

Surevan kohtaaminen

Sureva työyhteisössä
Surukonferenssi 24.-25.4.2025

Sirpa Mynttinen

Asiantuntija, Surevan kohtaaminen –toiminta





SUREVAN KOHTAAMINEN –TOIMINTA

Tavoitteena parantaa surevien tuen saamista.

Toiminnalla tuetaan ammattilaisia, opiskelijoita ja vapaaehtoisia kohtaamaan läheisensä menettäneitä ja tiedotetaan sureville saatavilla olevasta tuesta.



TAUSTALLA SURUJÄRJESTÖT

Huoma Henkirikoksen uhrien läheiset ry huoma.fi

- Tukea henkirikoksen kautta läheisensä menettäneille

Käpy Lapsikuolemaperheet ry kapy.fi

- Tukea lapsensa menettäneille

Nuoret Lesket ry nuoretlesket.fi

- Tukea työikäisille leskille ja leskiperheille

Surunauha ry surunauha.net

- Tukea itsemurhan kautta läheisensä menettäneille

www.surevankohtaaminen.fi/tietoa-surujaarjestoista/



HUOMA
Henkirikoksen uhrien läheiset ry



KÄPY
Lapsikuolemaperheet ry
Vertaistukea suruun



**NUORET
LESKET**
RY



SURUNAUHA^{ry}

TOIMINNAN OSA-ALUEET

Kokemusasiantuntija-toiminta

- Kokemusasiantuntijat jakavat tietoa omista kokemuksistaan ja surevan tukemisesta ammattilaisille ja opiskelijoille.
- Kokemusasiantuntijoiden koulutus ja tuki
- Puheenvuorojen välitys
- Haastattelu- ja tutkimuspyyntöjen välitys

