



Morko Maria, Nyman Heini & Ukkola Saana

**POLIISIEN KUVAUKSIA TYÖN VAIKUTUKSESTA PSYYKKI-
SEEN HYVINVOINTIIN SEKÄ JÄLKIPUINNIN MERKITYKSESTÄ
POLIISIN TYÖSSÄ**

**POLIISIEN KUVAUKSIA TYÖN VAIKUTUKSESTA PSYYKKI-
SEEN HYVINVOINTIIN SEKÄ JÄLKIPUINNIN MERKITYKSESTÄ
POLIISIN TYÖSSÄ**

Morko Maria
Nyman Heini
Ukkola Saana
Opinnäytetyö
Kevät 2013
Hoitotyön koulutusohjelma
Oulun seudun ammattikorkeakoulu

ESIPUHE

Opinnäytetyömme tutkimuksen työstäminen on ollut tiivis ja ajoittain melko vaativakin prosessi. Haluammekin kiittää perheitämme ja ystäviämme siitä tuesta ja kannustuksesta, jota olemme heiltä osaksemme saaneet, läpi koko opiskeluaikanamme. Luonnollisesti iso kiitos kuuluu myös opinnäytetyömme sisällönohjaajalle, terveystieteidentohtori ja yliopettaja Liisa Kiviniemelle. Lisäksi haluamme kiittää oppilaitoksemme informaatikko Sanna Kalliota neuvoista ja avusta tiedonhankinnassa. Lopuksi haluamme tässä yhteydessä vielä välittää erityiset kiitokset tutkimukseemme osallistuneille poliisilaitoksille ja poliisimiehille.

Oulussa 27.2.2013

Maria Morko

Heini Nyman

Saana Ukkola

TIIVISTELMÄ

Oulun seudun ammattikorkeakoulu

Hoitotyön koulutusohjelma, mielenterveys- ja päihdehoitotyön ja kriittisesti sairaan potilaan hoitotyön suuntautumisvaihtoehto

Tekijät: Morko Maria, Nyman Heini ja Ukkola Saana

Opinnäytetyön nimi: Poliisien kuvauksia työn vaikutuksesta psyykkiseen hyvinvointiin sekä jälkipuinnin merkityksestä poliisin työssä

Työn ohjaaja: Kiviniemi Liisa

Työn valmistumislukukausi ja -vuosi: Kevät 2013 Sivumäärä: 71 + 39 liitesivua

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on kuvata poliisien käsityksiä poliisin työn vaikutuksista psyykkiseen hyvinvointiin sekä selvittää traumaattisten tilanteiden jälkipuinnin riittävyttä ja hyödyllisyyttä poliisien itsensä kuvaamana. Tutkimuksen tavoitteena on saada tietoa poliisin työn vaikutuksesta psyykkiseen hyvinvointiin. Jälkipuinnin hyödyllisyyden ja tärkeyden esille tuominen on yksi tutkimuksemme tavoitteista. Tavoitteena on myös saada esimiehiä kiinnittämään huomiota työntekijöidensä työssä jaksamiseen ja psyykkiseen hyvinvointiin.

Tutkimuksen teoreettinen viitekehys rakentuu poliisin ammatista sekä kriisistä ja psykologisesta jälkipuinnista. Tutkimus on kvantitatiivinen eli määrällinen, mutta tutkimuksessa on hyödynnetty myös kvalitatiivista eli laadullista analyysia. Aineistonkeruumenetelmänä on käytetty strukturoitua kyselylomaketta. Kyselylomakkeita lähetettiin yhteensä 340, joista palautui 143. Tutkimuksessa hyödynnettävissä olevia lomakkeita oli lopulta 120. Vastausprosentti oli täten 35,3 %. Kvantitatiivinen aineisto analysoitiin SPSS -tilasto-ohjelmalla ja kvalitatiivinen aineisto analysoitiin induktiivista sisällönanalyysimenetelmää hyödyntäen.

Keskeisimpinä tutkimustuloksina työn vaikutuksista psyykkiseen hyvinvointiin korostuivat unihäiriöt, stressi, ongelmat ihmissuhteissa sekä työasioiden miettiminen vapaa-ajalla. Tuloksissa jälkipuinti kuvattiin merkittävänä ja hyödyllisenä, mutta poliisien jälkipuintikäytännöissä on eroja. Tulosten perusteella on myös havaittavissa, että jälkipuintikäytännöt ovat kehittämisen tarpeessa. Kaikissa Suomen poliisilaitoksissa ei jälkipuintia ole tarjolla lainkaan. Aineistosta nousi esille hyvin erilaisia kehittämisideoita jälkipuinnin suhteen ja erityisesti yksilöllisten tarpeiden huomioiminen korostui.

Tutkimusta voidaan hyödyntää kehitettäessä poliisien jälkipuintikäytäntöjä sekä poliisien psyykkisen hyvinvoinnin edistämisessä ja ylläpitämisessä. Jatkotutkimusehdotuksina voisi olla psykiatrian ammattilaisten jälkipuintimenettelyjen kehittäminen poliiseille sopivimmiksi sekä poliisien itsensä kouluttaminen jälkipuinnin vetäjiksi.

Avainsanat: poliisi, psyykinen hyvinvointi, kriisi, jälkipuinti

ABSTRACT

Oulu University of Applied Sciences
Degree Programme in Nursing and Health Care, Option in Nursing

Authors: Maria Morko, Heini Nyman & Saana Ukkola

Title of thesis: The effects of work to mental well-being described by the police, and the importance of psychological debriefing in the work of the police

Supervisor: Liisa Kiviniemi

Term and year when the thesis was submitted: Spring 2013

Number of pages: 71 + 39 appendix pages

The purpose of this study is to describe the conceptions of the police how their job description affects their mental well-being. It also investigates the sufficiency and the usefulness of psychological debriefing after traumatic situations according to the policemen themselves. The objective of the study is to collect information of the effects that work done by the police has on their mental well-being. Bringing forth the usefulness and the importance of psychological debriefing is one of the priorities in our research. In addition, the aim is to gain the awareness of the employers to place emphasis on the well-being in the work and on the mental well-being of their employees.

The theoretical framework for the study consists of the profession of the police as well as the crisis and the psychological debriefing. The study is conducted with quantitative methods but qualitative methods have also been exploited. A structured questionnaire was utilized to collect the data. 340 copies of this questionnaire were sent, of which 143 were answered and sent back. Eventually, the number of suitable questionnaires to be utilized was 120. Thus, the response rate was 35.3 %. Quantitative data was analyzed with SPSS statistics software and the qualitative data was analyzed by using an inductive method for processing the contents of the data.

Essential results were the particular effects of the work towards mental well-being. In the results, the psychological debriefing was described as being significant and useful but there are differences in the debriefing policies of the police. According to the outcome, it was perceived that the debriefing policies require improvement. All of the police departments in Finland do not offer psychological debriefing to their workers at all.

The study can be benefited in developing the debriefing policies of the police and improving and maintaining the mental well-being of the police. Suggestions for further studies could be the improvement of the procedure of debriefing by professionals in the field of psychiatry, to be more suitable for the police. In addition, the policemen could be trained for conducting the post mortem themselves.

Keywords: police, mental well-being, crisis, psychological debriefing

SISÄLLYS

ESIPUHE.....	3
TIIVISTELMÄ	4
ABSTRACT	5
SISÄLLYS	6
1 JOHDANTO	8
2 TUTKIMUKSEN TAUSTA, TARKOITUS JA TAVOITTEET.....	10
2.1 Tutkimuksen tausta	10
2.2 Tutkimuksen tarkoitus	11
2.3 Tutkimuksen tavoitteet	12
3 AMMATTINA POLIISI	13
3.1 Poliisin organisaatio ja henkilöstö	13
3.2 Poliisin velvollisuudet	14
3.3 Poliisin tehtäviä	15
3.4 Stressi poliisityössä.....	16
3.5 Työkyky ja työn kuormittavuus poliisin ammatissa	17
4 TYÖ JA PSYKKINEN HYVINVOINTI.....	19
4.1 Työntekijän hyvinvointia edistäviä tekijöitä.....	20
4.2 Yksilön psyykkisen hyvinvoinnin edellytykset työelämässä.....	20
4.3 Työyhteisön merkitys	21
4.4 Yksilön sisäisen voimantunteen rakentuminen eli voimaantuminen.....	22
5 KRIISI JA PSYKOLOGINEN JÄLKIPUINTI.....	24
5.1 Kriisi	24
5.2 Traumaattinen kriisi.....	25
5.3 Traumaattisen kriisin vaiheet	25
5.3.1 Sokkivaihe.....	26
5.3.2 Reaktiovaihe	27
5.3.3 Käsittelyvaihe	28
5.3.4 Uudelleen suuntautumisen vaihe	28
5.4 Traumaattisten tilanteiden psykologinen jälkipuinti eli debriefing.....	28
5.4.1 Psykososiaalinen tuki työtehtävän aikana	29

5.4.2 Traumaattisten tilanteiden aiheuttamien reaktioiden jälkihoito	30
5.4.3 Vuorovaikutuksen merkitys psykologisessa jälkipuinnissa	31
6 TUTKIMUSMETODOLOGIA	32
6.1 Tutkimusmenetelmän valinta	32
6.2 Kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimus.....	32
6.2.1 Kyselytutkimuksen edut ja haitat	33
6.3 Kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus	33
6.4 Perustelut tutkimusmetodin valinnalle	34
7 TUTKIMUSONGELMAT.....	35
8 TUTKIMUKSEN SUORITTAMINEN.....	36
8.1 Tutkimukseen osallistujat	36
8.2 Tutkimusaineiston keruumenetelmä ja keruun toteuttaminen	37
8.3 Aineiston analyysi	37
8.3.1 Kvantitatiivinen analyysi	37
8.3.2 Kvalitatiivinen analyysi	38
9 TUTKIMUKSEN TULOKSET JA JOHTOPÄÄTÖKSET	40
9.1 Psykkinen hyvinvointi	40
9.2 Jälkipuinti	43
9.3 Työn vaikutukset psykkineseen hyvinvointiin	46
9.4 Jälkipuinnista saatava hyöty	50
9.5 Jälkipuinnin kehittäminen poliisien itsensä kuvaamana	51
9.6 Eri ammattiryhmien yhteistyö jälkipuintitilanteissa	53
9.7 Johtopäätökset.....	55
10 POHDINTA.....	57
10.1 Tutkimuksen luotettavuus	57
10.1.1 Reliabiliteetti.....	59
10.1.2 Validiteetti.....	60
10.2 Tutkimuksen eettisyys.....	63
10.3 Omat oppimiskokemukset ja jatkotutkimusehdotukset.....	64
LÄHTEET	68
LIITTEET.....	72

1 JOHDANTO

Poliisilaitoksia on tällä hetkellä Suomessa 24 kappaletta ja vuoden 2011 tilastojen mukaan poliisimiehiä työskentelee Suomessa noin 7700 (Poliisi 2012, hakupäivä 13.10.2012). Paikallispoliisin tehtävänä on ylläpitää yleistä järjestystä ja turvallisuutta sekä toimia rikollisuuden ennaltaestämiseksi. Lisäksi paikallispoliisi tutkii rikoksia ja muita yleistä järjestystä tai turvallisuutta vaarantavia tapahtumia. Paikallispoliisin tehtävänä on ohjata ja valvoa liikennettä, toimia liikenneturvallisuuden edistämiseksi sekä suorittaa muita poliisille säädettyjä tai määrättyjä tehtäviä. (Tikkanen, Aapio, Kaarnalehto, Kammonen, Laitinen, Mikkonen & Pisto 2011, 50.)

