaja.

	2019	2020	2021
HEV	4	8	3

Taulukko 4: Helsingin vankilan henkilökuntaan kohdistuneet väkivalta- ja uhkatilanteet. (Rikosseuraamuslaitoksen tilastot 2022.)

6 Tulokset

Tässä kappaleessa tuomme esiin tulokset, joita opinnäytetyössämme olemme saaneet. Tarkoituksenamme on kuvata käytännön toiminnan yhteyttä ennalta asettamiimme tavoitteisiin sekä tietoperustaan. Tuloksia varten olemme pyytäneet Helsingin vankilan apulaisjohtajilta sekä Mehiläisen työterveyspsykologilta palautetta sekä mahdollisia kehittämiskohtia uuden kriisiryhmän rakenteeseen ja koulutukseen sekä kriisityön toimintaohjeistukseen.

6.1 Palaute apulaisjohtajilta ja työterveyspsykologilta

Lähetimme opinnäytetyömme sähköpostitse Helsingin vankilan kahdelle apulaisjohtajalle. Kysyimme heiltä näkökulmia ja palautetta erityisesti luomaamme kriisiryhmän kehittämis ehdotukseen sekä kriisiryhmän rakenteeseen ja koulutukseen liittyen. Kysyimme myös näkökulmia kriisitilanteiden jälkihoidon toimintaohjeeseen. Apulaisjohtajien palaute on tärkeää, jotta vankilalla olisi mahdollisimman hyvät lähtökohdat opinnäytetyömme jälkeen ryhtyä luomaan ja kouluttamaan kriisiryhmää. Toisen apulaisjohtajan kanssa puhelimitse käydyn keskustelun perusteella kehittämis ehdotus kriisiryhmän perustamisesta sekä koulutusvaihtoehto Suomen palopäälystöliiton toimesta koettiin edistävän Helsingin vankilan kriisityön kehittämistä. Toimintaohjeeseen apulaisjohtajat kommentoivat, että ohjeen tuloksena voidaan todeta, että näin vaikean ja laajan tapahtuman toimintaohje on saatu tehtyä yhden sivun mittaiseksi ja sen ilmaisu on visuaalisesti selkeä. Apulaisjohtajien mukaan opinnäytetyö avaa kokonaisvaltaisesti kriisityöskentelyä vakavan tapahtuman jälkeen ja antaa selkeän toimintaohjeen esimiehille kriisityöskentelyn aloittamiselle.

Lähetimme myös sähköpostitse toimintaohjeen Mehiläisen työterveyspsykologille ja kysyimme häneltä näkemystä sekä mahdollisia lisäysehdotuksia toimintaohjeen rakenteeseen sekä

tulevaan asiasältöön. Saimme vastauksena korostaa psyykkisen ensiavun antamista tilanteeseen tulleen henkilökunnan rauhallisuudella sekä kriisitilanteessa olevan siirtämistä rauhalliseen tilaan. Lisäsimme nämä ohjeistukseen. Saimme myös ehdotuksen, että työkyvön tarkistamista sekä kontaktia Mehiläisen työterveyteen korostettaisiin myös läheltä piti- tilanteen jälkeen. Tämänkaltainen tilanne on voinut aiheuttaa shokkitilan sekä ajatusta siitä, mitä olisi voinut käydä. Työterveyspsykologi totesi, että tiiviiseen ohjeistukseen ei mahdu kaikkea sitä tietoa mitä Mehiläisellä olisi antaa, mutta tätä tietoa voidaan hyödyntää vankilan työntekijöiden perehdytyksessä. Perehdytykseen sekä vankilan henkilökunnalle tiedoksi työterveyspsykologi antoi Mehiläisen debriefing-istunnosta tietoa, ajatuksenaan, että jälkipurkua hyödynnettäisiin tulevaisuudessa myös työterveydessä enemmän.

Taustatiedoksi vankilalle sekä perehdyttäjille tiedotettavaksi saimme kuulla tarkemmin Mehiläisen debriefing-istunnon järjestämisestä. Debriefingin- istuntoa järjestettäessä ei ole syytä tiedustella tilanteessa olleilta järkyttyneiltä työntekijöiltä omaa arviointia keskustelun tarpeesta. Tämä perustuu siihen, että jälkipurun tarpeen itsearviointi tilanteessa olleelle on ylivoimainen tehtävä sekä siihen, että alun shokkitilanteessa tunteet on eristetty ja toimitaan mekaanisesti, jolloin tarvetta vähätellään ja tunteet tulevat vasta myöhemmin. Usein jälkipuintiin osallistuneet kokevat sen tavalla tai toisella hyödylliseksi, vaikka eivät olisikaan ajatelleet tarvitsevänsä sitä. Jälkipuinnin järjestäminen koetaan myös huolehtivana eleenä työnantajan taholta.

Debriefing-istuntoihin osallistuminen ei ole pakollista, eikä niissä puhuminen ole pakollista, voi olla myös vain kuulolla. Pelkästään kuunteleminenkin on hyödyllistä esimerkiksi oikean tilannekuvan saamiseksi sekä tunnekokemusten jäsentämiseksi ja normalisoimiseksi. Henkilökunnan on myös hyvä tietää, että vaikka ei itse tarvitsisi tilaisuutta, voi siihen osallistuminen hyödyntää työtoveria. Sen vuoksi myös oma osallistuminen voi olla tarpeellista. Mehiläisen työterveyspsykologilta saamamme lisäys debriefing- istunnosta oli tärkeää, ja huomioimme sen viemällä tiedon eteenpäin vankilan johdolle sekä perehdyttäjille. Tuloksena voidaan todeta, että Mehiläisen toimesta kriisitilanteiden jälkihoidon toiminta on niin kattavaa, että saimme heiltä selkeitä lisäehdotuksia enemmän työhömmä. Mehiläisestä haluttiin myös painottaa, että työterveys tiimin järjestämää debriefing- istuntoa hyödynnettäisiin enemmän Helsingin vankilan henkilökunnalle.

Opinnäytetyössämme asetimme ennalta tavoitteeksemme kehittää ja päivittää Helsingin vankilalle kriisitilanteiden jälkihoitoa ja siihen liittyviä toimintatapoja. Tavoitteenamme oli myös luoda ohjeistus kriisitilanteiden jälkihoitoon. Tuloksena voimme todeta, että onnistuimme löytämään ne kriisityön kehittämiskohdat, joista vankilassa on ollut puutteita. Puutteita kriisityössä on ollut erityisesti siinä, kuka vastaa jälkihoidosta vankilalla, miten henkilökuntaa kriisitilanteista ja sen jälkihoidosta tiedotetaan sekä tietääkö henkilökunta tarpeeksi hyvin työterveyden kriisiavusta. Onnistuimme löytämään kehittämiskohdat vankilan kriisityölle uuden

kriisiryhmän luomisella sekä kriisiryhmän kouluttamisella. Kehittämiskohtana oli myös kriisiryhmän rakenteen suunnittelu, ja saimme tuotua perustellun ehdotuksen siitä, että ryhmä koostuisi rikosseuraamusesimiehistä. Hyvän ja toimivan jälkihoidon edellytyksenä on, että se päästään aloittamaan heti, tämä olisi rikosseuraamusesimiehillä mahdollista, sillä heitä työskentelee työvuorossa vuorokauden ympäri.

Perehdyimme työssämme aikaisempiin toiminnallisiin opinnäytetöihin, joissa kriisityötä ja traumaattisista työtehtävistä seurannutta jälkihoitoa oli tutkittu esimerkiksi poliisi- ja pelastusalalla. Tuloksena näissä töissä oli, että erillisen kriisiryhmän olemassaolo tuo selkeyttä jälkihoitoon sekä se, että esimiehen tulee tunnistaa traumaattiset työtilanteet. Näiden jo ennalta tutkittujen töiden tulosten pohjalta loimme kehittämissuositusten Helsingin vankilalle erillisestä kriisiryhmästä. Tutkimme myös ryhmälle tarjottavia koulutusvaihtoehtoja. Löysimme Suomen palopäällystöliiton koulutuksen, joka on suunnattu organisaatioille, joissa henkilöstö altistuu työtilanteissa psyykkiselle kuormitukselle. Keskustelimme Suomen palopäällystöliiton kouluttajan kanssa ja hän oli erittäin kiinnostunut yhteistyöstä Helsingin vankilan kanssa.