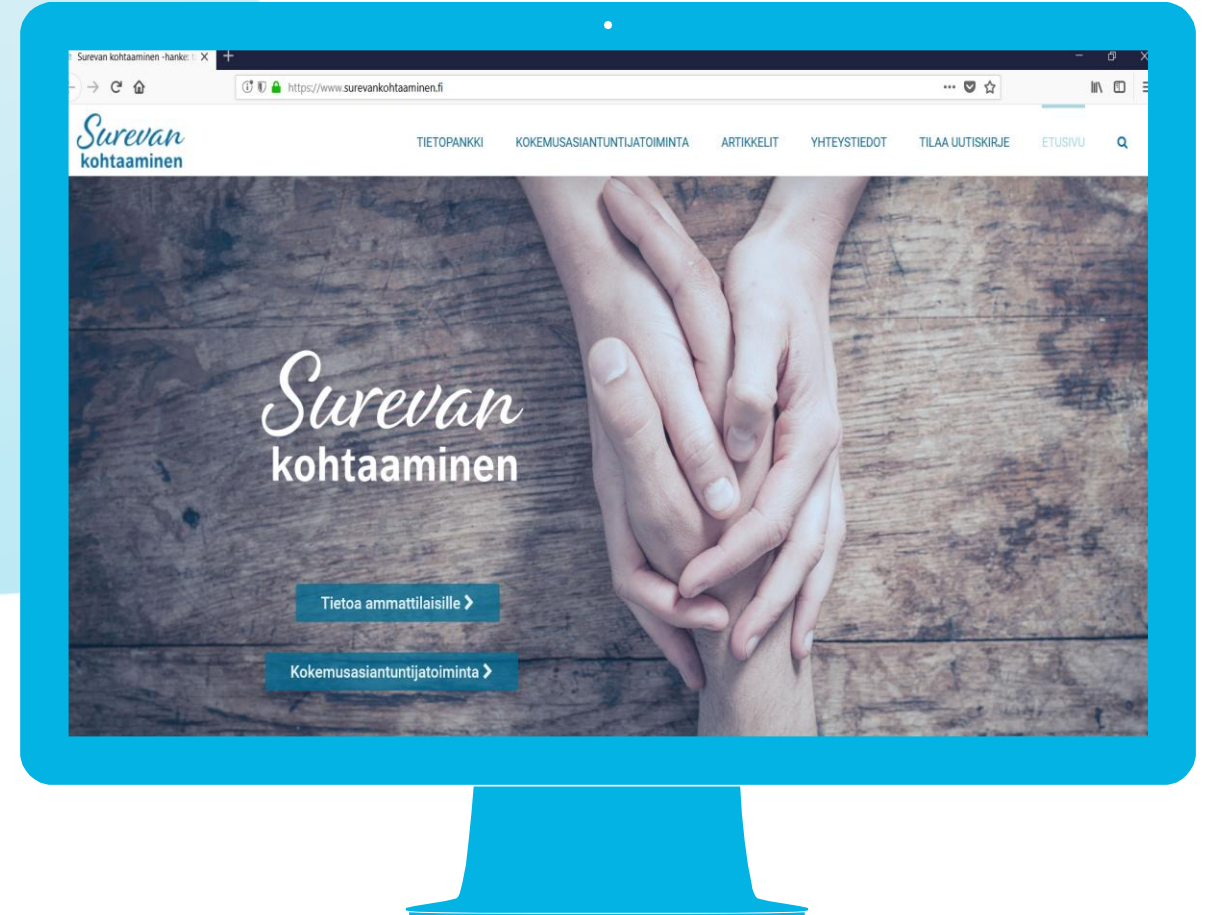
Asiantuntijatieto ja vaikuttaminen

- Tieteelliseen tutkimukseen ja surujärjestöjen kokemukseen perustuvan tiedon välittäminen.
- surevankohtaaminen.fi: Tietoa surusta, tukemisesta ja tukitahoista
- Somekanavat & uutiskirjeet
- Verkosto- ja työryhmätyöskentely
- Luennot



WWW.SUREVANKOHTAAMINEN.FI

- Tietoa surusta (myös lapsen suru)
- Surevan kohtaaminen
- Mistä tukea surevalle
- Työnantajille: Sureva työyhteisössä
- Pyydä kokemusasiantuntijan vierailua
- Tilaa kokemusasiantuntijavideo
- Tilaa uutiskirje tai esitteitä
- Facebook: Surevan kohtaaminen



SUREVA TYÖYHTEISÖSSÄ

- Läheisen kuolema ja poissaolo työstä
- Varautuminen etukäteen
- Menetyksen tapahduttua
- Surevan työhön paluun suunnittelu ja tukeminen
- Esihenkilön rooli
- Näkökulmia kohtaamiseen työyhteisössä

LÄHEISEN KUOLEMA JA POISSAOLO TYÖSTÄ



Läheisen kuoleman huomioiminen poissaolona työstä

- Läheisen kuolemasta johtuvaa poissaoloa ei tarkemmin mainittu laissa. Sitä voidaan kuitenkin pitää yhtenä mahdollisena syynä tilapäiseen poissaoloon, jos muut työsopimuslaissa olevat edellytykset täyttyvät.
- Työntekijällä on työsopimuslain (55/2001) nojalla oikeus **tilapäiseen poissaoloon** työstä, jos hänen läsnäolonsa on välttämätön hänen perhettään kohdanneen sairauden tai onnettomuuden vuoksi. Syy poissaoloon tulee olla **ennakoimaton ja pakottava**.
- Tilapäinen poissaolo ei oikeuta palkkaan, ellei näin ole sovittu erikseen työehtosopimuksessa.

Läheisen kuoleman huomioiminen poissaolona työstä

- Työehtosopimuksissa yleensä maininta palkallisesta vapaapäivästä liittyen läheisen kuolemaan
- Osa työehtosopimuksista mainitsee vain hautajaispäivän palkalliseksi vapaaksi, osa sekä kuolinpäivän että hautajaispäivän
- Eri työehtosopimuksissa vaihtelua myös sen suhteen, kenen menetys oikeuttaa näihin vapaisiin.

Läheisen kuoleman huomioiminen poissaolona työstä

- Monimuotoiset perheet verkoston selvitys:
- <https://www.monimuotoisetperheet.fi/wp-content/uploads/2024/05/Miten-tyoehtosopimukset-huomioivat-perheet-selvitys-2024.pdf>

Läheisen kuoleman huomioiminen poissaolona työstä

- Työpaikoilla voi olla käytäntö, että esihenkilön luvalla voi olla omalla ilmoituksella tietyn määrän päiviä palkallisella sairauslomalla
- Poissaolo läheisen kuolema jälkeen toteutuu ensipäivien jälkeen yleensä lääkärin määräämällä sairauslomalla

Läheisen kuoleman huomioiminen poissaolona työstä

- Lähtökohtaisesti läheisen kuolema ei itsessään ole peruste palkalliselle sairauslomalle, vaikka se yleensä vaikuttaa työkykyyn
- Palkallisen sairausloman perusteena tulee olla sairausdiagnoosi
- Perusteena käytetään erilaisia mielenterveyden diagnooseja, joilla voi vaikutuksia surevan elämään myöhemmin
- Käytännöt vaihtelevat sairausloman myöntämisessä
- Pitkittynyt suruhäiriö: <https://www.duodecimlehti.fi/duo17117>

VARAUTUMINEN ETUKÄTEEN



Miksi varautua etukäteen?