Poliisimiesten työnkuva on vaativa ja näin ollen se edellyttää työntekijältä hyvää fyysistä ja psyykkistä toimintakykyä koko työuran ajan (Finlex 2012, hakupäivä 10.10.2012). Poliisi joutuu työssään tilanteisiin, joihin tavallinen ihminen joutuu harvoin. On virheellistä luulla, että poliisit olisivat immuuneja kaikille niille kauheuksille, konflikteille tai kurjuudelle, jota he työssään kohtaavat. (Järvelin 2011, 90.)

Kriisillä tarkoitetaan yleensä elämässä tapahtuvaa suurta muutosta, joka käynnistää mielessä sopeutumistehtävän. Tällainen sopeutumistehtävä edellyttää psyykkisten voimavarojen runsasta käyttöön ottoa, joka mahdollistaa vaativasta elämänmuutoksesta selviytymisen. Psyykkisten voimavarojen käyttöönottoa sekä sopeutumista muutokseen kutsutaan kriisiksi. Kriisi on terveeseen psyykkiseen toimintaan liittyvä vaihe, jolloin ihmisen psyyke on kovilla, jopa äärimmäisyyksien rajoilla. (Eränen, Hynninen, Kantanen, Saari, Saarinen, Palonen & Ylipirilä 2009, 9.)

Äkillisten kriisien hoitamiseksi sekä ennaltaehkäisemiseksi on kehitetty erilaisia ryhmämuotoisia interventioita, joista tärkein on psykologinen jälkipuintilaisuus (engl. psychological debriefing). Psykologisen jälkipuinnin tavoitteena on järjestää ammatillisesti ohjattu ja jäsentynyt tilaisuus poikkeuksellisen tapahtuman lä-

pikäyntiä varten. Jälkipuinnin tavoitteena on myös edistää normaalin surutyön käynnistymistä, tukea omien ja toisten reaktioiden ymmärtämistä sekä vahvistaa ryhmän keskinäistä tukea. (Lönngqvist 2005, hakupäivä 5.11.2012.)

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on arvioida poliisin työnkuvan vaikutuksia psyykkiseen hyvinvointiin sekä lisäksi selvittää traumaattisten tilanteiden jälkipuinnin riittävyttä ja hyödyllisyyttä poliisien itsensä kuvaamana. Tavoitteena on saada tietoa poliisin työn vaikutuksista psyykkiseen hyvinvointiin. Tavoitteena on myös saada esimiehiä kiinnittämään huomiota työntekijöidensä psyykkiseen hyvinvointiin ja työssä jaksamiseen. Jälkipuinnin tärkeyden ja hyödyllisyyden esille tuominen on myös yksi tutkimuksemme tavoitteista.

2 TUTKIMUKSEN TAUSTA, TARKOITUS JA TAVOITTEET

2.1 Tutkimuksen tausta

Keväällä 2012 meillä heräsi kiinnostus poliisityötä tekevien psyykkisestä hyvinvoinnista sekä työn kuormittavuudesta. Aihe oli esillä mediassa ja meille heräsi mielikuva, että jälkipuintitoimenpiteitä poliisityötä tekevien keskuudessa tulisi kehittää. Myös poliisin työn psyykinen kuormittavuus ja siitä johtuvat sairauslomamat sekä varhaiset eläköitymiset olivat tiedotusvälineissä pinnalla. Aiempien tutkimuksien mukaan poliisityötä tekevät altistuvat työssään säännöllisesti tilanteisiin, jotka voivat olla psyykkisesti kuormittavia. Tällaisia tilanteita voivat olla muun muassa vakavat liikenneonnettomuudet, väkivaltatilanteet sekä vihan ja epäasiallisen käytöksen kohtaaminen. (Finlex 2012, hakupäivä 10.10.2012.)

Poliisikomisario, hallintotieteen lisensiaatti Juha Järvelin (2011) on tutkinut väitöskirjassaan poliisin työturvallisuudenjohtamista kriisin yhteydessä. Kriisitilanteissa työtehtävissä olevien henkisen terveyden suojeleminen sekä työkyvyn ylläpitäminen on osa kriisin hallintaa. Tutkimuksesta käy ilmi, että kriisitilanteiden työtehtävissä olleet arvostavat heille järjestettyä psykologista jälkipuintia. Tutkimuksen pohjalta voidaan esittää, että kriisin jälkeen on välttämätöntä järjestää jälkitoimet.

Matti Vuorensyrjä (2012) on tutkinut poliisihenkilöstön työkykyä ja työssä jaksamista. Toimeksiannon tutkimukseensa Vuorensyrjä sai sisäasiainministeriön poliisiosastolta poliisien eroamisikää pohtineelta työryhmältä. Toimeksiannon taustalla oli työryhmän tarve saada tietoa poliisihenkilöstön työkyvystä ja työssä jaksamisesta. Tutkimuksen aineistona Vuorensyrjä on käyttänyt Poliisin henkilöstöbarometrin kyselytutkimusaineistoja vuosilta 2002, 2005, 2008 ja 2010. Tutkimuksen mukaan poliisihenkilöstön työkykyarviot ovat alkuvuosina erittäin hyviä ja näyttää siltä, että koettu työkyky myös säilyy kohtuullisen hyvänä uran loppuun saakka. Tutkimuksessa työkykyarviot kuitenkin heikkenivät tasaisesti

iän myötä ja näyttää siltä, että koetun työkyvyn heikkeneminen on poliisihenkilöstöllä jonkin verran nopeampaa kuin työssä käyvällä väestöllä keskimäärin.

Otimme keväällä 2012 alustavasti yhteyttä poliisilaitoksiin eri puolille Suomea ja kartoitimme heidän kiinnostustaan osallistua tutkimukseemme. Useampi poliisilaitos ilmaisi olevansa erittäin halukas tekemään yhteistyötä osallistumalla tutkimukseemme, sillä he kokivat tutkimuksen hyödylliseksi oman ammattitaitonsa ja työyhteisönsä hyvinvoinnin kehittämisen kannalta. Poliisilaitoksien kiinnostuksen pohjalta päätimme lähteä työstämään opinnäytetyötämme kyseisestä aiheesta.

Poliisilaitosten ilmaistua halunsa osallistua tutkimukseemme, aloimme miettiä tutkimusongelmia eli sitä, mitä haluamme tutkimuksemme avulla saada selville. Määritelyämme alustavat tutkimusongelmat, pohdimme mikä olisi sopivin tutkimusmetodi tutkimuksemme kannalta. Valitsimme tutkimusmetodiksi kvantitatiivisen eli määrällisen tutkimuksen. Kesän 2012 aikana laadimme alustavan kyselylomakkeen ja tämän jälkeen lähdimme työstämään opinnäytetyömme viitekehystä.

Lähdimme kartoittamaan lähdemateriaalia sekä etsimään aikaisempia tutkimuksia aiheen tiimoilta. Tämän jälkeen pohdimme opinnäytetyömme viitekehysten teoriapohjan avainkäsitteitä, joiden pohjalta lähdimme kirjoittamaan viitekehystä.

2.2 Tutkimuksen tarkoitus

Tutkimuksen tarkoituksena on kuvata poliisin työn vaikutuksia psyykkiseen hyvinvointiin sekä selvittää traumaattisten tilanteiden jälkipuinnin riittävyttä poliisien itsensä kuvaamana. Yhtenä tutkimuksen tarkoituksena on myös selvittää, miten poliisit kuvaavat traumaattisten tilanteiden jälkipuinnin hyödyllisyyden.

2.3 Tutkimuksen tavoitteet

Tutkimuksen tavoitteena on saada tietoa poliisin työn vaikutuksista psyykkiseen hyvinvointiin. Tavoitteena on myös saada esimiehiä kiinnittämään huomiota työntekijöidensä työssä jaksamiseen ja psyykkiseen hyvinvointiin. Jälkipuinnin hyödyllisyyden ja tärkeyden esille tuominen on myös yksi tutkimuksemme tavoitteista. Toivomme, että tutkimuksesta saadut tulokset ja johtopäätökset ovat hyödynnettävissä kehitettäessä jälkipuintia sekä poliisin työssä jaksamisen ja hyvinvoinnin edistämässä.

3 AMMATTINA POLIISI

3.1 Poliisin organisaatio ja henkilöstö

Suomessa ylintä päätösvaltaa poliisiasioissa käyttää sisäasiainministeri. Sisäasiainministeriön tehtävänä on vastata poliisitoimialan ohjauksesta ja valvonnasta sekä erikseen ministeriölle säädettävistä poliisin toimialan tehtävistä. Poliisin ylijhtona toimii ministeriön alainen keskushallintoviranomainen poliisihallitus. Keskusrikospoliisi, suojelupoliisi ja liikkuva poliisi sekä poliisiammattikorkeakoulu ja poliisin tekniikkakeskus ovat poliisihallituksen alaisia valtakunnallisia yksiköjä. Poliisihallituksen alainen paikallishallintoviranomainen on poliisilaitos, joita Suomessa on tällä hetkellä 24 kappaletta. (Tikkanen ym. 2011, 50.)

Vuoden 2011 tilastojen mukaan poliisissa työskentelee noin 11 000 henkilöä, joista poliisimiehiä on noin 7700. Suomessa on yksi poliisi noin 700 kansalaista kohti. (Poliisi, hakupäivä 13.10.2012.) ”Henkilöstöstä suurin osa työskentelee paikallispoliisissa miehistö-, alipäällystö-, päällystö- tai päällikkötason tehtävissä” (Tikkanen ym. 2011, 51).