Opinnäytetyömme tuloksena loimme toimintaohjeen Helsingin vankilan työntekijöille kriisitilanteiden jälkihoitoon. Ohjeistus haluttiin pitää yksinkertaisena ja mahdollisimman lyhyenä. Toimintavaiheet tulee olla selkeät, sillä monivaiheisena ohjeistukseen voi tulla epäselvyyksiä siitä, miten jälkihoito etenee. Tuloksena saimme luotua ohjeistuksesta rakenteeltaan ja informaatioltaan selkeän. Ohjeistus ohjaa jälkihoidon etenemistä vankilalla sekä ohjeistaa vankilalla defusing- istunnon järjestämiseen. Ohjeistus ohjaa myös arvioimaan tarpeen debriefing- istunnolle, ja jos tarvetta on, ohjeistetaan yhteydenottoon Mehiläiseen. Ohjeessa on myös näkyvästi esillä Mehiläisen kriisipuhelimen numero sekä aukioloajat. Saimme ennalta asetettujen tavoitteidemme osalta käytännön toiminnan vastaamaan tavoitteitamme. Seuraavassa luvussa on tarkasti esitelty kriisitilanteiden kirjallinen ohjeistus, sekä kerrottu työvaiheet perusteluineen.

6.2 Kriisitilanteiden kirjallinen ohjeistus

Toteutimme opinnäytetyössämme Helsingin vankilan henkilökunnalle kriisitilanteita varten kirjallisen toimintamallin (Liite 5). Ohjeistus tulee laminoituna selkeästi näkyville Helsingin vankilan päivystykseen, jotta se on koko henkilökunnan nähtävillä. Toimintaohjeistus annetaan myös uusien työntekijöiden perehdytyksestä vastaavalle rikosseuraamusesimiehelle, jotta toimintaohje löytyy myös perehdytyskansioista. Ohjeistukseen on tehty selkeä ja ytimekäs otsikointi ”Toimintaohje kriisitilanteessa”. Otsikoinnin tarkoitus on olla huomiota herättävä. Ohjeistus on jaettu kolmeen erilliseen laatikkoon, jotta toimintajärjestys selkeytyy ja teksti tulee mahdollisimman hyvin esille.

Ohjeistuksen ensimmäisessä osiossa kuvataan lyhyesti traumaattisen työtilanteiden piirteitä. Nämä kuvaukset ovat henkilökuntaan kohdistuva väkivaltatilanne tai väkivallan uhka, työntekijälle tapahtunut vakava työtapaturma sekä muu työyhteisölle tapahtunut traumaattinen

työtilanne. Tarkoituksena on antaa henkilökunnalle kuva, että vankilassa tapahtuvat henkilökuntaan kohdistuvat uhkatilanteet tulee ottaa vakavasti ja ne ovat omiaan horjuttamaan jokaisen psyykkistä terveyttä eikä ne niin sanotusti kuulu vain kestää tämänkaltaisessa työssä.

Toimintaohjeessa toisessa osiossa on otettu huomioon, että kriisitilanteissa ja jälkihoidossa tilannejohdosta vastaa rikosseuraamusesimiehet tai esimiehistä koostuva erillinen kriisiryhmä. Ohjeistuksessa on annettu lyhyesti ohjeeksi ”Tarkasta ja rauhoita”, sekä avattu lyhyesti mitä seikkoja kriisitilanteessa tulee tarkastaa. Näitä ovat henkilövahinkojen tarkastaminen, psykisen ensiavun antaminen, mitä on tapahtunut, onko työntekijä työkuuntoinen sekä defusing-purkukeskustelun tarpeen arviointi.

Ohjeistuksen kolmannessa osiossa tuodaan esille defusing-purkukeskustelun järjestäminen ja sen vaatimat seikat. Ohjeistuksessa tuodaan ilmi, että rikosseuraamusesimies järjestää purkukeskustelun, purkukeskustelulle järjestetään aika ja paikka, käydään läpi tilanteen tapahtumat, tilanteessa mukana olleiden tuntemukset sekä kerrotaan mahdollisista jatkotoimenpiteistä ja seurannasta. Lopuksi arvioidaan tarve debriefing-istunnolle. Mikäli debriefingille on tarvetta, otetaan yhteys Mehiläiseen. Ohjeistuksen alhaalla on Helsingin vankilan henkilökunnalle osoitettu Mehiläisen kriisipuhelimen numero sekä kerrottu ajankohdat kriisipuhelimen aukiololle. Ohjeistuksen laatikot tehdään sinisellä värillä, sekä kriisipuhelimen tiedot- laatikko oranssilla värillä. Näin toimintaohje erottuu ja kriisipuhelinnumero erottuu vielä erillisenä muusta ohjeistuksesta.

7 Arviointi

Tässä luvussa arvioimme opinnäytetyön prosessia sekä ennalta asetettujen tavoitteidemme toteutumista. Opinnäytetyömme tavoitteena oli kehittää ja päivittää Helsingin vankilalle kriisitilanteiden jälkihoitoa ja siihen liittyviä toimintatapoja sekä toteuttaa toimintaohje vankilan henkilökunnalle kriisitilanteisiin. Tavoitteenamme oli myös toteuttaa opinnäytetyöprosessi huolellisesti ja edistää siten toimeksiantajan kriisityön kehittämistä. Arvioimme myös itsearviointin muodossa opinnäytetyötämme ennalta asetettujen henkilökohtaisten oppimistavoitteidemme perusteella sekä kerromme omat henkilökohtaiset arviomme opinnäytetyöprosessista. Tässä luvussa kerromme myös Helsingin vankilan apulaisjohtajien sekä Mehiläisen työterveyspsykologin arviot.

7.1 Opinnäytetyön prosessin ja tavoitteiden arviointi

Opinnäytetyöprosessi eteni kokonaisuudessaan hyvin ja olemme erittäin tyytyväisiä prosessiin. Haastavinta koko prosessin kulussa oli mielestämme työn aloitus. Vaikka aihe oli jo hyvin suunniteltu ja toimeksiantajan kanssa sovittu, tuntui kriisityön kokonaisuuden hahmottaminen laajalta. Kun aloitimme työstämään opinnäytetyön suunnitelmaamme, selkeytyi myös samalla

omat tavoitteemme sekä työn rakenne ja erityisesti sen rajaaminen. Kriisityö aiheena on todella laaja, ja oli tärkeää osata rajata aihetta koskemaan kriisityötä suljetun vankilan näkökulmasta. Tässä teimme edelleen rajausta, sillä vankilan henkilökuntaa kohtaan voi kohdistua myös uhkailua tai pahimmillaan uhka- ja väkivaltatilanteilta entisiltä tuomituilta myös vapaaajalla. Tällaiset tilanteet ovat hyvin traumatisoivia ja horjuttavat turvallisuuden tunnetta. Rajasimme kuitenkin työssämme kriisitilanteet koskemaan henkilökunnan työaikana tapahtuvia tilanteita.

Vankilan lisäksi muut toimijat, joiden kanssa teemme työssämme yhteistyötä, selkeytyi hyvin nopeasti. Työ rajattiin koskemaan Rikosseuraamuslaitoksen alaisuudessa toimivaa Helsingin vankilaa ja Mehiläistä, jonka kanssa vankilalla on työterveys sopimus. Lisäksi teimme yhteistyötä mahdollisen tulevan jälkihoidon koulutuksentarjoajan eli Suomen palopäälystöliiton kanssa. Arvioinnissa keskityimme itsearviointiin, jossa näkyy opinnäytetyön tekijöiden yhteinen arviointi. Arvioimme myös henkilökohtaisesti työmme prosessia ja tulosta. Kerromme lisäksi vankilan apulaisjohtajien ja Mehiläisen työterveyspsykologin arvioinnit. Arvioinnin voidaan todeta olevan kehittämistyön analyttisin osa-alue. Se kohdistuu kehittämistoiminnan perustelujen, työn organisoimisen sekä toteutuksen analysointiin. Arvioinnissa on kyse eri toimijoiden välisestä neuvotteluprosessista. (Toikko ym. 2009, 82.)

Opinnäytetyön aihe oli meille erittäin mielenkiintoinen, ja molemmat pystyimme oman työmme kautta arvioimaan vankilan kriisityön nykyistä tilaa sekä kehittämistarpeita. Koko prosessin ajan mielenkiintomme työtä kohtaan pysyi yllä ja sitouduimme hyvin työn tekemiseen sekä aikataulussa pysymiseen. Saimme tarvittavan määrän ohjausta sekä ohjaavalta opettajaltamme että Helsingin vankilan apulaisjohtajilta. Työn alussa erityisesti ohjaukselle oli tarvetta. Ohjaavalta opettajalta pyysimme sähköpostitse ohjausta esiin tulleissa kysymyksissä, mahdollisista muutostarpeista sekä saimme ohjausta työmme rakenteeseen liittyen. Vankilan apulaisjohtajilta saimme tarvittaessa ohjausta työn toiminnalliseen osuuteen liittyen. Halusimme myös kunnioittaa sitä, että huomioimme heidän mielipiteensä tarkasti työmme edetessä, sillä kriisityön jälkihoito on aiheena vastuullinen sekä iso osa vankilan henkilökunnan henkistä hyvinvointia ja työssä jaksamista. Toikko ym. (2009) toteavat, että kehittämistoiminta on sosiaalinen prosessi, joka edellyttää henkilöiden aktiivista osallistumista ja vuorovaikutusta.