Käytännön asiat

- Tilanteet tulevat usein yllättäen
- Koskettavat ja kuormittavat työyhteisöä
- Asioiden selvittäminen akuutissa tilanteessa haastavaa
- Samanaikaisesti järjesteltävä työntekijän töitä hänen poissaolonsa aikana

Miksi varautua etukäteen?

Tunnetaso ja sosiaaliset suhteet

- Varautuminen helpottaa esihenkilön ja työyhteisön toimintaa tilanteessa
- Edesauttaa parempaa kohtaamista ja työyhteisön tarjoamaa tukea
- Edistää työhönpaluun sujumista tunnetasolla
- Edistää surevan työssä jaksamista

Miksi varautua etukäteen?

Suru vaikuttaa työkykyyn

Läheisen kuolema on terveysriski

- Olemassa olevat perussairaudet saattavat pahentua
- Lisää riskiä uusien perussairauksien puhkeamiselle
- Puolustusjärjestelmän heikkeneminen
- Raskaat elämäntapahtumat altistavat psyykkisille sairauksille
- Suru tuntuu kipuna (aivoissa aktivoituu samat alueet kuin fyysisessä kivussa)
- Keho kuormittunut > esim. väsymys, ruokahalu, keskittyminen, univaikeudet

• (Lahti & Partonen: Keho reagoi suruun, kirjassa Suru toim. Lahti 2020)

Miksi varautua etukäteen?

Suru vaikuttaa työkykyyn

- Hyvä sosiaalinen tuki esihenkilöltä ja työyhteisöltä edistää työhyvinvointia ja vähentää sairauspoissaoloja.
- Vastaavasti huono ilmapiiri ja vähäinen tuki lisää riskiä sairauspoissaoloille ja mielenterveyden haasteille.
- Kriisitilanteessa nämä korostuvat
- Hyötyä kaikille osapuolille ja myös yhteiskunnallisesti

Neljä keskeistä tapaa tukea surevia työntekijöitä (C.A.R.E.-malli: Gilbert ym. 2021)

Kommunikointi (communication)

Työntekijän ja organisaation välinen avoin keskustelu, joka auttaa ymmärtämään työntekijän tarpeita ja vähentää epäselvyyksiä molemmin puolin

Joustot (accommodation)

Henkilökohtaisesti räätälöidyt työhön liittyvät järjestelyt

Tunnustus(recognition)

Osanoton, myötätunnon ilmaiseminen, muistaminen

Tunnetuki

(emotional support). Esihenkilöltä ja työyhteisöltä välittyvä empatia, myötätunto, ymmärrys

Huom. Ei vain alkuvaiheessa vaan pitkäkestoisesti

Varautuminen

- Työntekijän läheisen kuoleman huomioiminen kriisisuunnitelmassa, varhaisen tuen suunnitelmassa, henkilöstöohjeessa tms.
- Varautuminen myös työyhteisön jäsenen kuoleman varalle > ulkopuolisen tuen suunnittelu



Varautuminen

- Suunnitelmaan hyvä kirjata vastuut esim. kuka vastaa surunvalittelusta /muistamisesta
- Työpaikan sairauslomakäytännöt
- Tietoa mahdollisista työhön liittyvistä järjestelyistä, joilla työhön paluuta voidaan tukea
- Tietoa tarjolla olevasta tuesta, josta voi kertoa surevalle
- Malli työhönpaluuun suunnitelmaan

MENETYKSEN TAPAHDUTTUA



Menetyksen tapahduttua

- Surunvalittelu työyhteisön puolesta esim. henkilökohtainen käynti, kukkalähetys, kortti
- Esihenkilön yhteydenotto henkilökohtaisesti
- Työterveyden palveluista kertominen, surevan luvalla yhteys työterveyteen
- Muista tukitahoista kertominen esim. kriisiapu