Poliisihallituksen tehtävänä on suunnitella, kehittää, johtaa ja valvoa poliisitoimintaa ja sen tukitoimintoja sekä vastata poliisin tehtäviin liittyvien kansalaisten palvelujen tasapuolisesta saatavuudesta ja laadusta maan eri osissa. Poliisihallitus päättää poliisiyksiköiden välisestä yhteistoiminnasta sekä huolehtii muistalle säädetyistä tai määrätyistä tehtävistä. Paikallispoliisin tehtävänä on ylläpitää yleistä järjestystä ja turvallisuutta sekä toimia rikollisuuden ennalta estämiseksi. Paikallispoliisi tutkii rikoksia ja muita yleistä järjestystä tai turvallisuutta vaarantavia tapahtumia. Paikallispoliisi ohjaa ja valvoo liikennettä, toimii liikenneturvallisuuden edistämiseksi sekä suorittaa muut poliisille säädetyt tai määrätyt tehtävät. (Tikkanen ym. 2011, 50.)

”Keskusrikospoliisin tehtävänä on torjua kansainvälistä, järjestäytynyttä, ammattimaista, taloudellista ja muuta vakavaa rikollisuutta, suorittaa tutkintaa, tuottaa

asiantuntijatehtäviä sekä kehittää rikostorjuntaa ja rikostutkimenetelmiä” (Tikkanen ym. 2011, 51). Tarvittaessa poliisihallitus voi määrätä myös keskusrikospoliisin ja poliisin muiden yksiköiden välisestä tutkintajärjestelystä. Liikkuvan poliisin tehtävänä puolestaan on ylläpitää yleistä järjestystä ja turvallisuutta, ohjata ja valvoa liikennettä sekä toimia liikenneturvallisuuden edistämiseksi. Paikallispoliisin tavoin myös liikkuva poliisi toimii rikollisuuden ennalta estämiseksi sekä tutkii rikoksia ja muita yleistä järjestystä ja turvallisuutta vaarantavia tapahtumia. Liikkuva poliisi huolehtii poliisitoiminnasta Helsinki-Vantaan lentoasemalla sekä huolehtii tasavallan presidentin turvatehtävistä ja toimii poliisireservinä. (Tikkanen ym. 2011, 51.)

”Suojelupoliisi on Suomen turvallisuuspoliisi” (Tikkanen ym. 2011, 51). Valtion turvallisuusuhkien torjuntaan erikoistuneena poliisiyksikkönä se osallistuu parlamentaarisen demokratian ja yhteiskunnan turvallisuusetujen suojeluun. Suojelupoliisin keskeisinä tehtävinä ovat vastavakoilu, terrorismin torjunta, valtion sisäisen turvallisuuden uhkien torjunta, ennalta estävä turvallisuustyö sekä turvallisuusvartiointi. Edellä mainittujen tehtävien lisäksi suojelupoliisi osallistuu myös kansainvälisen järjestäytyneen rikollisuuden torjuntaan. (Tikkanen ym. 2011, 51.)

3.2 Poliisin velvollisuudet

Poliisimiehet ovat valtion palveluksessa olevia virkamiehiä. Näin ollen valtio toimii poliisien työnantajana ja poliisi virkamiehenä on työn suorittaja. Virkamiehenä toimivan poliisin oikeudet ja velvollisuudet määräytyvät niitä koskevien säädösten ja määräysten mukaan. (Tikkanen ym. 2011, 53.)

Poliisimiehen tulee toimia työssään virkavastuulla. Virkavastuulla tarkoitetaan tehostettua ja laajennettua oikeudellista vastuuta, joka erityisesti liittyy julkisen vallan käyttöön. Lainsäädännössä on annettu oikeus julkisen vallan käyttöön vain virkavastuulla toimivalle henkilölle. Näin ollen oikeudellinen vastuu on ankarampi, kuin työsopimussuhteessa olevalla henkilöllä ja virkatehtävien hoitaminen edellyttää korostettua julkista luotettavuutta ja puolueettomuutta. Poliisi-

miehellä on tehtävänsä suorittaessaan koko maassa poliisilaissa tai muussa laissa säädetyt valtuudet. (Tikkanen ym. 2011, 53.)

3.3 Poliisin tehtäviä

Oikeuskirjallisuuden mukaan yleisellä järjestyksellä ja turvallisuudella tarkoitetaan normaalisuuden tilaa yhteiskunnassa ja erityisesti yleisellä paikalla. Yleisen järjestyksen ja turvallisuuden ylläpitämiseen kuuluu kaikki sellainen poliisitoiminta, jonka tarkoituksena on luoda ja ylläpitää turvallista ja viihtyisää elin- ja toimintaympäristöä yhteiskunnan jäsenille, torjua ja estää ennakolta oikeuden loukkauksia ja häiriöitä sekä poistaa tapahtuneet häiriöt ja selvittää tapahtuneet oikeuden loukkaukset. Yhteiskunnassamme on syytä poliisitoimin puuttua vain räikeään, yleistä paheksuntaa herättävään poikkeamiseen normaaleista käyttäytymistavoista. Poliisin tehtävänä on erityisesti huolehtia perus- ja ihmisoikeuksien suojelemisesta. (Tikkanen ym. 2011, 59.)

Turvallisuuden ylläpitämisessä poliisin tehtävänä on toimia ennaltaehkäisevästi. Tällaisen ennaltaehkäisevän poliisitoiminnan näkyvimpiä muotoja ovat partiointi ja liikennevalvonta. Lähipoliisitoiminnan tavoite on tuottaa turvallisuutta ja turvallisuudentunnetta, vähentää ja ehkäistä rikollisuutta ja järjestyshäiriöitä sekä siten myös säilyttää poliisikuva myönteisenä ja poliisiin kohdistuva luottamus korkealla tasolla. Lähipoliisitoiminnalla pyritään poistamaan arkipäivän rikollisuus ja häiriöiden taustalla olevat syyt sekä vaikuttamaan niihin ennakoivasti kaikin tarkoituksenmukaisin keinoin. (Tikkanen ym. 2011, 60–61.)

Hälytystehtävällä tarkoitetaan useimmiten yleisöilmoituksen perusteella poliisin tietoon tulevaa tapahtumaa, jonka yksi tai useampi poliisipartio saa hoitaakseen ja joka edellyttää poliisilta välittömiä toimenpiteitä. Mikäli poliisi saa uhkaavasta tai muusta ei-toivotusta tilanteesta tiedon ajoissa, poliisi pystyy vaikuttamaan tapahtuman etenemiseen ennaltaehkäisevin toimenpitein. (Tikkanen ym. 2011, 61.)

3.4 Stressi poliisityössä

Poliisi joutuu työssään tilanteisiin, joihin tavalliset ihmiset joutuvat erittäin harvoin. Poliisin työnkuvaan kuuluvat muun muassa vakavat onnettomuustilanteet, väkivaltatilanteet, vihan ja epäasiallisen käytöksen kohtaaminen, ihmisten välisen erimielisyyksien ratkominen ja rikollisten kohtaaminen. Poliiseja voidaan kouluttaa edellä mainittujen tilanteiden käsittelyyn. On virheellistä luulla, että poliisit olisivat immuuneja kaikille sellaisille kauheuksille, konflikteille ja kurjuudelle, jota he työssään saattavat kohdata. (Järvelin 2011, 90.)

Järvelin (2011) viittaa tutkimuksessaan Violantin ja Aaronin tutkimukseen, jossa kymmenen eniten stressaavaa tekijää olivat jonkun surmaaminen virkatehtävissä, työkaverin kuolema, joutuminen fyysisen hyökkäyksen kohteeksi, pahoinpidellyn lapsen näkeminen, suurella nopeudella suoritettu takaa-ajo, vuorotyö, voimankäyttötilanteet, puutteellinen organisaation tuki, epäpätevä työkaveri sekä onnettomuus poliisiautolla. Kriittiset tilanteet kuten ampumiset, vakavat liikenneonnettomuudet, rikospaikat, kuten tuhopoltot ja henkirikokset, jotka kaikki tuovat esille ihmisten epätoivon ja kärsimyksen, voivat aiheuttaa poliisille työperäistä stressiä. Poliisityön ristiriitaiset vaatimukset siitä, että pitää suojella ihmisiä mutta kuitenkin myös välillä puuttua ihmisten elämään esimerkiksi kiinni ottamalla ja pidättämällä heitä sekä muutoinkin puuttua ihmisten tekemisiin, voivat myös olla merkittävä stressin lähde. (Järvelin 2011, 91.)

Stressi voi vaikuttaa sekä yksilö- että organisaatiotasolla. Hoitamattoman ja kumuloituvan stressin oireet voivat johtaa sellaisiin seurauksiin, että poliisimiesten työkyky ja tuottavuus alenee, moraalit heikkenee, ongelmiin yleisösuhteissa, hankaluuksia henkilöstöjohtamisessa, kanteluihin, myöhästymisiin ja poissaoloihin, lisääntyneisiin sairauslomiin ja ennen aikaisiin eläköitymisiin, kasvaneisiin rekrytointi- ja koulutuskuluihin sekä lisääntyneisiin ylityökustannuksiin. (Järvelin 2011, 91–92.)

Usein ajatellaan, että poliisin työympäristö sisältää paljon stressiä aiheuttavia tekijöitä, mutta asiasta on kuitenkin vain vähän tutkittua tietoa. Bergin tutkimuksen mukaan työtapaturmat olivat eniten stressiä aiheuttavia tekijöitä, toisaalta

ne olivat stressitilanteista harvemmin esiintyviä. Useimmin esiintyvänä, mutta lievimpänä stressin aiheuttajana nähtiin liian suureksi koettu työtaakka sekä työpaine. Tutkimuksen mukaan naispoliisit kokivat stressiä miehiä voimakkaammin, mutta harvemmin. Poliisit raportoivat ikääntymisen myötä vakavampaa työpaineen aiheuttamaa stressiä. (Berg, Hem, Lau, Haseth & Ekeberg 2005, 113–120.)

3.5 Työkyky ja työn kuormittavuus poliisin ammatissa

Poliisimiesten työ on vaativaa ja näin ollen edellyttää työntekijältä hyvää fyysistä ja psyykkistä toimintakykyä koko työuran ajan. Vuonna 2012 julkaistussa tutkimuksessa Matti Vuorensyrjä on tutkinut poliisihenkilöstön työkykyä ja työssä jaksamista henkilöstöbarometriaineistoa hyödyntäen. Vuorensyrjän tekemän tutkimuksen mukaan poliisimiehet arvioivat työkykynsä kohtuullisen hyväksi uran loppuun saakka, mutta työkyvyn arvioitiin kuitenkin heikkenevän iän myötä, kuten muissakin ammateissa. Tutkimuksen mukaan poliisimiehet kokevat työkykynsä heikkenevän jonkin verran nopeammin kuin työssäkäyvä väestö keskimäärin. Poliisityön kuormittavuus sekä arviot omasta työkyvystä ja työssä jaksamisesta ovat erilaisia eri virkaryhmissä ja eri tehtäväalueilla. (Finlex, 2012, hakupäivä 10.10.2012.)