Opinnäytetyössä oli aiheena kriisitilanteiden jälkihoito Helsingin vankilan työntekijöille. Tavoitteenamme oli kehittää ja päivittää Helsingin vankilalle kriisitilanteiden jälkihoitoa ja siihen liittyviä toimintatapoja. Kehittämisen prosessin aikana voidaan joutua useaan kertaan analysoimaan esimerkiksi suunnitelmassa ennalta määriteltäviä tavoitteita ja arvioimaan ovatko tavoitteet mahdollisesti muuttuneet prosessin aikana. (Toikko ym. 2009, 83.) Ennalta asettamamme arviointikysymykset pysyivät samana läpi opinnäytetyöprosessin. Arviointikysymyksenä kysyimme, millainen jälkihoito suljettuun vankilaan tarvitaan ja mistä ammattiryhmästä kriisiryhmä koostuu sekä miten se koulutetaan? Suljetussa vankilassa kriisitilanteiden

jälkihoitosuunnitelman tulee olla selkeä ja jälkihoidon toimintavastuun on hyvä olla kohdenettuna erilliseen kriisiryhmään. Kriisiryhmän toimivuuden kannalta sen tulisi koostua yhdestä ammattiryhmästä. Arviomme mukaan rikosseuraamusesimiehillä on jo ammattiin vaaditun koulutuksen mukana tuomaa kriisityön taitoa. Rikosseuraamusesimiehistä koostuva kriisiryhmä mahdollistaisi myös sen, että kriisiryhmän jäseniä on aina työvuorossa.

Työmme tavoitteena oli toteuttaa toimintaohje vankilan kriisitilanteisiin. Arviointikysymyksenä kysyimme, millainen on toimintaohjeen sisältö, jotta se vastaa mahdollisimman hyvin vankilan kriisityön tarpeita sekä miten toimintaohjetta yhtenäistetään Mehiläisen palveluprosessin kanssa? Toimintaohjeesta tuli selkeä ja siinä ilmenee vankilalla tapahtuva kriisitilanteiden jälkeinen psyykinen ensiapu sekä muu vankilalla tapahtuva jälkihoito. Ohjeistusta saatiin yhtenäistettyä Mehiläisen palveluprosessiin ohjeistamalla arvioimaan tarvetta debriefing-istunnolle. Mikäli tarvetta on, tulee esimiehen ottaa yhteys Mehiläiseen. Ohjeistuksessa ilmenee myös Mehiläisen kriisipuhelimen numero sekä aukioloajat. Ohjeistus saatiin tehtyä yhden sivun mittaiseksi, jotta se on mahdollisimman tiivis ja helppolukuinen. Hyvässä ohjeistuksessa korostuu rakenteen merkitys. Selkeän ja yksinkertaisen rakenteen avulla ohjeistuksesta löytää tärkeimmät asiat. Lauseiden sekä virkkeiden on hyvä olla selkeitä sekä yksinkertaisia, jotta ohjeistus on helppolukuinen. (Paakkunainen 2021, 12.) Ohjeistuksessa tulee olla tarkkana, että eri vaiheet sekä asiat on esitelty järjestyksellisesti. Tekstissä tulee ilmetä myös selvästi mitä tehdään ensin, mitä sen jälkeen sekä kuka tekee. Usein selkein tapa ohjeen antamiseen on tehdä se käskymuodossa, jotta se puhuttelee lukijaa. Lukijan ymmärtäessä, että ohjeen mukainen toiminta on oman edun sekä tavoitteen mukaista, ei käskymuoto vaikuta tällöin määrällä tai tyyliä. (Kotimaisten kielten keskus 2022.) Suunnittelimme ohjeistuksesta mahdollisimman selkeän ja ytimekkään, jotta ohjeistuksesta ilmenevät asiat jäisivät myös selkeämmin henkilökunnan mieleen. Käytimme sinistä väriä Helsingin vankilaa koskevaan jälkihoitoon ja oranssia väriä Mehiläisen kriisipuhelimen ohjeistukseen. Tavoitteemme oli, että näillä väreillä ohjeistus tulee selkeästi esille. Kriisitilanteiden ohjeistuksesta tuli tavoitteiden mukainen. Ohjeistus antaa selkeän käsityksen vankilalla tapahtuvasta kriisihoidosta sekä ohjaa vankilalla defusing-istunnon järjestämiseen. Ohjeistuksessa kehoitetaan myös arvioimaan tarve debriefing-istunnolle. Mikäli debriefing-istunnolle on tarvetta, ohjeistetaan ottamaan yhteyttä Mehiläiseen. Teksti on pyritty ilmaisemaan mahdollisimman tiiviisti sekä ohjeistaa jälkihoidon kulku selkeästi. Toimintaohjeistus on merkityksellinen Helsingin vankilan henkilökunnan kriisitilanteisiin. Ohjeistus nähtiin Helsingin vankilan apulaisjohtajien mukaan erittäin hyödyllisenä ja se jää käyttöön Helsingin vankilalle.

Tavoitteenamme oli myös toteuttaa opinnäytetyöprosessi huolellisesti edistäen Helsingin vankilan kriisityön kehittämistä. Arviointikysymyksenä kysyimme, miten toimeksiantaja hyötyy kriisiryhmän kehittämisehdotuksesta sekä toimintaohjeistuksesta? Toimeksiantaja hyötyy erittäin hyvin kriisiryhmän kehittämisehdotuksesta sekä toimintaohjeistuksesta, sillä kriisityötä ei ole moneen vuoteen päivitetty Helsingin vankilan toimesta eikä aiempaa kriisitilanteiden

toimintaohjeistusta ollut. Opinnäytetyön avulla kriisityöhön saadaan päivitetty näkemys sekä uudenlainen rakenne kriisiryhmään ja sen kouluttautumiseen. Toimintaohjeistus kriisitilanteiden jälkihoitoon on merkityksellinen Helsingin vankilan koko henkilökunnalle, jotta henkilökunta tietää selkeästi, miten kriisitilanteen jälkihoito etenee vankilalla sekä tarvittaessa Mehiläisen jälkihoitona. Henkilökunnalle tuo myös työskentelyyn turvaa tietoa siitä, että kriisityöstä huolehditaan asiaan kuuluvalla tavalla. Olemme tehneet huolellisesti opinnäytetyötämme pyrkien ottamaan huomioon suljetun vankilan haastavan toimintaympäristön ja henkilökunnan mahdollisuuden altistua työssään uhka- ja väkivaltatilanteille sekä huomioineet henkilökunnan jälkihoidon tarpeet. Kriisiryhmän kehittämis ehdotus haluttiin vastaamaan mahdollisimman hyvin toimivaa jälkihoitoa. Helsingin vankila hyötyy kriisiryhmän kehittämis ehdotuksestamme sekä kriisitilanteiden jälkihoidon ohjeistuksesta, sillä saimme luotua työstämme Helsingin vankilan henkilökunnan näkökulmasta merkityksellisen ja toimivan. Toimintaohjeistus jää Helsingin vankilalle henkilökunnan kriisityön jälkihoitoon. Alla olevassa taulukossa (Taulukko 5) olemme vastanneet arviointikysymyksiimme ja arvioineet opinnäytetyömme tuloksia.

Tavoite	Arviointikysymykset	Tulokset
Kehittää ja päivittää Helsingin vankilalle kriisitilanteiden jälkihoitoa ja siihen liittyviä toimintatapoja.	Millainen jälkihoito suljetuun vankilaan tarvitaan? Mistä ammattiryhmästä kriisiryhmä koostuu ja miten se koulutetaan?	Jälkihoitosuunnitelman tulee olla selkeä ja jälkihoidon toimintavastuun kohdennettuna erilliseen kriisiryhmään. Kriisiryhmän toimivuuden kannalta sen tulisi koostua yhdestä ammattiryhmästä. Tuloksena todettiin, että rikosseuraamusmiehistä koostuva ryhmä mahdollistaisi sen, että kriisiryhmän jäseniä on aina työvuorossa.
Toteuttaa toimintaohje vankilan kriisitilanteisiin.	Millainen on toimintaohjeen sisältö, jotta se vastaa mahdollisimman hyvin vankilan kriisityön tarpeita? Miten toimintaohjetta yhtenäistetään Mehiläisen palveluprosessin kanssa?	Toimintaohje on selkeä ja tuo Helsingin vankilalle sekä Mehiläiselle yhtenäisen jälkihoidon linjauksen.