Menetyksen tapahduttua

- Kysyminen voiko tapahtuneesta kertoa työyhteisössä
- Mitä kerrotaan, kenelle kerrotaan ja kuka kertoo
- Surevalle tieto milloin ja miten kerrottu
- ”Rohkaisu” irrottautua työvelvollisuuksista



Menetyksen tapahduttua

- Hyvä muistaa perheiden monimuotoisuus
> surevan oikeus itse määritellä kuka on läheinen
- Monikulttuuriset työyhteisöt > kuoleman ja surun käsittely kulttuurisidonnaista
- <https://www.surevankohtaaminen.fi/monikulttuurinen-kohtaaminen/>



Poissaolon aikana

- Kysyminen miten sureva toivoo yhteyttä pidettävän
- Esihenkilön hyvä pitää säännöllisesti yhteyttä
- Yhteydenpito voi helpottaa töihin paluuta
- Sairauslomakäytännöt
- Käsittele surevan kertomaa luottamuksellisesti
- Kerro eteenpäin vain se, mitä on sovittu



SUREVAN TYÖHÖNPALUUN SUUNNITTELU JA TUKEMINEN



Näkökulmia työhönpaluuseen

- Jokaisen tilannetta on tarkasteltava yksilöllisesti
- Elämäntilanteet ja niihin liittyvät kuormitustekijät vaihtelevat
- Menetyksen vaikutus arkeen
- Perheenjäsenen kuolema voi vaikuttaa taloudelliseen tilanteeseen



Näkökulmia työhönpaluuseen

- Työtehtävät erilaisia ja niissä erilaisia vaatimuksia
- Toiselle työ on ”henkireikä” surun keskellä
- Toinen tarvitsee pitkän sairausloman, jotta työkyky palautuu ja työhön paluu on mahdollinen
- Voimavaroja voi olla alussa vaikea arvioida ja tarve sairauslomaan tulla myöhemmin



”Sairauslomaa oli vaikea saada työterveyshuollon kautta: viikon vain sain ”kun eihän suru ole sairaus”. Mieheni kuoli äkillisesti ja jäin yksin kolmen lapsen kanssa ja olisi pitänyt viikossa olla työkykyinen. ”

”En saanut nukutuksi, en pystynyt keskittymään ja muisti ei toiminut. Sanoin lääkärille että ajatteletko minun tosiaan olevan työkykyinen ja vastaamaan työssäni toisten hengestä ja turvallisuudesta?”



*”Kuukauden sairasloman jälkeen oli helpotus olla töissä,
kun joutui ajattelemaan vain töitä, eikä ollut vain surun
syövereissä.”*

*”Minulla on niin ihana työyhteisö, että sinne paluu
sairaslomalta tuntui hyvältä enkä edes ajatellut pitää
pidempää sairaslomaa.”*



Työhönpaluun suunnittelu

- Esihenkilön rooli ja viestintä keskeistä
- Työhön paluun suunnittelu hyvissä ajoin, kun sureva on siihen valmis
- Kertominen keinoista helpottaa ja tukea töihin palaamista
- Työntekijän ajatusten ja toiveiden kartoittaminen



Työhönpaluun suunnittelu

Pohdittavia asioita:

- työhönpaluun ajankohta
- työaika
- työskentelypaikka
- työtehtävät / työn sisältö
- työkyky
- työyhteisö



Mahdollisia järjestelyitä ja tukitoimia

- Osittainen sairausloma
- Osa-aikatyön mahdollisuus
- ”Asteittainen” työhönpaluu
- Etätyömahdollisuus
- Työtehtävien sopeuttaminen / kevennys
- Joustot työajoissa
- Työtilajärjestelyt
- Kattavat työterveydenpalvelut esim. työpsykologilla käyntimahdollisuus



Työhönpaluun tukeminen

- Työntekijän luvalla työterveys mukana työhönpaluun suunnittelussa /neuvottelussa
- Asioiden kirjaaminen ja seurannan sopiminen: Työhönpaluu-suunnitelma
- Muille työntekijöille tiedottaminen mitä järjestelyitä sovittu
- Suunnitelman noudattaminen, seurannan sopiminen ja suunnitelman tarkistus



Työhönpaluun tukeminen

- Työntekijän toiveiden kysyminen ja välittäminen työyhteisölle työhön paluuseen liittyen
- Surun vaikutusten muistaminen
- Surevan jaksamisen tuki