Poliisityössä on erityisiä psyykkisiä ja fyysisiä kuormittavuustekijöitä. Poliisit kohtaavat säännöllisesti työssään laajalti erilaisia ammatillisia riski- ja vaaratekijöitä. Fyysisten riskien ohella riskit voivat olla psyykkisiä, työn aiheuttamia traumoja, ammatillista stressiä, vähentynyttä fyysistä terveyttä, alkoholin väärinkäyttöä, tuki- ja liikuntaelimistön sairauksia, biologisia vaaratekijöitä sekä muita sairauksia. Hyvin usein riskit koostuvat fyysisistä vaaratekijöistä, mutta psyykkisen kuormittavuuden tarkastelu on noussut yhä tärkeämmäksi. (Halinen 2008, 8.)

Erillisten selvitysten mukaan poliisin työ on fyysisesti melko kevyttä, mutta työhön sisältyy kovia hetkellisiä kuormitushuippuja. Poliisityölle ovat ominaisia äkilliset siirtymät lähes nollakuormitustilanteesta maksimaaliseen suoritusvaatimukseen ja maksimaaliseen rasituksen tilanteeseen. Tällaisia kuormitushuippuja aiheutuu esimerkiksi tilanteissa, joissa poliisi joutuu ottamaan kiinni ja kuljet-

tamaan väkivaltaisesti käyttäytyviä henkilöitä. Usein kuormitustilanteet ovat lyhytkestoisia ja ennakoimattomia. (Finlex 2012, hakupäivä 10.10.2012.)

Kuten sanottu, työn kuormittavuutta voidaan tarkastella sekä fyysisen että psyykkisen kuormittavuuden näkökulmista. Psyykkinen kuormittavuus voi syntyä ihmisen ja hänen työnsä välisestä kitkasta, yhteistyöongelmista tai organisaation toimintatavoista. Työstä johtuvaa psyykkistä kuormittavuutta voidaan tarkastella muun muassa työtehtäviä, yksilöä tai koko organisaatiota arvioimalla. Työhön liittyvät ristiriidat, johdon antama puutteellinen tuki sekä psyykkisesti kuormittavat työolosuhteet ennustavat työntekijän psyykkistä oireilua huolimatta työn ulkopuolisista kuormittavista tekijöistä. (Halinen 2008, 13.)

Poliisin perustutkintokoulutuksen valintamenettelyn kautta poliisimiehen ammatin on pyrkimyksenä valikoida fyysisesti hyväkuntoisia ja psyykkisesti tasapainoisia henkilöitä. Poliisin työssä psyykkisiä kuormitustekijöitä ovat erityisesti asioiminen epäasiallisesti käyttäytyvien asiakkaiden kanssa, psyykkisen ja fyysisen väkivallan uhka, väkivalta- ja onnettomuustilanteet sekä vuorotyö. Helmikuussa 2012 julkaistussa Vuorensyrjän tutkimuksessa joka toinen poliisi ilmoitti joutuneensa viimeisen vuoden aikana vähintään viisi kertaa henkisesti äärimmäisen kuormittavaan tilanteeseen. Tyypillisiä poliisin työssä ovat myös yksittäiset traumatisoivat tapahtumat. (Finlex 2012, hakupäivä 10.10.2012.)

4 TYÖ JA PSYKKINEN HYVINVOINTI

Suotuisilla elinoloilla on keskeinen merkitys mielenterveyden kehitykselle. Vaatimuksiltaan ylivoimaisessa ympäristössä, esimerkiksi kiireen ja liiallisen työmäärän keskellä voi ihminen fyysisesti ja psyykkisesti huonosti, saattaa tuntea itsensä avuttomaksi ja kokee stressiä. Mikäli tilanne jatkuu pitkään, hänelle voi kehittyä mielenterveydenhäiriöitä. Suotuista ympäristö sen sijaan on mielenterveyden voimavara, jonka turvin yksilö voi toipua psyykkisestä kuormittumisestaan ja saada korjaavia kokemuksia esimerkiksi ympäröivistä ihmissuhteista. (Saarelainen, Stengård & Vuori-Kemilä 2003, 13.)

Työ, oikein mitoitettuna edistää niin fyysistä, psyykkistä kuin sosiaalistakin hyvinvointia. Sen avulla kykenemme huolehtimaan fysiologisista perustarpeista, liittyä osaksi useiden ihmisten muodostamaa kokonaisuutta, saada hyväksyntää ja arvostusta sekä toteuttaa itseämme. Freud määritteli aikoinaan ihmisen psyykkisen terveyden sekä kyvyksi rakastaa, mutta myös kyvyksi tehdä työtä. (Sallinen, Kandolin & Purola 2007, hakupäivä 16.10.2012.) Parhaimmillaan työ siis edistää ja ylläpitää yksilön hyvinvointia ja terveyttä. Työssä jaksaminen edellyttää kuitenkin fyysisten, psyykkisten ja sosiaalisten voimavarojen jatkuvaa huoltamista. Toisinaan työ voi rasittaa henkilön psyykkistä hyvinvointia. (Alpo.fi 2012, hakupäivä 15.10.2012.)

Selkeä ja jatkuva ylikuormittuminen työssä heikentää hyvinvointia, etenkin siinä tapauksessa, mikäli työntekijä kokee ylikuormittumisen johtuvan pääsääntöisesti hänen osaamattomuudestaan. Työntekijän hyvinvoinnin kannalta perustavanlaatuista onkin työmäärän mitoittaminen sopivaksi sekä ajan osoittaminen uusien asioiden oppimiseen siten, että työntekijä kokee selviytyvänsä työstään. (Sallinen ym. 2007, hakupäivä 16.10.2012.) Liian raskaat tai vaikeat työtehtävät, liian kova työtahti, jatkuvat ylityöt, liian helpot työtehtävät, töiden heikko organisointi, suoritettujen työaliohjeiden sekä terveyttä vaarantavat työtehtävät kuormittavat ihmisen kehoa ja mieltä. Mikäli työtehtävät ja työntekijän ominai-

suudet eivät ole tasapainossa, muuttuu työ raskaaksi. (Alpo.fi 2012, hakupäivä 15.10.2012.)

4.1 Työntekijän hyvinvointia edistäviä tekijöitä

Hyvä työ tarjoaa tekijälleen mahdollisuuksia uuden oppimiseen, työn kehittämiseen sekä etenemiseen työssä. Työhön motivoivat tekijät voivat olla niin aineellisia kuin henkisiäkin. Muun muassa palkka, erilaiset edut ja palkkiot lukeutuvat aineellisiin tekijöihin. Henkiset tekijät sen sijaan muodostuvat työn sisältöön ja työntekoon liittyvistä tekijöistä. Mitä paremmin työntekijä kokee työssään onnistuvansa ja mitä enemmän hän voi tehtäviinsä vaikuttaa ja mitä enemmän hänen työtään arvostetaan, sitä paremmin työntekijä jaksaa. (Alpo.fi 2012, hakupäivä 15.10.2012.)

Vaikka yksilö kokee työnsä kiinnostavana ja motivoivana, on hänen kuitenkin osattava myös irrottautua siitä. Tällä ei tarkoiteta pelkästään työpaikalta poistumista vaan myös sitä, että ihminen kykenee irrottautumaan töistään henkisesti. Hyvinvoinnin ja luovuuden kannalta on suositeltavaa harrastaa jotain työstä poikkeavaa. Harrastuksen tarkoituksena olisi vastata sellaisiin tarpeisiin, joihin työ ei vastaa. Mikäli työ on henkisesti vaativaa, olisi mielekästä harrastaa vapaa-ajalla esimerkiksi jotain fyysistä tai käden töitä, joissa työn tulos näkyisi välittömästi. Jos työ taas puolestaan on ihmisten kanssa olemista, voi harrastustoiminta olla jotain yksin tapahtuvaa kuten luonnossa kävely tai lukeminen. Oleellista on löytää sellaista mielekästä ja virkistää tekemistä, jossa voi toteuttaa itseään ja siirtää ajatukset työstä muualle. (Sallinen ym. 2007, hakupäivä 16.10.2012.)

4.2 Yksilön psyykkisen hyvinvoinnin edellytykset työelämässä

Kun työntekijä tulee mielellään töihin ja työpäivän jälkeen lähtee hyvillä mielin, ovat psyykkisen hyvinvoinnin edellytykset varsin hyvät. Työpaikan psyykinen hyvinvointi on monen eri tekijän summa. Työhyvinvointia tulisi olla rakentamassa työntekijä, työyhteisö sekä tarvittaessa myös työterveyshuolto. Työhyvinvoinnista ovat keskeisesti vastuussa esimiehet, johto sekä henkilöstöhallinto.

Työhyvinvointiin voidaan vaikuttaa myös lainsäädännöllisin keinoin. Voidaan ajatella, että työntekijä on oikeassa työssä kun hänen arvomaailmansa on yhdenmukainen työpaikan edustamien arvojen kanssa. Tämä lisää myös hänen työmotivaatiotaan, sillä hän on tehnyt jo arvojensa mukaisen valinnan ammattiin valitessaan. Vaikka työyhteisössä erillisiä arvoja ei olisikaan määritelty, tulevat ne esille työ- ja johtamiskäytännöissä. (Klemelä 2006, 8.)

Työntekijän tärkeimmät psyykkistä hyvinvointia edistävät tekijät ovat ammattitaito sekä työn hallinta. Työn tulisi olla sellaista, että työntekijä kokee selviävänsä työtehtävistä. Sekä laadullisesti että määrällisesti hyvin järjestetty sekä mitoitettu työ on mielekästä, sopivan haastavaa ja luo onnistumisen kokemuksia. Työyhteisön tehtävänä onkin kannustaa työntekijöitään oman ammattitaidon ylläpitämisessä ja uusien taitojen kehittämisessä. (Klemelä 2006, 11.)

4.3 Työyhteisön merkitys

Hyvä työorganisaatio tiedostaa arvonsa sekä toimii niiden mukaisesti. Työntekijän aloittaessa työt organisaatiossa on hyvä selvittää, millaisiin arvoihin työnantaja puolella on sitouduttu. Tämä mahdollistaa työntekijän mahdollisuuden arvioida omaa sopivuuttaan kyseiseen työhön. Lisäksi kunnollinen perehdytys organisaatioon sekä sen pelisääntöihin varmistaa, että työntekijä on tietoinen siitä, mihin hän sitoutuu. Työntekijän roolissa ollaan työpaikalla tekemässä tehtäväkuvan mukaisia töitä. Selkeällä esimiestyöllä voidaan auttaa työntekijöitä pitämään mielessä työn yhteiset tavoitteet sekä oman osuutensa niiden saavuttamisessa. (Klemelä 2006, 9.)

