

Hetipurku

henkisen tuen malli työpaikan
turvallisuuspoikkeamien ja
ei-toivottujen tapahtumien käsittelyyn

18.11.2022

Josefiina Salmén josefiina.salmen@hel.fi



Hetipurku

Hetipurku-toimintamalli on saanut valtakunnallisen Opetusalan turvallisuuden tunnuspalkinnon 2017



Työsuojelupäällikkö Marja Paukkonen (vas.) ja erityissuunnittelija Hanna Juvansuu iloitsevat palkinnosta.

Hetipurun kehittelyä Suomessa

Mallia on pilotoitu kahdessa organisaatiossa lähes 13 vuoden aikana:

Finavia 2007-2011

- Critical Incident Stress Management

Helsingin kaupunki 2014-2020

- osallistujina useita toimialoja / liikelaitoksia
- nimi Hetipurku käyttöön
- kehitystä sekä tutkimusta Hetipurku-mallin käytöstavasta ja -kokemuksista

(ks. mm. Teperi, AM, 2012; Teperi, AM, 2014)



Tutkimusta jälkipuinnin vaikutuksista

(A-M Teperi, TTL)

Tuloksia/ Hetipurku

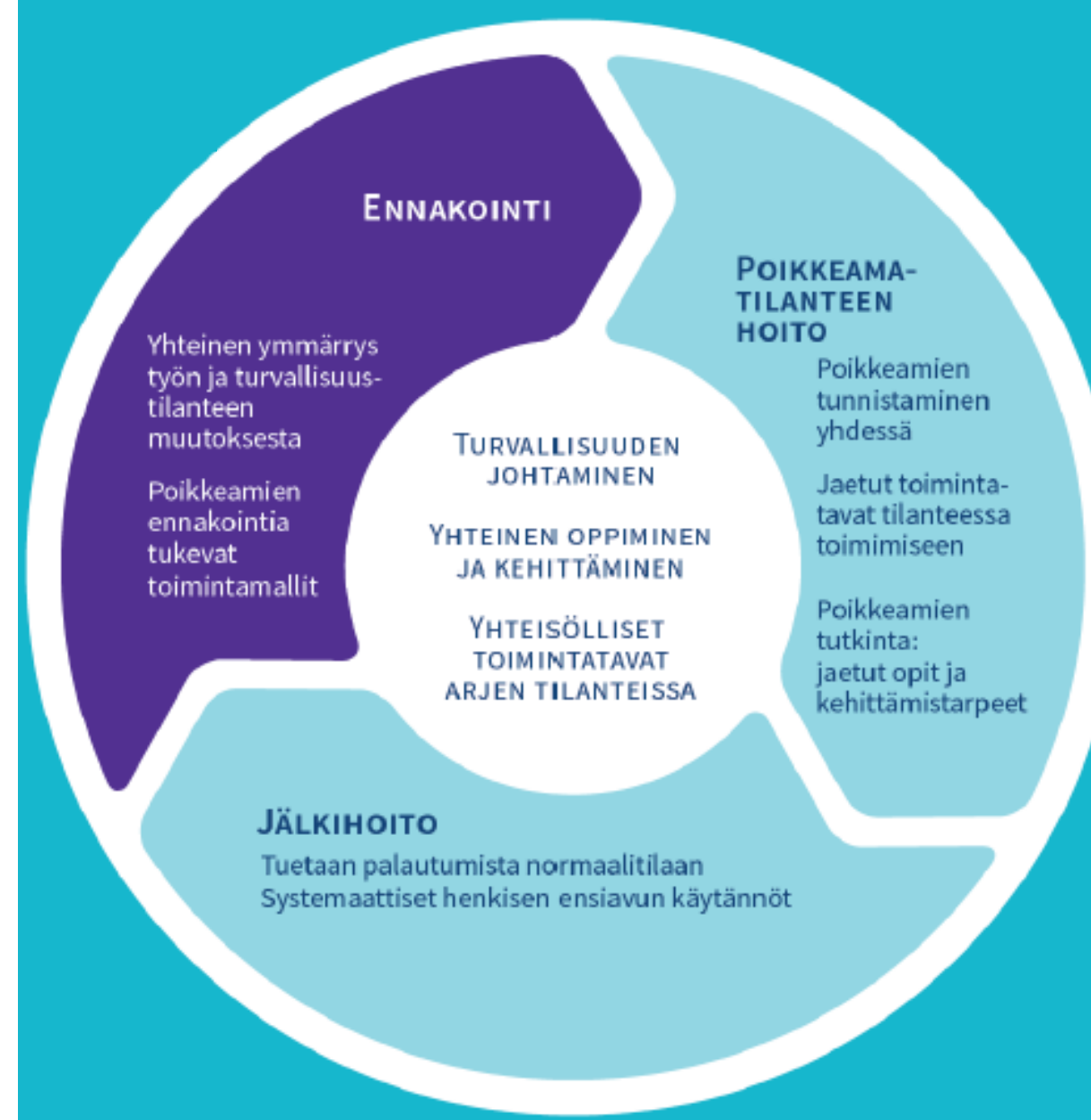
Vastaavaa mallia ei ollut aiemmin käytössä, sille oli selkeä tarve ja se oli juurtunut kaupunkiorganisaation käyttöön