ESIHENKILÖN ROOLI



Esihenkilön rooli

- Osanotto /yhteydenotto henkilökohtaisesti
- Vastuu yhteydenpidosta poissaolon aikana
- Tietoa sairauslomakäytännöistä ja työterveyden tuesta
- Tietoa mahdollisuuksista tukea työhön paluuta ja työntekoa
- Työhön paluun suunnittelu



Esihenkilön rooli

- Surevan tahdon ja näkemysten kysyminen ja kunnioitus
- Surevan toiveiden kertominen työyhteisölle
- Kiinnostus työntekijän hyvinvoinnista
- Suunnitelman seuranta
- Työtehtävien järjestely
- Työyhteisön tuki



Esihenkilön rooli

- Valmistautuminen kohtaamiseen / miten asioita puheeksi
- Kuuntelu / vuorovaikutustaidot / läsnäolo
- Perustietoa surusta ja surevan tukemisesta
- Surun vaikutusten pitkäkestoisuuden huomioiminen
- Omasta jaksamisesta huolehtiminen



Surussa tukemisen prosessi (esihenkilölle)

Menetyksen hetki

SURUNVALITTELU
OHJAUS AVUN PIIRIIN
TÖIDEN JÄRJESTELY
TIEDOTUS
YHTEYDENPITO

Poissaolo

POISSAOLOKÄYTÄNNÖT
YHTEYDENPITO
TYÖHÖNPALUUN
SUUNNITTELU
PALUUN JÄRJESTELYT

Töihinpaluu

TYÖHÖNPALUU-
NEUVOTTELU
PALUUSUUNNITELMAN
NOUDATTAMINEN
TIEDOTUS
SURU EI LOPU

Omasta jaksamisesta ja työyhteisön tuesta huolehtiminen

*”Esihenkilö oli ymmärtäväinen ja empaattinen.
Istuttiin alas ja hän kysyi mitä ajattelen ja millaisia
mahdollisuuksia on järjestellä töitä sitten kun
jaksan palata töihin.”*

*”Sain käydä työpsykologilla 10 kertaa,
vaikka 3 on tavallinen määrä.”*

*” Sain olla aluksi kuukauden pois asiakaspalvelusta,
mikä helpotti työn aloitusta.”*



*”Esihenkilö ei tuntunut lainkaan ymmärtävän,
miten lapsen kuolema vaikutti minuun ja että
koko elämäni oli kääntynyt ylösalaisin.”*

*”Se harmittaa kun itse piti hakea tieto osa-sairausloman
mahdollisuudesta. Sen paremmin esimies kuin
työterveyshuoltokaan ei tuonut asiaa esille.”*

*”Minulta odotettiin heti samanlaista tahtia ja
jaksamista kuin ennen eikä pyytämiini pieniinkään
joustoihin suostuttu.”*



NÄKÖKULMIA KOHTAAMISEEN TYÖYHTEISÖSSÄ



- Surujärjestön jäsenille tehdyissä kyselyissä kokemukset vaihtelevia
- Usein kokemukset joko selkeästi positiivisia tai selkeästi negatiivisia
- Samoilla henkilöillä voi olla erilaisia kokemuksia esim. työtovereiden tuesta kuin esihenkilön/työnantajan tuesta
- Surun tila työelämässä Kyselytutkimus työhön paluusta lapsen kuoleman jälkeen, Kalle-Pekka Nikander, Humak 2025

*"Kahvihuone hiljeni aina kun astuin sinne.
Tunsin olevani outo lintu, muistutus
kuolevaisuudesta, jota ei haluta ajatella."*

*"Tuntui että minua välteltiin, kun ei tiedetty
mitä sanoa. Olisin halunnut surusta huolimatta puhua
myös ihan tavallisista asioista niin kuin ennenkin."*



*"Työkaverit olivat huomaavaisia,
kyselivät vointiani aina sopivassa kohtaa ja
kuuntelivat. Kestivät itkunkin..."*

*"Työkaverit kysyivät minua aina lounaalle ja kahville.
Huolehtivat varmaan yhdessä että muistin syödä."*

*"Minulle oli tärkeää että työkaverit kohtelivat
minua niin kuin ennenkin."*

*"Työkaverit joustivat ihanasti työtehtävien suhteen.
Muistan sen aina."*



Näkökulmia kohtaamiseen

- Myötätunnon / osanoton ilmaiseminen tärkeää surevalle
- Kaikkien läheisten surun tunnistaminen ja hyväksyminen
- Perheiden monimuotoisuuden huomioiminen