Toteuttaa opinnäytetyöprosessi huolellisesti ja edistää toimeksiantajan kriisityön kehittämistä.	Miten toimeksiantaja hyötyy kriisiryhmän kehittämisehdotuksesta sekä toimintaohjeistuksesta?	Toimeksiantaja hyötyy kehittämisehdotuksesta sekä toimintaohjeistuksesta. Uusilla toimintaehdotuksilla pystytään parantamaan vankilan kriisityötä ja lisäämään työhyvinvointia.
--	--	---

Taulukko 5: Opinnäytetyön tavoitteiden tulokset ja arviointi

7.2 Opinnäytetyön itsearviointi

Olemme arvioineet opinnäytetyön prosessin itsearviointia henkilökohtaisten oppimistavoitteidemme mukaan tehdyillä arviointikysymyksillä. Oman arviomme mukaan olemme onnistuneet erittäin hyvin työssämme. Tavoitteenamme oli opinnäytetyömme avulla olla mukana kehittämässä Helsingin vankilan henkilökunnan hyvinvoinnin ja henkisen jaksamisen tueksi kriisitilanteiden jälkihoitoa. Arviointikysymyksemme oli, miten onnistuimme löytämään oikeat kriisityön kehittämiskohdat? Kehittämiskohtana löysimme jälkihoidon suunnittelun, kriisiryhmän perustamisen sekä kriisityön toimintaohjeistuksen luomisen. Oikeat kehittämiskohdat löysimme, koska Helsingin vankilan kriisityötä ei ollut päivitetty useampaan vuoteen eikä kriisiryhmää ollut toiminnassa. Lähtökohtaisesti kriisiryhmän perustaminen ja kouluttaminen toimi opinnäytetyössämme suurimpana kehittämiskohtana. Henkilökohtaisena tavoitteenamme oli myös kehittää omaa osaamistamme, jotta pystymme entistä paremmin tunnistamaan kriisin kokeneen henkilön reaktioita ja arvioimaan avuntarvetta. Arviointikysymyksemme oli, miten kriisityön ammatillinen osaamisemme on kehittynyt? Ammatillisuutemme kriisityössä ja kriisin kohdanneen auttamisessa on kehittynyt opinnäytetyöprosessin eri vaiheiden myötä valtavasti sekä mielenkiinto kriisityötä kohtaan on lisääntynyt suuresti. Henkilökohtaisena tavoitteenamme oli toteuttaa toimiva kriisitilanteiden toimintaohjeistus, jota voidaan käyttää Helsingin vankilan henkilökunnalle apuna kriisitilanteiden sattuessa. Arviointikysymyksemme oli, miten toimintaohjeistus vastaa toimeksiantajan tarpeita? Toimintaohje haluttiin pitää selkeänä, mutta kuitenkin sisällyttää kaikki tärkeimmät kriisitilanteen jälkeiset toimintavaiheet sekä vankilalla, että tarpeen mukaan myös Mehiläisessä. Onnistuimme saamaan ohjeistukseen tarvittava ja tärkeä tieto vankilalla tapahtuvasta jälkihoidosta ja ohjeistamaan arvioimaan jälkihoidon tarvetta myös Mehiläiseen sekä tarvittaessa yhteydenottoon Mehiläisen kriisipuhelimeen. Seuraavassa taulukossa (Taulukko 6) on esitelty henkilökohtaisten oppimistavoitteiden tulokset ja arviointi.

Henkilökohtaiset oppimistavoitteet	Arviointikysymykset	Tulokset
Olla mukana kehittämässä Helsingin vankilan henkilökunnan hyvinvoinnin ja henkisen jaksamisen tueksi kriisitilanteiden jälkihoitoa.	Miten onnistumme löytämään oikeat kriisityön kehittämiskohdat?	Oikeat kehittämiskohdat löytyivät ja ne tuotiin opinnäytetyössä esille. Kehittämiskohdat liittyivät jälkihoidon toteuttamiseen ja kriisiryhmän perustamiseen.
Kehittää omaa osaamistamme tunnistamaan kriisin kokeneen henkilön reaktioita ja arvioimaan avuntarvetta.	Miten kriisityön ammatillinen osaaminen on kehittynyt?	Ammatillisuutemme kriisityössä ja kriisin kokeneen kohtaamisessa on kehittynyt. Mielenkiinto kriisityötä kohtaan on myös lisääntynyt.
Toteuttaa toimiva kriisitilanteiden toimintaohjeistus.	Miten toimintaohjeistus vastaa toimeksiantajan tarpeita?	Toimintaohjeistus on selkeä ja toimiva. Toimintaohje vastaa toimeksiantajan tarpeita.

Taulukko 6: Henkilökohtaisten oppimistavoitteiden tulokset ja arviointi

7.3 Johannan oma arviointi

Opinnäytetyöprosessi oli haastava ja vaati paljon kriisityön aiheeseen perehtymistä. Vaikka Helsingin vankila toimintaympäristönään oli meille molemmille jo entuudestaan tuttu, oli mielestäni tärkeää, että perehdyimme eri organisaatioiden kriisityön jälkihoidon toimintatapoihin suunnitellessamme kehittämisehdotusta vankilalle kriisitilanteiden jälkihoitoon. Ennalta asetetut opinnäytetyön tavoitteet sekä henkilökohtaiset oppimistavoitteet ohjasivat myös hyvin työmme etenemistä.

Kriisityö aiheena oli mielestäni erittäin mielenkiintoinen sekä merkittävä suljetun vankilan haastavaan toimintaympäristöön. Henkilökunnan työskentelyssä ja työhyvinvoinnin tärkeänä tukena tulee olla työnantajan tarjoama laadukas ja turvallinen kriisityö. Tämä luo mielestäni luottamusta työnantajaa kohtaan.

Opinnäytetyön suunnitteluvaiheessa suunnittelimme työmme rakennetta ja tietoperustaa yhdessä. Keräsimme myös aineistoa mahdollisimman laajasti kriisityöstä. Teoriavaiheen työskentelyssä jaoinme kirjoitusvastuuta aiheittain ja toiminnallisessa osuudessa suunnittelimme ja kirjoitimme työtämme yhdessä. Mielestäni parityöskentelynä tehty opinnäytetyö oli mielekästä, sillä omia ehdotuksia ja näkökulmia pystyi jakamaan parin kanssa, ja monesti toiselta tuli sellaisia ehdotuksia, joita en itse ollut huomionut. Opinnäytetyön koko prosessin ajan

puhuimme aiheestamme paljon ja ideoimme ääneen, koen sen työskentelymme vahvuutena. Kehittämistyömme toiminnallisen osuuden suunnittelu ja kirjoittaminen vaati huomattavasti enemmän aikaa, kun teoriaosuus. Olen tyytyväinen, että teimme työtämme rauhallisesti ja tarkasti sekä, että käytimme työn tekemiseen paljon aikaa ja ohjausta. Minusta on tärkeää, että työssämme on selkeä ja hyvä kirjoitustyyli, joten rauhallinen kirjoitustahti ja työn tarkka suunnittelu sopi minulle hyvin. Sovimme, että Teemu on yhteyshenkilönä vankilan apulaisjohtajien kanssa sekä Suomen palopäällystöliiton kouluttajan kanssa, sillä koimme sen selkeämmäksi sekä meille, että apulaisjohtajille ja kouluttajalle, että vain yhdeltä opinnäytetyön tekijöistä tulee yhteydenottoja työhömmme liittyen.

Opin valtavasti kriisityöstä ja kriisin kohdanneen henkilön käyttäytymisestä opinnäytetyömme aikana. Erityisesti mieleeni on jäänyt se, miten ihmisen mieli käyttäytyy kriisin kohdatessa, sekä miten nopeasti mieli lähtee sulkeutumaan. Tästä syystä kriisiapu on tärkeä aloittaa heti tapahtuman jälkeen. Aiheena kriisitilanteiden jälkihoito oli niin mielenkiintoinen, että syvenyin siihen mielelläni. Olikin huolellisesti katsottava, että työ pysyy ennalta suunniteltujen rajauksiemme mukaisena. Luin paljon kriisityön ja resilienssin lähdeaineistoa muutoinkin, kun niitä aihealueita, jotka päätyivät työhömmme. Kokonaisuutena olen erittäin tyytyväinen työhömmme ja sen tuloksiin. Koen, että olemme saaneet ammattimaisesti päivitettyä Helsingin vankilan kriisityötä ja sen kehittymistä ja aloitettua kriisiryhmän luomiseen tarvittavaa suunnittelua. Saimme myös työmme tuotoksena luotua toimivan kriisitilanteiden toimintaohjeen, joka jää vankilan henkilökunnan käyttöön. Oma ammatillisuuteni kehittyi suuresti opinnäytetyöprosessin aikana. Ammatilliset vahvuuteni ovat rauhallisuus ja kyky kohdata ihminen. Koen, että tulevaisuudessa voisin työskennellä kriisityön parissa.

7.4 Teemun oma arviointi

Opinnäytetyö kriisityön kehittämistä oli aiheena erittäin kiinnostava. Ennen opinnäytetyön aloittamista tutustuin jo ennalta Helsingin vankilan kriisityöhön ja huomasin, että vankilan kriisityö tarvitsee selkeästi uudenlaista kehittämistä ja jonkun, joka ottaa kriisityön kehittämisen vastuulleen. Keskustelin opinnäytetyön parini kanssa aiheesta ja halusimme kumpikin lähteä kriisityön aiheesta tekemään opinnäytetyötä. Alun perehtymisen jälkeen aloimme työstämään opinnäytetyötä ja samalla loimme henkilökohtaiset tavoitteet, jotka antoivat suuntaa koko opinnäytetyöprosessin ajan. Aihe ei missään nimessä ollut helppo ja koimmekin työmme vastuulliseksi.