Turvallisuuspoikkeamat viikoittaisia -> tarvetta henkiseen jälkipurulle säännöllisesti

- Suuri osa koulutetuista oli järjestänyt keskusteluja työpaikallaan
- Useimmiten Hetipurkua oli käytetty uhka- ja väkivaltatilanteiden purkamiseen

Vastaajat kokivat mallin selkeänä ja se toi varmuutta tilanteiden purkamiseen; tietoisuus tuen saatavuudesta oli lisääntynyt

Malli toimi myös ennakoinnin välineenä: vahvasti osallistujien valmiutta kollegan henkiseen tukemiseen.



Opetusalan kokonaismalli (Teperi ym.2018)
Edusafe-opetusalan turvallisuushanke (2018)

Hetipurun tavoitteita

(A-M Teperi, TTL)

- Turvataan työssä jatkaminen
- Mahdollisuus avata, 'tuulettaa' vaikeita kokemuksia
- Tarjota raami, viitekehys, jonka kautta omat kokemukset tulevat ymmärrettäviksi, selkeämmiksi, hallittavammiksi (vrt. mm. Karl Weickin 1993 tutkimus)
- Kokemuksen käsittely yhteisesti ja hallitusti
- Puhumisen tarve kova, puhumiseen käytetään kuitenkin aikaa
- Kokooneminen yhteen; 'en-ole-yksin-kokemuksineni'
- Järjestelmällinen tapahtuman läpikäynti (Saari 2013)
- Työntekijöistä välittäminen työnantajan viestinä
- Työtyytyväisyys, sitoutuminen (Blacklock 2012)

**Katkaistaan
huhuilta
siivet**

**Tukea/apua
tarjotaan
automaattisesti**

Hetipurkua voi käyttää monenlaisissa tilanteissa

- Työkaverin tukeminen hankalassa hetkessä
- Työyhteisön viikkopalaverit ja tiimikokoukset
 - missä mennään ja miltä tuntuu
 - poikkeustilanne ja siihen liittyvät ohjeet aiheuttavat osalle hämmennystä ja keskustelutarvetta
 - ”kielteisen kierteen” katkaisu; asian jäsenitys ja hyväksyminen ja eteenpäin meno
- Esihenkilön tuki (työyhteisö, kollegat, oma esihenkilö)
- Keskustelut asiakkaiden kanssa

- **Uhka- ja väkivaltatilanteet**
- Organisaatiomuutokset
- Tiimien uudelleen muotoutuminen
- Ristiriitatilanteet
- Hankalat keskustelut
- Terveyttä uhkaavat tilanteet

Hetipurun etuja

Lyhyt koulutus

- 2 x ½ päivää, etätehtävät, harjoittelu

Ei vaadi hetipurkajalta lähtökoulutusta

- Hyvät työyhteisötaidot auttaa
- Tukee ammatillista osaamista

Ei vie paljon aikaa

- Keskustelu onnistuu työn lomassa

Eväitä arkeen ja konkreettisia työkaluja erilaisiin tilanteisiin

- Mahdollisuus arvioida huolen vakavuus
- Antaa turvaa sekä pelottavissa että hämmentävissä tilanteissa
- Antaa eväitä soveltaa opittuja asioita muulloinkin ja muissa tilanteissa