Näkökulmia kohtaamiseen

- Toisen surua ei voi ottaa pois eikä sitä voi pienentää
- Rohkeus kohdata ja olla läsnä tärkeää
- Ei ole oikeaa tapaa surra
- Surevalla on oikeus reagoida ja surra omalla tavallaan
- Kuuntelu usein sanoja tärkeämpää



Näkökulmia kohtaamiseen

- Erilaisia menetyksiä ei tule vertailla tai arvottaa
- Selityksiä ja merkityksen hakemista tapahtuneelle kannattaa välttää
- Suruun liittyvät myytit ja kliseet koetaan helposti mitätöintinä ja loukkaavina



Näkökulmia kohtaamiseen

- Surun kestolle ei voi asettaa aikarajoja
- Suru ei ole vain tunne vaan vaikuttaa ihmiseen kokonaisvaltaisesti esim. kehon reagointi
- Perheenjäsen kuolema muuttaa arjen ja vaikuttaa usein myös sosiaalisiin suhteisiin



Näkökulmia kohtaamiseen

- Ei kannata olettaa vaan kysyä surevalta itseltään
- Tärkeää kunnioittaa surevan toiveita menetyksestä puhumisesta
- Surevaa kannattaa pyytää mukaan esim. illanviettoon
- On hyvä puhua myös arkisista asioista



Näkökulmia kohtaamiseen

- Työyhteisön ja esihenkilön ymmärrys ja tuki ovat merkittävä tekijä surevan työssäjaksamiselle
- Surevan työntekijän hyvä kohtaminen ja tuki vahvistaa vastuullista työnantaja-mielikuvaa ja työntekijän sitoutumista organisaatioon
- Pienet arjen huomioinnit ja joustot
- ”Hyvä” kiertää ja kasvaa



MISTÄ TUKEA SUREVALLE?

Kriisipäivystys

- Sosiaali- ja kriisipäivystykset 24h

Sairaala

- Tapahtumien läpikäynti: lääkärit + hoitajat
- Sairaalapapit
- Sosiaalityöntekijät
- Ohjaus psykiatrian palveluihin

Neuvola

- Terveystenhoitajan ja neuvolapsykologin ja palvelut

Perheneuvola

- Tukea perheille

Terveyskeskukset, työ- opiskelu- ja kouluterveydenhuolto

- Sairausloma
- Keskusteluapu ja ohjaus
- Ohjaus psykologille ja psykiatrian palveluihin

Kela ja sosiaalitoimisto

- Taloudellinen tuki, eläkeasiat
- Palvelutarvearvio
- Perhetyö
- Kotipalvelu
- Kuntoutukseen hakeutuminen

Psykoterapia

- Psykologinen keskusteluapu
- Kelan tukema psykoterapia

MIELI Suomen Mielenterveys ry

- Valtakunnallinen kriisipuhelin
- Kriisikeskukset
- Vertaistukiryhmät

Surujärjestöt, potilasjärjestöt, muut järjestöt

- Vertaistukitoiminta
- Kriisituki, esim. SPR
- Riku-Rikosuhripäivystys

Seurakunnat

- Papit, diakoniatyöntekijät
- Perheasiainneuvottelukeskukset
- Palveleva puhelin
- Vertaistukiryhmät

Hautaustoimistot

LÄHEISEN KUOLEMA -OPAS

- Digi- ja väestötietovirastoon tuottanut oppaan yhteistyössä laajan asiantuntija- ja viranomaisjoukon kanssa.
- <https://www.suomi.fi/oppaat/laheisen-kuolema>

 Suomi.fi



Mitä pitää tehdä kun läheinen kuolee?
Miten järjestetään hautajaiset?
Mistä saan tukea suruun?

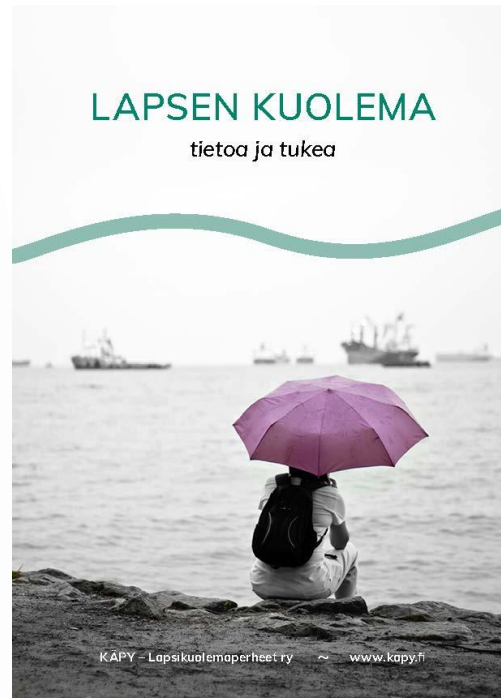
Suomi.fin opas auttaa omaisia käytännön asioiden hoitamisessa surun keskellä.