Aluksi työtä suunniteltiin tarkasti ja päätettiin työvaiheista. Myös työnjakoa määriteltiin. Huolimatta siitä, että työ tehtiin parityönä, oli kummallekin valtavasti tehtävää koko prosessin ajan. Aineiston keruussa haimme molemmat aktiivisesti tietoa kriisityöstä, jotta saimme kerättyä laajemmin aineistoa teoriaosuutta varten. Tietoa haettaessa sekä kirjoitettaessa tuli tilanteita, jossa toisen näkökulma asiaan oli ajatuksia herättävä. Tämä helpotti monesti tilanteita,

jossa kirjoittaminen oli hankalampaa. Parityöskentelynä tehtävä opinnäytetyö olikin itselleni huomattavasti enemmän silmiä avaava kokemus kuin yksin tehtäessä. Toiminnallisen osuuden aikana parityöskentely korostui. Ajatusten vaihtaminen ja uusien ideoiden esille tuominen oli tärkeää kokonaisuuden kannalta. Toisen kanssa keskustellessa asiasta nousee useimmiten esiin uudenlaisia ajatuksia, joita ei itse välttämättä ole tullut ajatelleeksi. Saimme myös hyvin ohjausta ja kysymyksiimme vastauksia vankilan apulaisjohtajilta sekä opinnäytetyömme ohjaajalta.

Työtä tehdessä oli joitain käytännön järjestelyjä, jotka oli jaettava työn helpottamiseksi. Tällaisia oli esimerkiksi yhteydenpito apulaisjohtajiin ja Suomen palopäällystöliittoon. Olen itse ollut näissä aktiivinen ja oli itselleni luonnollista pitää yhteyttä eri yhteistyötahojen kanssa. Helpotti myös tiedonkeruuta, kun yksi henkilö hoitaa yhteydenpidon eikä tietoa ole ripoteltu jokaiselle vähän.

Olen tyytyväinen opinnäytetyöhömmä sekä koko prosessiin. Mielestäni työssämme näkyy se, että olemme ottaneet vankilan kriisityön päivittämisestä vastuuta ja perehtyneet aiheeseen huolellisesti. Työn aikana olen oppinut kriisityöskentelystä paljon. Mielenkiintoni kriisityön aiheita kohtaan on lisääntynyt entisestään ja tulen varmasti opiskelemaan kriisityöskentelystä myös opinnäytetyön jälkeen. Oma ammatillinen kehittyminen on kasvanut opinnäytetyötä tehdessä ja vaikka minulla on rikosseuraamusosalta useamman vuoden työkokemus takana, uskon katsovani vankilassa tapahtuvien kriisitilanteiden jälkeistä toimintaa ja omaa sekä muun henkilökunnan reagoitua tilanteisiin eri tavalla kuin ennen.

7.5 Apulaisjohtajien arviointi

Opinnäytetyömme lähetettiin sähköpostitse kahdelle Helsingin vankilan apulaisjohtajalle arviotavaksi. Saimme apulaisjohtajilta puhelimitse arviot. Toisen apulaisjohtajan arvio koski opinnäytetyössämme tekemäämme toimintaohjetta sekä kehittämisehdotusta kriisiryhmän perustamisesta. Apulaisjohtajan mukaan toimintaohje on selkeä ja toimiva ja vastaa toimeksiantajan tarpeita. Kriisiryhmän perustaminen on arvion mukaan perusteltu ja hyvä. Vankilan kootessa kriisiryhmää, arvioidaan vielä sen hetkisen tarpeen mukaan, ketä ryhmään valitaan ja koulutetaan. Kriisiryhmän koulutusvaihtoehdoksi opinnäytetyössämme esitelty Suomen palopäällystöliiton jälkipurkukoulutus arvioitiin apulaisjohtajan toimesta hyväksi koulutusvaihtoehdoksi. Toisen apulaisjohtajan arvion mukaan opinnäytetyö avaa kattavasti kriisityöskentelyä vakavan tapahtuman jälkeen ja samalla antaa selkeän toimintaohjeen esimiehille aloittaa kriisityöskentely. Arvion mukaan Helsingin vankila hyötyy kehittämisehdotuksesta sekä toimintaohjeistuksesta, ja uusilla toimintaehdotuksilla pystytään parantamaan vankilan kriisityötä ja lisäämään työhyvinvointia.

7.6 Mehiläisen työterveyspsykologin arviointi

Mehiläisen työterveyspsykologille lähetettiin kriisitilanteiden toimintaohjeistus sähköpostitse arvioitavaksi. Hän oli konsultoinut työterveystiimiä toimintaohjeesta. Saimme arvion kirjallisena. Työterveyspsykologi ilmaisi, että kriisitilanteiden toimintaohjeen luominen vankilan henkilökunnalle on tärkeää. Hän totesi, että on yrittänyt aiemmin kysyä työpaikkaselvityksen tulosten palautetilaisuudessa Helsingin vankilalta toimintaohjeen olemassaoloa, saamatta siihen vankilan johdolta tai esihenkilöiltä suoranaista vastausta. (Arvio toimintaohjeesta 2022.)

Mehiläisen työterveyspsykologin arvion mukaan tekemämme toimintasuunnitelma on haastavampi toteuttaa, kun voisi olettaa, sillä tiiviiseen ohjeistukseen tulisi saada tarpeeksi kattavasti tietoa. Olimme löytäneet työterveyspsykologin mukaan ohjeistukseen hyvän alun, jota työterveyden muutamien muutosehdotuksien ja lisäyksien avulla saamme vielä tarkemmaksi. Nämä muutosehdotukset huomioimme ja lisäsimme ohjeistukseen. Työterveyspsykologi arvioi, että heiltä annettuja ohjeistuksia kriisityön jälkihoitoa koskien tulisi niin paljon, ettei niitä tiiviiseen toimintaohjeistukseen voi kaikkinaensa laittaa ja niitä voisikin käyttää vankilalle taustatietona ja perehdytyksessä. Toimintaohjeessa oleva Mehiläisen kriisipuhelinnumero ja sen näkyminen on työterveyspsykologin arvion mukaan hyvä, sillä kriisipuhelimessa vasteaika on aina lyhyt ja psyykkisen ensiavun saanti on välittömästi saatavilla. (Arvio toimintaohjeesta 2022.)

8 Pohdinta

Tässä luvussa käsittelemme opinnäytetyömme prosessia ammatillisen kehittymisemme myötä. Pohdimme myös, miten hyvä kriisityö auttaa vankilan henkilökunnan työssä jaksamista, sillä suljettu vankila on toimintaympäristönään haastava. Käsittelemme myös opinnäytetyömme eettisyyttä sekä luotettavuutta.

8.1 Opinnäytetyöprosessi ja ammatillinen kasvu

Vankila luo jo pelkästään erikoisena toimintaympäristönään erilaisia kriisitilanteita ja uhkia. Vankilassa työskennellessä ammatillisuuteen kuuluukin kyky ottaa huomioon erilaisia vaaratilanteita ja pyrkiä ennaltaehkäisemään niitä. Oman ammattimme kautta rikosseuraamustyöntekijöinä olemme joutuneet kohtaamaan työssämme erilaisia kriisitilanteita. Omalta kohdaltamme voimme sanoa, että työssämme sattuneet kriisitapahtumat ovat jääneet selkeänä mieleen, vaikka kyse ei olisikaan ollut traumaattisesta tilanteesta. Kriisitilanne on yleisestikin voimakas ja saa sen usein jäämään pysyvästi mieleen. Tilanne voi nousta myöhemmin uudelleen ajatuksiin jostakin toisesta siihen viittaavasta työtilanteesta. Oikeanlaisen jälkihoidon saaneella tilanteen uudelleen muistaminen ei aiheuta enää niin suurta tunnekokemusta eikä vaikuta häiritsevästi työntekoon.