Toimintakulttuurin kehittämisen tuki



Hetipurkaja

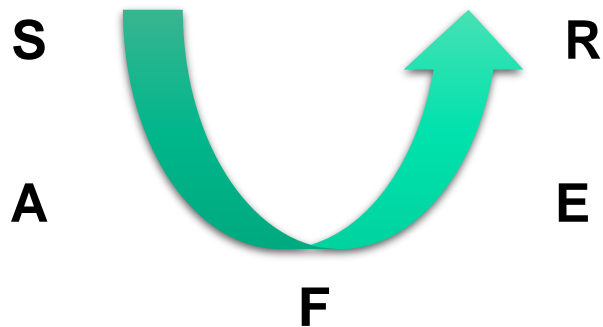
- Koulutettu Hetipurkaja ymmärtää keskustelumallin taustan, perusteet ja hyödyt. Hän osaa käyttää mallia ja siihen liittyviä työvälineitä.
- Koulutettu Hetipurkaja osaa tarvittaessa ohjata autettavan eteenpäin, silloin kun pelkkä Hetipurku-keskustelu ei riitä.
- Tavoitteena ei ole kouluttaa ammattiauttajia, vaan koulutettu Hetipurkaja on työyhteisön luotettu jäsen, jonka kanssa on helppo jakaa hankalan tilanteen aiheuttamat tuntemukset ja ajatukset.
- ”Pääsyvaatimuksena” koulutukseen ovat sitoutuminen mallin käyttöön, hyvät työyhteisötaidot ja kiinnostus toimia toisten ihmisten kanssa.

SAFER-malli

(A-M Teperi, TTL)

Seuraa aivojen ns. ' tunnekeskuksen', limbisen järjestelmän toimintaa kriittisen tilanteen jälkeen.

Edetään tiedollisesta käsittelystä (kognitiivisesta) => tunteiden, tuntemusten ja oireiden käsittelyyn => sieltä taas takaisin "arkielämään", tiedolliseen puoleen.



'S=stabilize the situation'	(Siirrä pois tilanteesta)
'A=acknowledge'	(Anna kertoa)
'F = facilitate understanding'	(Fiilikset)
'E – Encourage adaptive coping'	(Esittele tietoa, normalisoi)
'R – Restore independent function'	(Rohkaisu, varmistaminen)

Milloin Hetipurku on syytä järjestää?

(A-M Teperi, TTL)

Kynnys keskustelun järjestämiseen aina liian korkea

Jokaisella työntekijällä on paine pärjätä ilman apua

”Huono työssään, jos ei pärjää”

Tukea/apua pitää tarjota automaattisesti

Esihenkilö/tukihenkilö tekee aloitteen keskustelun järjestämiseksi ja järjestää se

Kysymys ”tarvitsetko purkua?” väärä (koska on paine vastata ei), VAAN: ”Minut on koulutettu tähän, joten tiedän, että tämän kaltaista voi seurata, ..siksi haluan auttaa sinua..”, ”Meillä on sovittu, että..” tms.

(linjaukset samanlaiset sekä Saari 2013 että Leonhardt 2007-09/Finavian koulutuksissa)



”KOKEMUS
ON KATSOJAN
SILMÄSSÄ”

Hetipurku pähkinäkuoressa

- Hetipurku on henkinen ensiapu (keskustelutuki) **8-12 h** kuluttua kriittisen vaaratilanteen jälkeen
- Jälkipurku (defusing), ”henkinen laastari”
- Kollegalta kollegalle –tuki
- Tukihenkilöt koulutetaan henkilöstöstä
- Käsitellään poikkeavan tilanteen aiheuttamat normaalit reaktiot (ns. normalisointi)
- Keskitytään tunteisiin ilman syyllistämistä
- Varmistetaan henkilön tilanne ja jatkotuen tarve työpäivän loppuessa **TÄRKEÄÄ:** Debriefing, jälkipuinti (*ammattilaisen vetämä, 72 h sisään*) jää takaportiksi ja jatkotoimeksi tarvittaessa



Kiitos!

Josefiina Salmén josefiina.salmen@hel.fi