Työntekijän tulisi voida mieltää oma työnsä osana koko työyhteisön jakamaa kokonaisuutta, jolla on yhteinen perustehtävä, jolla pyritään tiettyyn tavoitteeseen. Työn tavoitteet tulisi määritellä työntekijän kanssa ja hänelle tulisi antaa tarvittavat resurssit niistä selviytymiseen. Onnistunut ja tasapuolinen tehtävien jako sekä selkeät roolit auttavat yhteishengen syntymistä. Erinäisten tutkimusten perusteella on havaittu, että työilmasto, suhteet työtovereihin ja esimiehiin on mainittu ensimmäisenä yhteisöllisenä työhyvinvointia edistävänä tekijänä. Lähiyötovereilta saatu tuki on erityisen tärkeää silloin, kun työssä on sattunut

jotain sellaista, mikä voi viedä voimat. Lähityötovereilta saatu tuki lujittaa työtoveruutta. (Klemelä 2006, 13.)

Työn vaatimukset, kuten kiire, aikapaine, työn vaikeus ja vastuullisuus sekä fyysisen että psyykkisen työympäristön ongelmat voivat liiallisina muodostua kuormitustekijöiksi ja johtaa yksilön voimavarojen ehtymiseen. Työn erilaiset voimavaratekijät puolestaan auttavat työn vaatimusten kohtaamisessa ja lisäävät työn palkitsevuutta, mikä voi näkyä työn imuna, motivoituneena työhön sitoutumisena sekä mahdollistaa myös syvät onnistumisen hetket. Tällaisia voimavaratekijöitä voivat olla muun muassa esimiehen tuki, työn hallintamahdollisuudet, hyvä ja innovatiivinen työilmapiiri sekä tiedon kulku työpaikalla. (Klemelä 2006, 22.)

Työtä liiallisesti kuormittaviin tekijöihin ajoissa ja selkeästi puuttamalla voidaan tehdä korjaavia toimenpiteitä ja pysäyttää itse itseään ruokkiva työntekijän voimat vievä prosessi. Työn tekeminen olisi nähtävä yhtenä vuosikymmeniä kestäväenä elämänosana, jossa ei ole varaa yksilön elämän tuhoavaan välinpitämättömyyteen. Vahvistamalla työn voimavaratekijöitä voidaan synnyttää myönteisiä kehityspolkuja, jotka ulottuvat sekä työn laadukkuuteen että työntekijöiden koko elämänlaatuun. (Klemelä 2006, 22.)

4.4 Yksilön sisäisen voimantunteen rakentuminen eli voimaantuminen

Sisäisen voimantunteen rakentuminen eli voimaantuminen on käsite, joka työhyvinvointikeskustelussa on yksi psyykkisen hyvinvoinnin kulmakivi. Kokemuksellisesti on kyse siitä, että yksilö tuntee omaavansa sellaista voimaa, jota häneltä ei voi ottaa pois, mutta josta hänellä on jakaa muille. Ennen kuin voimaantumisen tunne on mahdollinen, on täytynyt tapahtua havahtuminen. Havahtumisella tarkoitetaan pysähtymistä, asioiden uudelleen arvioimista, unesta heräämistä, silmien avautumista, ahaa-elämystä. Havahtuminen voi tapahtua niin kriisin kuin jonkin yksittäisen keskustelun tai tapahtuman liikkeelle saamana, ilman suurta dramatiikkaa. Havahtumisessa olennaista on, että ihminen ja työyhteisö ovat valmiit katsomaan asioita toisin, asettamaan arvot uuteen järjestykseen, minkä seurauksena on hyvinvoinnin tunteen löytyminen sekä valmius sen

vaalimiseen. Sitä tulisi tapahtua sekä yksilön että yhteiskunnan tasolla. Ihmisellä on kyky yltää yllättäviin saavutuksiin, kun hän saa työskennellä yhteisössä, jossa on asianmukaiset resurssit, joka on hienotunteinen sekä mahdollistava yhteisö. (Klemelä 2006, 23.)

Ihmisen voima on tunteissa ja siten ne säätelevät toimintaamme myös työelämässä. Voimaantumista ei voi tapahtua ilman kykyä kuulla ja kuunnella itseään, mikä auttaa kuulemaan myös toista ihmistä. Yksilön on oltava valmis hyväksymään itsessään ja toisissa haavoittuvuuden, heikkouden, rajallisuuden sekä avuttomuuden tunteet. Omana itsenä oleminen on olennaista sekä hyvinvoinnin että jaksamisenkin kannalta. Esteitä edellä mainitulle löytyy niin ihmisestä kuin ympäristöstä. Mikäli työpaikalla ei voi olla oma itsensä, on epätodennäköistä, että yksilö voi työssään hyvin ja kykenee antamaan täyden panoksen itsestään. (Klemelä 2006, 24.)

5 KRIISI JA PSYKOLOGINEN JÄLKIPUINTI

Työntekijöiden, jotka työssään kohtaavat traumaattista stressiä ja kokemuksia, psykososiaaliseen tukeen tulee kiinnittää erityistä huomiota. Koko psykososiaalisen tuen toimintamalli on alun perin kehitetty tähän tarpeeseen. Työorganisaatioiden yleinen ilmapiiri on kuitenkin suuri ongelma. Ilmapiiri voi olla inhimillisiä piirteitä halveksiva ja estää työntekijöitä tunnistamasta itsessään heissä luonnostaan olevia tunteita ja tarpeita ja tuomasta niitä esille. (Saari 2003, 280.)

5.1 Kriisi

Kriisillä tarkoitetaan yleensä elämässä tapahtuvaa suurta muutosta, joka käynnistää mielessä sopeutumistehtävän. Tämä sopeutumistehtävä edellyttää psyykkisten voimavarojen runsasta käyttöönottoa, joka mahdollistaa vaativasta elämänmuutoksesta selviytymisen. Psyykkisten voimavarojen käyttöönottoa ja sopeutumista muutokseen kutsutaan kriisiksi. Kriisi on siis tavanomaiseen, terveeseen psyykkiseen toimintaan liittyvä vaihe, jolloin ihmisen psyyke on kovilla, äärimmäisyyksien rajoilla. Normaalisti ihmisen voimavarat riittävät ja tilanne tasapainottuu vähitellen. Toisinaan voi kuitenkin käydä niin, että voimavarat eivät riitä ja tällöin mielessä tapahtuu vahingollista kehitystä. (Eränen ym. 2009, 9.)

Vuosikymmenten saatossa kriisikokemusten ja – tietämyksen karttuessa on havaittu, että erilaisissa kriiseissä tarvitaan erilaista apua. Tämän vuoksi on tärkeää erottaa, minkälaisesta kriisistä on kyse, jotta löydetään oikeanlainen auttamismenetelmä. Kriisit voidaan jakaa kehityskriiseihin, elämänkriiseihin ja traumaattisiin kriiseihin. Tässä tutkimuksessa käsitellään traumaattista kriisiä sekä traumaattisen kriisin vaihteita. (em.)

5.2 Traumaattinen kriisi

Äkillisestä, psyykkisesti traumatisoivasta tapahtumasta käytetään yleisesti nimitystä traumaattinen kriisi. Traumaattisella kriisillä tarkoitetaan järkyttävän tapahtuman käynnistämää psyykkistä sopeutumisprosessia. Äkillisille kriiseille on tyypillistä, että niihin ei voi varautua tai valmistautua etukäteen. Tapahtuma, johon joudutaan sopeutumaan, on jo tapahtunut eikä omalla päätöksenteolla pystytä mitenkään vaikuttamaan tapahtuneeseen. Tämä tuo oman haasteensa kriisiin liittyvään sopeutumisprosessiin. Tällaisia kriisejä voivat olla muun muassa erilaiset onnettomuudet kuten liikenneonnettomuus, hukkuminen tai tulipalo, itsemurha tai äkillinen kuolema sekä väkivallan kohteeksi joutuminen. (Eränen ym. 2009, 11.)

Äkilliset kriisit aiheuttavat elämässä suuria muutoksia eikä elämä enää jatku samalla tavalla kuin aikaisemmin. Kriisitapahtumia on usein kuvattu ikään kuin elämän katkaisupisteinä ja usein puhutaankin ajasta ennen tapahtumaa ja ajasta sen jälkeen. Kriisiprosessiin vaikuttavat myös tapahtuman äkillisyys ja järkyttävyys. Koska tapahtuma ja sen aiheuttamat aistimukset ja mielikuvat valtaavat mielen ajallisesti tiivistetyssä muodossa, voi sopeutumisprosessi olla raju: sopeutuminen tapahtumaan käynnistyy välittömästi. Tällöin kaikki ihmismielen voimavarat joudutaan ottamaan käyttöön. Vaikka kriisiprosessi käynnistyy rajusti ja nopeasti, se saattaa myös jatkua pitkään. (Eränen ym. 2009, 11.)

5.3 Traumaattisen kriisin vaiheet

Useimmat kriisin kohdanneet ihmiset käyvät läpi hyvin samanlaisia vaiheita. Kriisin vaiheet eivät kuitenkaan välttämättä erotu kovin selvästi toisistaan ja kriisin kokenut saattaa myös palata vaiheesta toiseen. Kriisien läpikäyminen tapahtuu kuitenkin yleensä niin samalla tavalla eri ihmisillä, että on mahdollista puhua kriisien neljästä eri vaiheesta, joita ovat sokkivaihe, reaktiovaihe, käsittelyvaihe ja uudelleen suuntautumisen vaihe. (Tukinet 2009, hakupäivä 5.11.2012.)

5.3.1 Sokkivaihe

Kun ihminen joutuu traumaattiseen tilanteeseen, hän ei pysty välittömästi käsittämään tapahtunutta. Hän on psyykkisesti sokissa, jolloin mieli torjuu tapahtuneen ja tietoisuuden tila on muuttunut. Ihminen voi toimia vaistomaisesti ja opitun käyttäytymismallin mukaisesti, vaikka pinnan alla vallitsisikin kaaos. Sokkivaiheessa käyttäytyminen voi olla rauhallista ja ihminen voi suhtautua tilanteeseen ikään kuin mitään ei olisi tapahtunut: mieli suojaa traumalta, jota se ei kykene ottamaan vastaan. Ulkoiset reaktiot ovat sokkivaiheessa yksilöllisiä. Henkilö voi lamaanua toimintakyvyttömäksi ja apaattiseksi. Hän voi olla levoton ja tuskainen, huutaa tai itkeä hysteerisesti. Toiset taas toimivat vaikeassa tilanteessa täysin hallitusti ja rauhallisesti. Kieltäminen, torjunta ja tunteen eristäminen ovat tärkeimmät psyykkiset puolustusmekanismit kriisin alkuvaiheessa. (Heikkinen-Peltonen, Innamaa & Virta 2008, 35.)