Työyhteisössä jokaisella on erilainen tapa purkaa vaikeita tilanteita ja koemmekin, että koulutetun kriisiryhmän avulla saadaan oikeanlainen ja turvallinen purkukeskustelu kriisitilanteiden jälkeen. Myös kollegoiden kanssa kriisitilanteista puhuminen ja läpikäyminen auttaa, mutta kriisitilanteesta tulee tällöin osata ja uskaltaa puhua juuri niin kuin sen itse kokee. Vääränlaisena toimintana kriisitilanne puretaan työyhteisön kesken ”kahvipöytäkeskusteluna”, jolloin kriisitilanteen luonnetta saatetaan vähätellä tai hoidetaan se tilanteesta vitsailulla. Tämä taas johtaa mielestämme siihen, että erityisesti alalla vähän aikaa työskennelleet sekä uudet alalle tulleet henkilöt voivat kokea, ettei tilanteista ole tällaisella alalla lupaa tuntea tai näyttää vahvoja reaktioita. Tällöin ei myöskään haluta ottaa avuntarvetta puheeksi tai yhteyttä työterveyteen. Tämä voi vaikuttaa negatiivisesti työssä jaksamiseen ja lisätä sairauspoissaoloja sekä vaikuttaa henkilöiden alalle jäämiseen. Avun pyytäminen ja omien tunteiden tunnistaminen on vahvuutta ja tärkeä osa myös rikosseuraamusalan ammatillisuutta. Kriisitilanteiden mahdollisuus ja jälkihoidon merkitys tulee myös ottaa huomioon vankilan uusien työntekijöiden perehdytyksessä.

Opinnäytetyöprosessi vahvisti omaa ammatillisuuttamme ja työtä tehdessämme reflektoimme-kin aihetta omaan työhömmä. Työn tekemisessä ehdottomasti auttoi se, että meillä molemmilla on taustalla yli kymmenen vuoden työkokemus alalta. Halusimme kuitenkin laajentaa omaa näkemystämme kriisityöstä ja opimme erityisesti kriisin eri vaiheista, ja miten pystymme työssämme tunnistamaan kriisitilanteen kohdanneen käyttäytymistä. Erityisesti shokissa oleva henkilö saattaa käyttäytymisellään olla tyyni eikä voimakkaita reaktioita vielä näy. Tästä syystä kriisiavun tarvetta ei voida arvioida shokissa olevan henkilön käyttäytymisen perusteella.

Kehittämistyönä toteutettu opinnäytetyö vaikutti mielenkiintoiselta juuri sen vuoksi, että pääsimme olemaan mukana kehittämässä ja päivittämässä vankilalle uutta kriisitilanteiden toimintamallia. Koemme kriisityön aiheena todella tärkeäksi osaksi vankilan henkilökunnan työssä jaksamista, joten kriisityön suunnittelu toi meille myös vastuuta. Rajasimme aihetta kunnolla, mutta halusimme silti rakentaa kirjallisen osuuden kattavaksi, mutta kuitenkin niin, että teoreettinen viitekehys pysyy selkeissä rajoissa. Työmme teoreettinen viitekehys koostui traumaattisten kokemusten käsittelyprosessista, traumaattisten tilanteiden jälkihoidosta sekä kriisin kohdanneen psyykkisestä palautumiskyvystä eli resilienssistä. Toiminnallista osuutta tehdessämme meni ajankäytöllisesti enemmän aikaa verrattuna kirjalliseen osuuteen, sillä silloin suunnittelimme ja pohdimme kehittämistyötä sekä olimme eniten yhteydessä vankilan apulaisjohtajiin, Rikosseuraamuslaitokseen, Mehiläisen työterveystiimiin sekä jälkihoidon kouluttamisesta vastaavaan Suomen palopäällystöliittoon. Opinnäytetyö on iso kokonaisuus työn suunnittelun, aineiston keräämisen ja toteutuksen sekä tulosten arvioinnin kanssa. Saimme kuitenkin jaettua hyvin opinnäytetyömme vastuualueita työskentelyämme aikana. Teimme työnjaon siten, että toinen opinnäytetyön tekijöistä oli yhteyshenkilönä vankilan apulaisjohtajien sekä Suomen palopäällystöliiton kouluttajan kanssa. Halusimme selkeyttää tällä omaa työskentelyämme, sekä koimme, että apulaisjohtajien kannalta on helpompaa, että vain toinen opinnäytetyön

tekijöistä on heihin yhteydessä. Aineistonkeruuta sekä työn suunnittelua teimme koko opinnäytetyön ajan yhdessä. Kirjoitusprosessissa jaoin teorioisuuden kirjoittamista aiheittain kummallekin ja toiminnallista osuutta kirjoitimme yhdessä. Toiminnallisen osuuden kirjoittaminen vaati opinnäytetyön tekijöiltä tarkkaa suunnittelua, pohdintaa ja vuorovaikutuksellisuutta. Ajankäytöllisesti opinnäytetyön tekeminen vei paljon aikaa, ja voikin todeta, että alussa tehty aikataulusuunnitelma oli erittäin tarpeellinen, sillä hyvän suunnittelun ja aikatauluttamisen avulla pysyimme työssämme aikataulussa.

8.2 Kehittämistoiminnan eettisyys ja luotettavuus

Opinnäytetyössämme olemme noudattaneet eettisesti kestäviä tiedonhankinta ja arviointimenetelmiä. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan luoman Hyvän tieteellisen käytännön (HTK) ohjeen tavoitteena on edistää hyvää tieteellistä käytäntöä, rehellisyyttä, huolellisuutta ja tarkkuutta. Tutkimukseen tulee soveltaa tieteelliseen tutkimukseen kuuluvia ja eettisesti kestäviä tiedonhankinta-, tutkimus- sekä arviointimenetelmiä. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2021.) Näitä arvoja ja kriteerejä olemme noudattaneet opinnäytetyössämme.

Opinnäytetyön toiminnallisen osuuden tiedonhankinnassa olimme yhteydessä työmme tilaajan lisäksi eri yhteistyötahoihin. Erityisesti Rikosseuraamuslaitoksen sekä Mehiläisen yhteydenotoissa kerroimme tarkasti mitä varten tiedustelemme henkilökunnan kriisitilanteiden tilastointia sekä työterveyden kriisitilanteiden jälkihoitoa. Halusimme antaa luotettavan kuvan opinnäytetyön tekijöistä sekä työmme tavoitteista ja opinnäytetyön prosessista. Saimme Helsingin vankilalta työtämme varten myös aluehallintoviraston työsuojelutarkastuksen raportin, jonka hävitämme oikeaoppisesti työmme valmistuttua. Opinnäytetyön kirjalliseen osuuteen käytimme luotettavia ja mahdollisimman tarkasti kriisityön aiheitamme kuvaavaa kirjallisuutta.

Opinnäytetyötä varten emme tarvitse tutkimuslupaa, koska opinnäytetyöhön ei haluttu tehdä henkilökunnan haastatteluja kriisitilanteiden kokemisesta tai niiden jälkihoidosta. Rajaus tehtiin siksi, että jokaisella kriisin kokeneella kokemus ja siihen reagointi on yksilöllistä ja työssämme halusimme kunnioittaa jokaisen yksityisyyttä omasta mahdollisesti traumaattisesta kokemuksestaan. Toimimme omassa ammatissamme rikosseuraamustyöntekijöinä Rikosseuraamuslaitoksen arvojen mukaisesti. Pidämme tärkeänä, että opinnäytetyössämme näkyy sekä omien henkilökohtaisten arvojemme että rikosseuraamuslaitoksen arvojen mukainen toiminta. Opinnäytetyössämme yhtenä tärkeänä arvona oli kehittää työhyvinvointia suunnitelmallisesti.

8.3 Jatkotutkimus- ja kehittämisehdotukset

Työturvallisuuslain (738/2002) 2 luvun 8§ mukaan työnantajalla on yleinen huolehtimisvelvoite työntekijän turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Työnantajan on suunniteltava, valittava, mitoitettava ja toteutettava työolosuhteiden parantamiseksi tarvittavat toimenpiteet.

Työnantajan tulee tarkkailla työyhteisöä ja sen ympäristön turvallisuutta sekä huolehdittava, että turvallisuutta ja terveellisyyttä koskevat toimenpiteet on otettu huomioon tarpeellisella tavalla.

Mielestämme turvallisen ja toimivan kriisityön edellytyksenä tulee huomioida, että työnantaja on ennalta suunnitellut, kenen vastuulla kriisitilanteiden jälkihoito on. Tällöin vakavien tilanteiden sattuessa työntekijä voi luottaa siihen, että tarvittavaa kriisiapua on saatavilla. Olemme opinnäytetyössämme tuoneet kehittämisehdotuksena sen, että kriisiryhmä perustetaan ja koulutetaan vastaamaan suljetun vankilan kriisityötä ja jälkihoidon tarpeita. Kehittämisehdotuksessamme toimme ilmi, että kriisiryhmän jäsenet koostuisivat rikosseuraamusesimiehistä, jotta kriisiryhmän jäseniä olisi työvuorossa aina saatavilla. Jatkotutkimusehdotuksena on, että Helsingin vankila arvioisi opinnäytetyömme perusteella, olisiko kannattavaa, että kriisiryhmään nimettäisiin yksi rikosseuraamusesimies, joka toimisi kriisityön vastuuhenkilönä. Tällöin olisi nimetty henkilö, joka vastaisi kriisiryhmän koulutuksen järjestämisestä, ryhmän sekä koko vankilan henkilökunnan tiedottamisesta sekä toimisi yhteyshenkilönä vankilan, Rikosseuraamuslaitoksen sekä Mehiläisen työterveystiimin välillä. Kun toiminnan vastuu on keskitetty tietylle henkilölle, kriisiryhmän toiminta pysyy ajantasaisesti käynnissä, henkilöstöä koulutetaan säännöllisesti sekä Helsingin vankilassa sattuvien kriisitilanteiden- sekä jälkihoidon tilastointi pysyisi myös ajantasaisena ja siirtyisi siten myös Rikosseuraamuslaitoksen tietoon.