HOITOTYÖN TUTKIMUSSÄÄTIÖN SUOSITUKSET

- Asiantuntijoiden laatimat, tutkimusnäyttöön perustuvat suositukset:
Palliativisessa ja saattohoidossa olevan potilaan läheisten kohtaaminen ja tukeminen, Lasten ja nuorten palliativinen hoito ja saattohoito sekä Äkillisesti kuolleen henkilön läheisten tukeminen. Lisätietoja: www.hotus.fi



SURUJÄRJESTÖJEN OPPAAT



Lähteet / lisätietoa

- Surevan kohtaamien –toiminta: Sureva työyhteisössä:
<https://www.surevankohtaaminen.fi/sureva-tyoyhteisossa/>
- Mielenterveystalo: Kriisi ja trauma työyhteisössä:
<https://www.mielenterveystalo.fi/fi/kriisi-trauma/sureva-tyoyhteisossa>
- Lahti, T. (toim.) (2020) *Suru*. Duodecim.
- Hoitotyön tutkimussäätiö (2018). *Äkillisesti kuolleen henkilön läheisten tukeminen. Hoitotyön suositus*. <https://hotus.fi/hoitosuositus/akillisesti-kuolleen-henkilon-laheisten-tukeminen/>
- Työssäkäynti ja läheis- ja omaishoiva – työssä jaksamisen ja jatkamisen tukeminen ("Työ on henkireikä" – työssäkäyvän läheisen kuolema, suru ja siitä selviäminen Kaisa Kauppinen):
<https://helda.helsinki.fi/server/api/core/bitstreams/1be2f80a-6faf-46b6-813f-d925d5ea26d3/content>
- Gilbert, Stephanie; Jane Mullen; Kelloway, Kevin; Dimoff, Jennifer K.; Teed, Michael; McPhee, Taegen. (2021). The C.A.R.E. Model of Employee Bereavement Support. *Journal of Occupational Health Psychology*, 26(5), 405–420.

Lähteet / lisätietoa

- Monimuotoiset perheet: Työelämäopas:

https://www.monimuotoisetperheet.fi/wp-content/uploads/2024/09/tyoelamaopas_A5_2024_web.pdf

- Surevan kohtaaminen –toiminta: Tietopankki:

<https://www.surevankohtaaminen.fi/sivukartta/>

- Sinokki Marjo 2011 Sosiaaliset tekijät työssä ja työntekijöiden terveys:

<https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/87345/46269>

- Työterveyslaitos: Työkaluja mielen hyvinvointia tukevan työkuulttuurin rakentamiseen: [https://hyvatyo.ttl.fi/mielenterveyden-](https://hyvatyo.ttl.fi/mielenterveyden-tyokalupakki?_gl=1*_1vedn4i*_gcl_au*_R0NMLjE3NDQzNjA3MTguRUFIYUIRb2JD)

[tyokalupakki?_gl=1*_1vedn4i*_gcl_au*_R0NMLjE3NDQzNjA3MTguRUFIYUIRb2JD_aE1Jb01YcHpzYlBqQU1WNVFDaUF4MnFyeThwRUFBWUFTQUFFZ0pEOWZEX0J3RQ..*_gcl_au*_MTI3NjE5OTk3Ny4xNzM4NjU0MTU5&pk_vid=17443607350cc51](https://hyvatyo.ttl.fi/mielenterveyden-tyokalupakki?_gl=1*_1vedn4i*_gcl_au*_R0NMLjE3NDQzNjA3MTguRUFIYUIRb2JD_aE1Jb01YcHpzYlBqQU1WNVFDaUF4MnFyeThwRUFBWUFTQUFFZ0pEOWZEX0J3RQ..*_gcl_au*_MTI3NjE5OTk3Ny4xNzM4NjU0MTU5&pk_vid=17443607350cc51)