Traumaattisen kokemuksen tuottamalta ylivoimaiselta tunteiden tulvalta suojaututaan psyykkisellä ja kehollisella dissosiaatiolla, joka kuuluu psyykkiseen sokkiin. Dissosiaatio on tyypillistä hyvin tuskallisissa ja pitkäkestoisissa traumaattisissa tilanteissa. Se suojaa ihmisen minää hyvin traumaattiselta kokemuksesta ja mahdollistaa emotionaalisen etäisyyden tapahtumaan. Dissosiaatiossa esiintyy erilaisia aistihäiriöitä, aistimusten lamaanumista sekä tuntuu puutoksia. Ihminen voi kokea olevansa itsensä ulkopuolella ja seuraavansa tapahtumia ulkopuolisena. Voimakkaat tunteet voivat laukaista dissosiaation, jolloin tunnemuiset siirtyvät pois tietoisuudesta ja varastoituvat mielen tiedostamattomalle alueelle, josta ne voivat vaikuttaa psyykkiseen tilaan ja reagointiin. Trauman aikana dissosiaatio suojaa psyykkiseltä järkytykseltä ja kivulta. Se voi aiheuttaa muistamattomuutta ja muistikatkoja, jotka voivat myöhemmin hidastaa traumaattisesta kokemuksesta selviytymistä. (Heikkinen-Peltonen ym. 2008, 35.)

Sokin aikana aivojen kapasiteetista on käytössä normaalia suurempi osa ja myös aistit toimivat tehokkaammin ja tarkemmin. Aistihavainnot ovat selkeitä ja tarkkoja, jotka tallentuvat mieleen ja tulevat myöhemmin esiin voimakkaina mielikuvina, hajuina tai ääninä. Mielikuvat voivat palata tahattomina muistumina mieleen yhä uudelleen. Trauman kokenut henkilö muistaa kohtaamansa ihmiset

ja heidän toimintatapansa: esimerkiksi onnettomuustilanteessa pelastajien antama tuki ja apu sävyttävät kokemusta tapahtuneesta. Sokkivaihe kestää tavallisesti hetkistä muutamiin päiviin. Aina sokkivaihetta ei käydä läpi tai se kestää muutaman sekunnin, jolloin sitä ei edes havaita. (Heikkinen-Peltonen ym. 2008, 36.)

5.3.2 Reaktiovaihe

Reaktiovaiheessa alkaa yleensä voimakas tunnetason reagointi tapahtuneeseen ja sen seurauksiin. Ihminen kohtaa muuttuneen todellisuuden ja ymmärtää, mitä on tapahtunut. Hänen tunteensa sisältävät epätoivoa, vihaa, ahdistusta, häpeää, syyllisyyttä ja surua. Tunteet voivat olla tuskallisia ja voimakkaita, jolloin niitä on vaikea kontrolloida. Vihan tunteet ja syyllisen etsiminen ovat yleisiä. Vihamieliset tunteet voidaan siirtää muihin ihmisiin, mikä on usein merkki psyykkisistä puolustusmekanismeista. Reaktiovaiheessa ihminen voi saada erilaisia oireita, kuten vapinaa, sydänoireita, vaikeaa ahdistusta ja rintakipuja. Ruokahalun katoaminen on yleistä ja ihminen saattaa kärsiä univaikeuksista. Päivittäisten asioiden hoitaminen on reaktiovaiheessa usein vaikeaa tai jopa mahdotonta. (Heikkinen-Peltonen ym. 2008, 36.)

Irrationaalisina oireina ihminen voi saada viestejä tuonpuoleisesta ja kokea kuolleen henkilön läsnäoloa. Reaktiovaiheessa traumaan palataan yhä uudelleen ja se on myös tapa käsitellä ja työstää asiaa. Hyvin synkät masennuksen ja toivottomuuden tunteet ovat vaikeimpia reaktioita, joihin tulee aina hakea ammatillista apua. (Heikkinen-Peltonen ym. 2008, 36–37.) Reaktiovaiheessa ihminen tarvitsee yleensä mahdollisuutta tulla kuulluksi. Puhumisella on usein tärkeä merkitys toipumisen kannalta ja ihmisellä saattaakin olla tarve puhua tapahtumasta yhä uudelleen ja uudelleen. (Tukinet 2009, hakupäivä 5.11.2012.) Reaktiovaihe kestää usein viikkoja tai muutamia kuukausia, mutta sen kesto on mahdotonta arvioida etukäteen. Seuraavaan vaiheeseen siirrytään vähitellen, vaikka tunnereaktiot voivatkin olla edelleen voimakkaita. Tärkeintä on, että ihminen pääsee eteenpäin asian käsittelyssä eikä lukkiudu vaikeisiin tunnetiloihin. (Heikkinen-Peltonen ym. 2008, 36–37.)

5.3.3 Käsittelyvaihe

Kriisin käsittelyvaihe eli korjaamisen ja läpityöskentelyn vaihe kestää muutamista kuukausista vuoteen. Tässä vaiheessa ihminen on valmis tekemään varsinaista surutyötä. (Tukinet 2009, hakupäivä 5.11.2012.) Hän voi ajatella tapahtumia ilman jatkuvaa tuskaa ja pystyy käsittelemään tapahtunutta tarkemmin ja realistisemmin. Oma elämä aletaan ymmärtää kokonaisuutena, jonka osa vaikea traumaattinen tapahtuma on. Ihminen voi tehdä suunnitelmia ja muutoksia, jotka auttavat häntä jatkamaan elämää mahdollisimman tarkoituksenmukaisesti. Vielä käsittelyvaiheessakin mieleen tulee ajoittain tuskaisia tunteita, mutta ihmisellä on enemmän voimavaroja päästä niistä eteenpäin. (Heikkinen-Peltonen ym. 2008, 38.) ”Kriisin käsittelyvaihe valmistaa kriisin kokenutta suuntautumaan jälleen tulevaisuutta kohti” (Tukinet 2009, hakupäivä 5.11.2012).

5.3.4 Uudelleen suuntautumisen vaihe

Uudelleen suuntautumisen vaiheessa kriisi alkaa hiljalleen muuttua osaksi elämää ja kriisin aiheuttaneesta tapahtumasta on tässä vaiheessa tavallisimmin aikaa vuodesta kahteen vuoteen (Tukinet 2009, hakupäivä 5.11.2012). Vähitellen löytyy asioita, joihin ihminen haluaa osallistua ja joiden puolesta toimia. Toimintakyky ja energia palautuvat ja ihminen alkaa kokea positiivisia tunteita, vaikka muistot ja suru menneestä ovatkin edelleen aika ajoin mielessä. Traumaattisen tilanteen jälkeen ihminen joutuu tarkastelemaan arvojaan, jotka asettuvat useimmiten uuteen tärkeysjärjestykseen. Vasta pitkän ajan kuluttua voidaan havaita, kuinka vakava traumaattinen kokemus on myös antanut jotakin, esimerkiksi uudenlaista selviytymiskykyä ja rohkeutta. (Heikkinen-Peltonen ym. 2008, 38.)

5.4 Traumaattisten tilanteiden psykologinen jälkipuinti eli debriefing

Äkillisten kriisien hoitamiseksi ja ennaltaehkäisemiseksi on kehitetty erilaisia ryhmämuotoisia interventioita, tärkein ryhmämuotoinen interventio on psykologinen jälkipuintitilaisuus (engl. psychological debriefing). Jälkipuinnin tavoitteena on järjestää ammatillisesti ohjattu, jäsentynyt tilaisuus poikkeuksellisen ta-

pahtuman läpikäyntiä varten. Tavoitteena on myös edistää normaalin surutyön käynnistymistä sekä tukea omien ja toisten reaktioiden ymmärtämistä ja vahvistaa ryhmän keskinäistä tukea. (Lönqvist 2005, hakupäivä 5.11.2012.)

Suosittelavin ajankohta jälkipuinnin järjestämiselle on 1-3 vuorokauden kuluttua tapahtumasta. Tilaisuutta ei tule järjestää heti ensimmäisen vuorokauden aikana, sillä mahdollisessa shokkivaiheessa ihmiset eivät kykene siitä hyötymään. Ryhmän kokoontumisesta voidaan sopia heti, mikä myös varmistaa sen, ettei kukaan tunne jäävänsä yksin. (em.)

Suomessa tehtävä akuutti kriisityö sisältää useita kontakteja. Ennen varsinaista jälkipuinti-istuntoa on kriisityöntekijä useita kertoja yhteydessä ihmisiin, jotka ovat kohdanneet traumaattisen tapahtuman tai heidän edustajiinsa. Varhaiset kontaktit sisältävät aina neuvontaa, ohjausta ja tukea kriisitilanteissa. Sokkivaiheen tukea olisi suositeltavaa tehostaa vielä nykyisestä. (Saari 2003, 303.)

Edellytyksiä onnistuneelle psykologiselle istunnolle luo sokkivaiheen tuki. Istunto pyritään järjestämään ryhmämuotoisena aina kun se on mahdollista, jolloin interventiolle asetetut tavoitteet saadaan helpoimmin saavutettua. Tavoitteita ovat muun muassa todellisuuden kohtaaminen ja hyväksyminen, psyykkisten reaktioiden työstäminen sekä reaktioiden normalisointi ja tuleviin reaktioihin valmistaminen sekä sosiaalisen tuen syventäminen. (em.)

Psykologisessa debriefing -istunnossa tehdään sopimus seurannasta. Se voi olla esimerkiksi seurantaistunto, johon osallistuvat kaikki osallistujat tai sovittuna ajankohtana tapahtuva puhelinkontakti. Seurannan tarkoituksena on varmistaa ihmisten selviäminen. Olennaisena osana debriefing -istuntoon tai seurantaan kuuluu jatkohoitoon ohjaaminen, mikäli ilmenee, että jälkipuinti on riittämätön tuen muoto jollekin tai joillekin istuntoon osallistuneille. (Saari 2003, 304.)

5.4.1 Psykososiaalinen tuki työtehtävän aikana

Traumaattiset tilanteet ja työtehtävät saattavat joskus jatkua pitkään. Näitä tilanteita ovat esimerkiksi suuronnettomuudet, joissa pelastustyöt voivat kestää

useita vuorokausia, piiritystilanteet ja muut vastaavanlaiset tilanteet. Tällöin työntekijöiden riittävästä levosta ja psyykkisestä tuesta on tärkeää huolehtia jo työtehtävän kuluessa. (Saari 2003, 280.)