Lähteet

Painetut

Hammarlund, C-O. 2010. Kriisikeskustelu. 2., päivitetty laitos. Helsinki: Tietosanoma.

Lipponen, K. 2020. Resilienssi arjessa. 1.painos. Helsinki: Duodecim.

Ojasalo, K., Moilanen, T. & Ritalahti, J. 2014. Kehittämistyön menetelmät. 3. uudistettu painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Pohjolan-Pirhonen, C., Poutiainen, K. & Samulin, H. 2007. Kriisityön käsikirja. Helsinki: Kirjapaja.

Pojjula, S. 2018. Resilienssi - Muutosten kohtaamisen taito. 4. korjattu painos. Helsinki: Kirjapaja.

Rikosseuraamuslaitos. 2021. Etelä-Suomen rikosseuraamusalueen Helsingin vankilan järjestys-sääntö. Tulostettu 10.2.2022.

Rikosseuraamuslaitos. 2021. Helsingin vankilan tulo-opas. Tulostettu 5.4.2022.

Toikko, T. & Rantanen, T. 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. Tampere: Tampereen Yliopistopaino Oy.

Saari, S. 2012. Kuin salama kirkkaalta taivaalta. Kuudes painos. Keuruu. Otavan Kirjapaino Oy.

Sähköiset

Ancor.fi. 2018. Defusing- ja debriefing. Viitattu 17.1.2022. <https://www.ancor.fi/defusing--ja-debriefing--ohjaus2>

Ennakoi väkivaltaa työssä. 2022. Jälkihoito. Viitattu 11.1.2022. <http://ennakoivakivaltaa.savonia.fi/jalkihoito/index.html>

Kokemuskouluttajat. 2017. Defusing. Viitattu 17.1.2022. <https://kapy.fi/wp-content/uploads/defusing-purkukeskustelu.pdf>

Kotimaisten kielten keskus. 2022. Ohjeet. Viitattu 21.3.2022. https://www.kotus.fi/ohjeet/hyvan_virkakielen_ohjeita/millaisia_ovat_toimivat_ohjeet_ja_kysymykset/ohjeita_ohjeiden_tekijoille

Paakkunainen, T. 2021. Millainen on hyvä ohje? Viitattu 21.3.2022.

https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/496184/ON_Paakkunainen.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Pohjannoro, H. & Taijala, B. 2007. Näkökulmia toiminnalliseen opinnäytetyöhön. Viitattu 24.2.2022. <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/8232/pohjannoro.hannu.taijala.beata.pdf?sequence=2>

Rikosseuraamuslaitos. 2019. Organisaatio. Viitattu 15.2.2022. <https://www.rikosseuraamus.fi/fi/index/rikosseuraamuslaitos/organisaatio.html>

Rikosseuraamuslaitos. 2020. Arvot ja strategia. Viitattu 10.1.2022. <https://www.rikosseuraamus.fi/fi/index/rikosseuraamuslaitos/arvot.html>

Rikosseuraamuslaitos. 2020. Rikosseuraamuslaitos. Viitattu 10.2.2022. <https://www.rikosseuraamus.fi/fi/index/rikosseuraamuslaitos.html>

Rikosseuraamuslaitos. 2021. Helsingin vankila. Viitattu 3.1.2022. <https://www.rikosseuraamus.fi/fi/index/toimipaikatjayhteystiedot/vankilat/helsinginvankila.html>

Super. 2022. Kirjallinen turvallisuusohjeistus. Viitattu 5.4.2022. <https://www.superliitto.fi/tyoelamassa/tyohyvinvointi-tyosuojelu-ja-tyoelaman-kehittaminen/vakivallan-uhkayyossa/kirjallinen-turvallisuusohjeisto/>

Suomen palopäälystöliitto. 2022. Henkilöstön lisä- ja täydennyskoulutus. Viitattu 9.3.2022. [https://www.sppl.fi/koulutukset/henkiloston_lisa_ ja_taydennyskoulutus/jalkipurku_\(defusing\)_ja_vertaispurku_-ohjaajakoulutus.1211.html](https://www.sppl.fi/koulutukset/henkiloston_lisa_ ja_taydennyskoulutus/jalkipurku_(defusing)_ja_vertaispurku_-ohjaajakoulutus.1211.html)

Terveysten ja hyvinvoinnin laitos. 2021. Keskiössä kriisin kärjen katkaisu. Viitattu 12.12.2021. <https://www.surevankohtaaminen.fi/kriisiapu/#kriisiapu>

Terveyskylä. 2021. Kriisin vaiheet. Viitattu 8.1.2022. <https://www.terveyskyla.fi/aivotalo/apua-kriisiin/kriisin-vaiheet>

Toivonpuheita.fi 2021. Kriisin vaiheet. Viitattu 23.2.2022. <https://www.toivonpuheita.fi/muu-apu/kriisin-vaiheet/>

Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2021. Hyvä tieteellinen käytäntö. Viitattu 6.4.2022. <https://tenk.fi/fi/tiedevilppi/hyva-tieteellinen-kaytanto-htk>

Työterveyshuoltolaki. 1383/2001. Viitattu 5.4.2022. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383>

Työturvallisuuslaki. 738/2002. Viitattu 5.4.2022. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>

Vankiterveydenhuolto. 2022. Vankiterveydenhuolto. Viitattu 7.4.2022. <https://vth.fi/>

Julkaisemattomat

Helsingin vankila. 2009. Kriisitilanteiden jälkihoito. Viitattu 13.4.2022.

Mehiläinen. 2022. Arvio toimintaohjeesta. Sähköposti 10.4.2022. Mehiläinen. Helsinki.

Mehiläinen. 2022. Kriisityön palveluprosessi Mehiläisessä. Sähköposti 18.1.2022. Mehiläinen. Helsinki.

Rikosseuraamuslaitos. 2022. Rikosseuraamuslaitoksen tilastoja. Sähköposti 15.2.2022. Rikosseuraamuslaitos. Helsinki.

Santalahti, P. 2021. Työsuojelutarkastus. Viitattu 8.3.2022.

Sutelainen, S. 2022. Defusing-/jälkipurkuohjaajakoulutus. Sähköposti 11.3.2022. Suomen pallopäällystöliitto. Helsinki.

Kuviot

Kuvio 1: Rikosseuraamuslaitoksen toiminnan kulmakivet. (Rikosseuraamuslaitos arvot 2020.)	8
Kuvio 2: Traumaattisen kriisin vaiheet. (Kriisin vaiheet 2017.)	18
Kuvio 3: Kehittämistyön prosessi (mukaillen Ojasalo ym. 2014, 24.)	26
Kuvio 4: Mehiläisen kriisityön palveluprosessi. (mukaillen Kriisityön palveluprosessi 2022.)	33

Taulukot

Taulukko 1: Opinnäytetyön tavoitteet	12
Taulukko 2: Henkilökohtaiset tavoitteet	13
Taulukko 3: Vankiloiden henkilökuntaan kohdistuneet väkivalta- ja uhkatilanteet rikosseuraamusalueittain. (Rikosseuraamuslaitoksen tilastot 2022.)	35
Taulukko 4: Helsingin vankilan henkilökuntaan kohdistuneet väkivalta- ja uhkatilanteet. (Rikosseuraamuslaitoksen tilastot 2022.)	36
Taulukko 5: Opinnäytetyön tavoitteiden tulokset ja arviointi	43
Taulukko 6: Henkilökohtaisten oppimistavoitteiden tulokset ja arviointi	44

Liitteet

Liite 1: Kysely Rikosseuraamuslaitoksen suunnittelijalle (Turvallisuus).....	56
Liite 2: Kysely Mehiläisen työterveyspsykologille	57
Liite 3: Uhkakaavake A.....	58
Liite 4: Uhkakaavake B.....	59
Liite 5: Toimintaohje kriisitilanteissa	60

Liite 1: Kysely Rikosseuraamuslaitoksen suunnittelijalle (Turvallisuus)

Kysely opinnäytetyötä varten 10.2.2022

Hei!

Työskentelemme rikosseuraamustyöntekijöinä Helsingin vankilassa ja opiskelemme Laurea amk:ssa Rikosseuraamusalan sosionomi linjalla. Teemme opinnäytetyötä ”Kriisitilanteiden jälkihoito Helsingin vankilan työntekijöille”.

Tiedustelisimme mahdollisuutta saada Rikosseuraamuslaitoksen tilastoja henkilökuntaan kohdistuneista uhka- ja väkivaltatilanteista, joita on tapahtunut Helsingin vankilassa ja yleisesti vankiloissa? Opinnäytetyömme tarkoituksena on kehittää Helsingin vankilan kriisitilanteiden jälkihoitoa ja siihen liittyvää toimintaohjeistusta.

Teemme opinnäytetyön kyselyt anonymisti. Opinnäytetyöhömmme kirjoitamme ainoastaan yhteistyöorganisaation nimen ja henkilön mahdollisen virka-aseman. Kiitämme yhteistyöstä ja toivomme pikaista yhteydenottoa asiasta.

Ystävällisin terveisin

Teemu Niittyniemi, Laurea amk-opiskelija

Johanna Niittyniemi, Laurea amk-opiskelija

Liite 2: Kysely Mehiläisen työterveyspsykologille

Kysely opinnäytetyötä varten 9.3.2022

Hei!

Työskentelemme rikosseuraamustyöntekijöinä Helsingin vankilassa ja opiskelemme Laurea amk:ssa Rikosseuraamusalan sosionomi linjalla. Teemme opinnäytetyötä ”Kriisitilanteiden jälkihoito Helsingin vankilan työntekijöille”.

Opinnäytetyömme tarkoituksena on kehittää Helsingin vankilan kriisitilanteiden jälkihoitoa ja siihen liittyvää toimintaohjeistusta. Tavoitteenamme on yhtenäistää Helsingin vankilan kriisityötä vastaamaan mahdollisimman kattavasti myös Mehiläisen tarjoamaan kriisiapuun.

Olisiko mahdollista saada Mehiläiseltä tietoa, millaista kriisiapua sekä jälkihoitoa työterveydessä tarjotaan Helsingin vankilan työntekijöille?

Teemme opinnäytetyön kyselyt anonymisti. Opinnäytetyöhömme kirjoitamme ainoastaan yhteistyöorganisaation nimen ja henkilön mahdollisen virka-aseman. Kiitämme yhteistyöstä ja toivomme pikaista yhteydenottoa asiasta.

Ystävällisin terveisin

Teemu Niittyniemi, Laurea amk-opiskelija

Johanna Niittyniemi, Laurea amk-opiskelija

Liite 3: Uhkakaavake A

ILMOITUS VÄKIVALLASTA, UHKAUksesta TAI MUUSTA PAINOSTUKSESTA

A

1) Henkilö, joka on joutunut väkivallan, uhkauksen tai muun painostuksen kohteeksi

Sukunimi ja etunimet		Laitos
Kuinka kauan vankeinhoidon palveluksessa	Kuinka kauan nykyisessä työtehtävässä	Ikä tapahtumahetkellä
Henkilöstöryhmä		
<input type="checkbox"/> Hallinto	<input type="checkbox"/> Vartiointi ja valvonta	<input type="checkbox"/> Koulutus, kuntoutus ja sosiaalityö
<input type="checkbox"/> Terveydenhuolto	<input type="checkbox"/> Työnjohto	<input type="checkbox"/> Muu, mikä?

2) Uhkaaja

Uhkaaja on	
<input type="checkbox"/> Vanki, nimi	<input type="checkbox"/> Muu, nimi

3) Tiedot väkivalta-/ uhkaus-/ painostustapauksesta

Kysymyksessä on	<input type="checkbox"/> Uhkaus/ painostus	<input type="checkbox"/> Väkivalta	<input type="checkbox"/> Omaisuusvahinko	<input type="checkbox"/> Muu, mikä?
Keneen kohdistui	<input type="checkbox"/> Ilmoittaja itse	<input type="checkbox"/> Lähiomainen	<input type="checkbox"/> Muu, kuka?	
Miten tapahtui	<input type="checkbox"/> Kasvokkain	<input type="checkbox"/> Puhelinkeskustelu	<input type="checkbox"/> Kortti/ kirje	<input type="checkbox"/> Muu, mikä?
Missä tapahtui	<input type="checkbox"/> Laitoksessa	<input type="checkbox"/> Laitoksen ulkopuolella, missä?		
Tapahtuma-aika ja -paikka				
Onko todistaja	<input type="checkbox"/> Ei	<input type="checkbox"/> On, kuka/ ketkä?		
Fyysiset ja psyykkiset seuraukset (vapaaehtoinen)				
<input type="checkbox"/> Ei seurauksia	<input type="checkbox"/> Fyysiset vammat, mitä?	<input type="checkbox"/> Tarvittu hoito, mitä?		
	<input type="checkbox"/> Tarvittu sairausloma, aika?	<input type="checkbox"/> Muu, mitä?		
Käytettiinkö ampuma-asetta/ teräasetta/ muuta vastaavaa				
<input type="checkbox"/> Ei	<input type="checkbox"/> Kyllä, mitä?			
Tapahtumakuvaus				
<input type="checkbox"/> tapahtumakuvaus jatkuu erillisellä paperilla				
Onko ilmoittajalla vaatimuksia tapauksen johdosta				
<input type="checkbox"/> Ei	<input type="checkbox"/> On, mitä?			
Päiväys /.....	Ilmoittajan allekirjoitus			

Liite 4: Uhkakaavake B

ILMOITUS VÄKIVALLASTA, UHKAUKSESTA TAI MUUSTA PAINOSTUKSESTA

B

4) Laitos

Laitos	Ilmoitusnumero/.....
--------	-------------------------------

5) Tiedot uhkaajasta

Uhkaajan sukunimi ja etunimet	Henkilötunnus
Uhkaaja on <input type="checkbox"/> Vankeusvanki <input type="checkbox"/> Nuorisovanki <input type="checkbox"/> Vankilasta vapautunut <input type="checkbox"/> Tutkintavanki <input type="checkbox"/> Sakkovanki <input type="checkbox"/> Muu <input type="checkbox"/> Pakkolaitosvanki <input type="checkbox"/> Vangin omainen	
Päärikos	Rangaistuksen pituus
Aikaisemmin tehty ilmoitus/ tuomittu väkivallasta, uhkauksesta tai muusta painostuksesta <input type="checkbox"/> Väkiältä <input type="checkbox"/> Uhkaus <input type="checkbox"/> Ei tietoa <input type="checkbox"/> Ei	
Onko päihteiden vaikutuksen alainen <input type="checkbox"/> Kyllä, minkä? <input type="checkbox"/> Ei <input type="checkbox"/> Ei tietoa	

6) Tapauksen käsittely ja seuraamukset

Seuraamukset ja turvaamistoimenpiteet <input type="checkbox"/> Ei seuraamuksia <input type="checkbox"/> Kurinpitorangaistus, mikä? <input type="checkbox"/> Rikosilmoitus <input type="checkbox"/> Muu, mikä?	
Laaditut selvitykset <input type="checkbox"/> Kuulustelupöytäkirja <input type="checkbox"/> Vangin kuuleminen <input type="checkbox"/> Tapaus selvitys <input type="checkbox"/> Muu selvitys, mikä/mitkä?	
Onko samasta tapauksesta tehty muita ilmoituksia <input type="checkbox"/> Ei <input type="checkbox"/> On, ilmoitusnumerot:	
Onko tapauksen johdosta aloitettu kriisitilanteiden jälkihoito <input type="checkbox"/> Ei <input type="checkbox"/> On, milloin?/.....	
Päiväys/.....	Laitoksen edustajan allekirjoitus, virka-asema ja nimenselvennys

TOIMINTAOHJE KRIISITILANTEESSA

TRAUMAATTINEN TYÖTILANNE

- Henkilökuntaan kohdistuva väkivaltatilanne tai väkivallan uhka
- Työntekijälle tapahtunut vakava työtapaturma
- Muu työyhteisölle tapahtunut traumaattinen työtilanne, onnettomuus tai kuolema

TOIMINTAOHJE ESIMIEHILLE/ KRIISIRYHMÄLLE

TARKASTA JA RAUHOITA

- Henkilökunnan tarve välittömälle avulle
- Anna psyykkistä ensiapua tilanteessa olleille rauhoittavalla läsnäololla/ siirrä rauhalliseen tilaan
- Mitä on tapahtunut/ onko työntekijä työkuntoinen
- Arvioi tarve defusing-purkukeskustelulle

DEFUSING-PURKUKESKUSTELUN JÄRJESTÄMINEN

- Rikosseuraamuskeskimies järjestää purkukeskustelun
- Järjestetään purkukeskustelulle aika ja paikka
- Käydään läpi tilanteen tapahtumat
- Käydään läpi tilanteessa mukana olleiden tuntemukset
- Kerrotaan mahdollisista jatkotoimenpiteistä/ seurannasta
- Arvioi lopuksi tarve debriefing-istunnolle
- Debriefing- istunnosta yhteydenotto Mehiläiseen

HEV HENKILÖKUNTA
Mehiläisen kriisipuhelin
010 4140500
(ma-su klo 5-22)