Raskasta työtä ei tulisi tehdä ylityönä, vaan lepäämään tulisi päästä viimeistään kahdeksan tuntia kestäneen työpäivän jälkeen. Henkilöstön psyykkisestä ja fyysisestä huollosta tulee huolehtia vaativan työtehtävän jälkeen, ennen kotiin lähtöä ja hajaantumista. Työntekijöille tulee järjestää tilaisuus, jossa heillä on mahdollisuus keskustella keskenään ja yhdessä kriisityöntekijöiden kanssa mieltä painavista kokemuksista. (Saari 2003, 280–281.)

Tavoitteena joukkojen kotiuttamiskokouksessa (demobilisointi) tai purkukokouksessa (defusing) on traumaattisten reaktioiden lieventäminen, kokemusten normalisointi, sosiaalisen verkoston vahvistaminen ja eristäytymisen ehkäiseminen. Lähtökohtana on, että arkirutiineihin voitaisiin palata mahdollisimman pian ja että kaikkia päivän kokemuksia ei tarvitse pitää sisällään tai viedä kotiin perheen jaettavaksi, vaan että suurin osa niistä voitaisiin jakaa työtovereiden kanssa ja jättää työpaikalle. (Saari 2003, 281.)

5.4.2 Traumaattisten tilanteiden aiheuttamien reaktioiden jälkihoito

Jos esimerkiksi poliisiorganisaatiossa kysytään, kuinka traumaattisten kokemusten jälkihoidosta työpaikalla on huolehdittu, vastaus on yleensä se, että palvelut ovat järjestetty hyvin. Mikäli työntekijä pyytää apua, pyritään hänelle sitä järjestämään. Saari tarkastelee asiaa työntekijän kannalta, joka on ollut mukana traumaattisessa tapahtumassa; kun organisaation yleinen ilmapiiri on se, että alalle sopiva, terve ja asiansa osaava poliisi ei reagoi tunteella edes järkyttävään tapahtumiin, on työntekijän erittäin vaikea pyytää apua organisaatiolta. Samalla henkilö tulee leimatuksi alalle sopimattomaksi ja ammatissaan heikoksi. Yleisin ratkaisu on työterveyshuoltoon hakeutuminen sekä sairausloman ja rauhoittavien lääkkeiden hankkiminen. (Saari 2003, 281.)

Useat niistä organisaatioista, joissa auttajat toimivat, ovat luonteeltaan hyvin autoritaarisia ja hierarkkisia. Näitä organisaatioita ovat esimerkiksi sairaalat, poliisiorganisaatio sekä pelastuslaitos. Ensiarvoisen tärkeää niissä on, että esimies-

tehtävissä olevat henkilöt sekä organisaation johto ymmärtävät työntekijöiden tarpeet ja traumaattisten kokemusten purkamisen merkityksen. Vain tällöin psykososiaalisilla palveluilla ja tuella on edellytykset tuottaa tulosta ja toteutua. (Saari 2003, 281–282.)

Saaren (2003, 282) mukaan parhaat mahdolliset edellytykset tulokselliselle työlle on silloin, kun esimiestehtävissä toimivat henkilöt ymmärtävät työntekijöiden traumaattisten kokemusten käsittelyn merkityksen, tunnistavat ne tilanteet, joissa ammatillista apua tarvitaan, ja omalla päätöksellään tukevat esimerkiksi psykologisen debriefing -istunnon toteutumista. Yleensä esimiesten kysyessä debriefing tarpeestaan alaisiltaan vastaus on kielteinen, vaikka debriefing tarve olisi huutava. Organisaation yleisellä ilmapiirillä on jälleen vaikutusta vastaukseen, sillä kukaan ei halua tunnustautua ”pehmoksi” tai ”heikoksi”, koska työtovereiden ja esimiesten suhtautumista pelätään.

Psykososiaalisista palveluista ja tuesta pitäisi tulla arkinen, jokapäiväinen osa organisaation työtä. Aina, kun jollekin työntekijäryhmälle tai yksittäiselle työntekijälle tapahtuu jokin traumaattinen tapahtuma, tulisi työporukalle toteuttaa automaattisesti seuraavana päivänä psykologinen debriefing. Myös työntekijöiden perheistä organisaation tulisi pitää huolta ja tarjota heillekin apua silloin, kun se on tarpeen. (Saari 2003, 282.)

5.4.3 Vuorovaikutuksen merkitys psykologisessa jälkipuinnissa

Psykologinen jälkipuinti ei ole kuin pilleri, joka voidaan antaa samanlaisena jokaiselle, joka tutkimusryhmään kuuluu. Sen menetelmä perustuu monimutkaiseen vuorovaikutukseen ja siksi interventioon ja sen vaikutukseen vaikuttavat lukuisat eri tekijät. Atle Dyregrov (1998) on erottanut seitsemän eri tekijäryhmää, joissa kussakin on lukuisia alakohtia. Ne vaikuttavat psykologisen debriefing -istunnon prosessiin ja tuloksellisuuteen. Näitä edellä mainittuja tekijäryhmiä ovat; istunnon rakenne ja kulku, altistus, ryhmän koostumus ja luonne, organisaatio, johon ryhmä kuuluu, osanottajien henkilökohtaiset taustat, vetäjät sekä heidän osaamisensa ja ympäristö, jossa istunto toteutetaan. (Saari 2003, 304.)

6 TUTKIMUSMETODOLOGIA

6.1 Tutkimusmenetelmän valinta

Tutkimusmenetelmä koostuu niistä tavoista ja käytännöistä, joilla tutkimuksessa kerätään havaintoja. Päätelmien teolle on tyypillistä, että havaintoja ei oteta käyttöön sellaisinaan vaan havaintoja punnitaan kriittisesti, niitä analysoidaan sekä niiden pohjalta luodaan kokoavia näkemyksiä asioihin eli synteesejä pääasioista. Metodien käsite on moniselitteinen. Yleisen luonnehdinnan mukaan metodi on sääntöjen ohjaama menettelytapa ja sen avulla tieteessä tavoitellaan sekä etsitään tietoa tai pyritään ratkaisemaan käytännön ongelma. Menetelmän valinnassa oleellista on se, minkälaista tietoa etsitään ja keneltä tai mistä sitä etsitään. Empiirisessä tutkimuksessa metodit ovat tutkijan työssä aina keskeisessä asemassa ja tutkimusongelma sekä menetelmä ovat toisiinsa tiiviissä yhteydessä. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 1997, 182 – 183.)

Tutkija kerää yleensä itse oman havaintoaineistonsa. Tällainen empiirinen tietoa-aine sisältää välitöntä tietoa tutkimuskohteesta ja sitä nimitetään primaariaineistoksi. Tutkijan on myös mahdollista käyttää muiden keräämää aineistoa, jota kutsutaan sekundaariaineistoksi. (Hirsjärvi ym. 1997, 185.)

6.2 Kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimus

Kvantitatiivinen tutkimus on yhä vallitseva tutkimusstrategia sosiaali- ja yhteiskuntatieteissä. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa ovat keskeisiä johtopäätökset aiemmista tutkimuksista, aiemmat teoriat, hypoteesien esittäminen, käsitteiden määrittely, suunnitelmat koejärjestelyistä tai aineiston keruusta, joissa oleellista on, että havaintoaineisto soveltuu määrälliseen mittaamiseen. Keskeistä on myös koehenkilöiden tai tutkittavien valinta ja perusjoukon määrittely, johon tulosten tulee päteä. Muuttujien muodostaminen taulukkomuotoon ja aineiston saattaminen tilastollisesti käsiteltävään muotoon on oleellista kvantitatiivisessa tutkimuksessa. Lisäksi päätelmien teko havaintoaineiston tilastolliseen analyysi-

siin perustuen, mm. tulosten kuvailu prosenttitaulukoiden avulla sekä tulosten merkitsevyyden tilastollinen testaus on osa määrällistä tutkimusta. (Hirsjärvi ym. 1997, 137.)

6.2.1 Kyselytutkimuksen edut ja haitat

Kyselytutkimuksen etuna pidetään sitä, että kyselyn avulla voidaan kerätä laaja tutkimusaineisto, tutkimukseen voidaan saada paljon henkilöitä ja voidaan kysyä monia asioita. Menetelmänä se on tehokas, sillä se säästää tutkijan aikaa ja vaivannäköä. Mikäli kyselylomake on huolellisesti laadittu, voidaan aineisto käsitellä nopeasti tallennettuun muotoon ja analysoida tietokoneiden avulla. Tutkijan ei tarvitse itse kehittää uusia analyysitapoja, sillä kyselylomakkeella kerätävän tiedon käsittelyyn on kehitetty tilastolliset analyysitavat ja raportointimuodot. (Hirsjärvi ym. 1997, 191.)

Kyselytutkimukseen liittyy myös heikkouksia, sillä tavallisimmin aineistoa pidetään pinnallisena ja tutkimuksia teoreettisesti vaatimattomina. Muita kyselytutkimuksen haittoja voivat olla se, että ei ole mahdollisuutta varmistua siitä, miten vakavasti vastaajat ovat suhtautuneet tutkimukseen, aina ei ole selvää, kuinka onnistuneita vastausvaihtoehdot ovat olleet vastaajien näkökulmasta ja kato eli vastaamattomuus nousee joissakin tapauksissa suureksi. Vaikka tutkimuksen aihe on tärkein vastaamiseen liittyvä seikka, voi tutkija lomakkeen huolellisella laatimisella sekä kysymysten tarkalla suunnittelulla tehostaa tutkimuksen onnistumista. (Hirsjärvi ym. 1997, 191, 194.)

6.3 Kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus

Kvalitatiivisessa eli laadullisessa tutkimuksessa lähtökohtana on todellisen elämän kuvaaminen ja tutkimuksessa pyritään tutkimaan kohdetta mahdollisimman kokonaisvaltaisesti. Todellisuus on moninainen, mutta tutkimuksessa on kuitenkin otettava huomioon, ettei todellisuutta voi pirstoa mielivaltaisesti osiin. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa on pyrkimyksenä ennemminkin löytää tai paljastaa tosiasioita, kuin todentaa jo olemassa olevia väittämiä. Kvalitatiivisessa tut-

kimuksessa käytetään tyypillisesti induktiivista analyysia, jolloin tutkijan pyrki-
myksenä on paljastaa odottamattomia seikkoja. Tämän vuoksi lähtökohtana ei
ole teorian tai hypoteesien testaaminen vaan aineiston monitahoinen sekä yksi-
tyiskohtainen tarkastelu. Aineiston hankinnassa käytetään laadullisia metodeja,
joissa tutkittavien oma näkökulma ja ”ääni” pääsevät esille. (Hirsjärvi, Remes &
Sajavaara 2000, 161.)

6.4 Perustelut tutkimusmetodin valinnalle

Valitsimme tutkimusmetodiksemme kvantitatiivisen tutkimuksen, jonka toteu-
timme strukturoitujen kyselylomakkeiden avulla. Päädyimme tähän menetel-
mään, sillä koemme sen olevan sopivin menetelmä tutkimustamme ajatellen.
Strukturoitu kysely on nopea, helposti toteutettavissa sekä parhaimmillaan an-
taa laajasti tietoa tutkittavista asioista. Edellä mainittua kyselytapaa puoltaa vas-
taajien anonymiteetin turvaamisen helppous.

Saatuamme kyselylomakkeet (liite 1) takaisin ja käytyämme lomakkeet läpi,
saimme huomata, että tutkittavat olivat vastanneet avoimiin kysymyksiin erittäin
kattavasti ja kuvaavasti. Saatuamme runsain mitoin avoimia vastauksia, pää-
timme hyödyntää tutkimuksessamme myös kvalitatiivista tutkimusmenetelmää
kvantitatiivisen tutkimusmenetelmän lisäksi. Triangulaation eli kahden eri tutki-
musmetodin käyttö on aikaa vievää ja haastavampaa kuin pelkästään yhden
tutkimusmetodin hyödyntäminen tutkimustulosten analysoinnissa. Koemme, et-
tä siinä missä yksi tutkimusmenetelmä kuvaa kohdetta vain tietystä näkökul-
masta, meillä on kahta menetelmää käyttämällä mahdollisuus parantaa tutki-
muksemme luotettavuutta. ”Menetelmätriangulaatio on aikaa ja resursseja vaa-
tiva tapa tehdä tutkimusta, mutta se antaa loistavan tilaisuuden laajentaa ja sy-
ventää tutkimuskohteesta saatavaa tietoa” (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka
2006, hakupäivä 24.2.2013).

7 TUTKIMUSONGELMAT

Opinnäytetyömme tutkimusongelmat ovat seuraavat:

1. Miten poliisit kuvaavat työnkuvallaan olevan vaikutusta omaan psyykkiseen hyvinvointiinsa?
2. Millaisia vaikutuksia poliisintyöllä on psyykkiseen hyvinvointiin?
3. Miten poliisit kuvaavat heille järjestettävän riittävästi psykologisen jälkipuinnin istuntoja?
4. Miten poliisit kuvaavat heille järjestettävän psykologisen jälkipuinnin hyödyllisenä?
5. Kuinka poliisit itse kehittäisivät jälkipuintikäytäntöjään?

8 TUTKIMUKSEN SUORITTAMINEN

Laitoimme alustavan kyselyn kiinnostuksesta tutkimustamme kohtaan kuudelle Suomen poliisilaitokselle ympäri Suomea ja näistä poliisilaitoksista neljä oli kiinnostuneita osallistumaan opinnäytetyömme tutkimukseen. Tutkimuksen kohdistuessa ihmisiin, on selvitettävä, miten henkilöiden suostumus hankitaan ja millaista tietoa heille annetaan. Aineiston keräämisessä on otettava huomioon muun muassa luottamuksellisuus, anonyymiuden takaaminen sekä aineiston tallentaminen asianmukaisesti. (Hirsjärvi ym. 2000, 26–27.)

Tehtyämme pilottitutkimuksen testauttamalla laatimamme kyselylomakkeen muutamalla poliisin ammattiryhmän valikoidulla edustajalla ja heiltä saatujen kommenttien pohjalta teimme kyselylomakkeeseemme pieniä muutoksia. Oletimme, että varsinaiseen kyselyymme jättää vastaamatta ainakin 50 % tutkimukseen valituista poliiseista. Kadon syiksi arvioimme muun muassa kiireen töissä ja sen, että poliisi ei koe tutkimustamme itselleen tärkeäksi.

8.1 Tutkimukseen osallistujat

Tutkimukseen osallistui lopulta neljä Suomen poliisilaitosta. Kyselylomakkeita lähetimme yhteensä 340 kappaletta. Kyseinen määrä perustuu poliisilaitosten omaan arviointiin tutkimukseen osallistuvien poliisien määrästä. Osa meille palautuneista kyselylomakkeista oli täysin tyhjiä tai vain osittain täytettyjä. Laskimme nämä lomakkeet osaksi katoa. Lopulta meillä oli 340 lomakkeesta 120 kappaletta lomakkeita, joita hyödynsimme tutkimuksessamme. Näin ollen kadoksi muodostui 64,7 %.

Vastaajat olivat erilaisissa poliisin työtehtävissä toimivia poliiseja eri puolelta Suomea. Vastaajissa oli eri-ikäisiä, erilaisen työkokemuksen omaavia miehiä sekä naisia. Ajattelemme, että vastaajien moninaisuus on tutkimuksen luotettavuuden kannalta hyvä asia.

8.2 Tutkimusaineiston keruumenetelmä ja keruun toteuttaminen

Toteutimme tutkimuksemme kyselylomakkeiden avulla, jossa olimme määritelleet jälkipuinti-käsitteen. Poliisit vastasivat lomakkeeseen anonyymisti kirjallisena. Kyselylomakkeen kanssa toimitimme lyhyen saatekirjeen (liite 2), jossa oli esitelty tutkimuksemme tarkoitus ja tavoitteet. Vastaajat sulkiivat täytetyt kyselylomakkeet kirjekuoriin, jotka kunkin poliisilaitoksen yhdyshenkilö keräsi ja toimitti meille valmiiksi maksetussa postipaketissa. Tutkimuksen kustannukset koostuivat pääasiallisesti paperi- ja monistuskustannuksista, kirjekuorista ja postimaksuista. Kaikista tutkimukseemme liittyvistä kustannuksista huolehdimme itse (kts. taulukko 1).

TAULUKKO 1. Opinnäytetyön kustannukset

Tutkimuksen kustannukset:	euroa (€)
Kopiointipaperit	15,60
Kirjekuoret	33,90
Lähetyskulut (tutkimusluvut)	10,42
Lähetyskulut (kyselylomakkeet)	109,35
Yhteensä:	169,27

8.3 Aineiston analyysi

Tutkimuksessa kerätyn aineiston analyysi, tulkinta ja johtopäätösten teko on tutkimuksen ydinasia. Tämä on tärkeä vaihe, sillä siihen tutkimusta aloitettaessa pyritään. Analyysivaiheessa tutkijalle selviää, minkälaisia vastauksia hän saa määrittelemiinsä tutkimusongelmiin. Toisaalta voi käydä siten, että analyysivaiheessa tutkijalle selviää, miten tutkimusongelmat olisi oikeastaan pitänyt asettaa. (Hirsjärvi ym. 2000, 217.)

8.3.1 Kvantitatiivinen analyysi

Tutkimusaineistoa voidaan analysoida monin eri tavoin. Pääperiaatteena on kuitenkin valita sellainen analyysitapa, joka tuo parhaiten vastauksen asetettuun

ongelmaan tai tutkimustehtävään. Analyysitavat voidaan jäsentää kahdella tavalla. Tilastollista analyysia ja päätelmien tekoa käytetään usein selittämiseen pyrkivässä lähestymistavassa. (Hirsjärvi ym. 2000, 219.)

Kvantitatiivisen analyysin työstäminen alkoi siitä, että kävimme kyselylomakkeet läpi järjestelmällisesti. Hylkäsimme lomakkeet, joihin emme olleet saaneet riittävästi vastauksia. Seuraavaksi järjestimme aineiston tiedon tallennusta ja analyseja varten.

Kvantitatiivinen osuus aineistostamme analysoitiin SPSS -tilasto-ohjelmaa käyttäen. SPSS (Statistical Package for Social Sciences) on monipuolinen tilastollisen tietojenkäsittelyn ohjelmisto, jolla voidaan toteuttaa tavallisimmat tilastollisen analyysin tarpeet sekä tehdä monia vaativampiakin tarkasteluja (Valtari 2006, 1). Syötimme kyselylomakkeiden vastaukset SPSS -ohjelmaan ja laadimme muuttujataulukot (liite 3) sekä koodasimme aineiston laatimamme muuttujaluokituksen mukaisesti. Tämän jälkeen saimme muodostettua kuviot muuttujista (liite 4), jotka esitämme tutkimuksessamme.

8.3.2 Kvalitatiivinen analyysi

Kvalitatiivista analyysia ja päätelmien tekoa käytetään tavallisesti ymmärtämiseen pyrkivässä lähestymistavassa. Tulkinnalla tarkoitetaan sitä, että tutkija pohtii analyysin tuloksia sekä tekee niiden pohjalta omia johtopäätöksiä. Sillä tarkoitetaan myös aineiston analyysissä esiin nousevien merkitysten selkiyttämistä ja pohdintaa. (Hirsjärvi ym. 2000, 220–221.)

Tulkintaongelmia ja tulkinnankohteita voi tulla eteen monentasoisina. Tutkijan on muun muassa pohdittava, mitä tutkittavien kielelliset ilmaisut ovat merkinneet tulosanalyysissa. Tutkijan on myös pohdittava, miten tutkijan oma kielenkäyttö aineistonkeruun vaiheissa on vaikuttanut saatuihin tuloksiin sekä miten tutkija on pystynyt itse ymmärtämään tutkittaviaan. Tutkija, tutkittava sekä tutkimusselosteenlukija tulkitsevat tutkimusta kukin omalla tavallaan, eivätkä nämä tulkinnat täydellisesti yhdy. Tosiasioista ja faktoista voi syntyä tulkintaerimielisyyksiä. (Hirsjärvi ym. 2000, 221.)

Tulosten analysointi ei riitä kertomaan tutkimuksen tuloksia, vaan olisi tuloksista pyrittävä laatimaan synteesejä. Synteetit kokoavat yhteen pääseikat ja antavat vastaukset asetettuihin ongelmiin. Samaa tarkoitetaan sillä, kun odotetaan, että tutkimuksesta löytyy yleiset abstrahoivat linjat. Ylipäättäänkin olisi pyrittävä vastaamaan kysymykseen, mitkä ovat olennaiset vastaukset tutkimuksen ongelmiin. Tutkimuksesta saadut johtopäätökset perustuvat laadittuihin synteeseihin. Tutkijan tulee pohtia, mikä on saatujen tulosten merkitys tutkimusalueella sekä, mikä laajempi merkitys tuloksilla voisi olla. (Hirsjärvi ym. 2000, 222.)

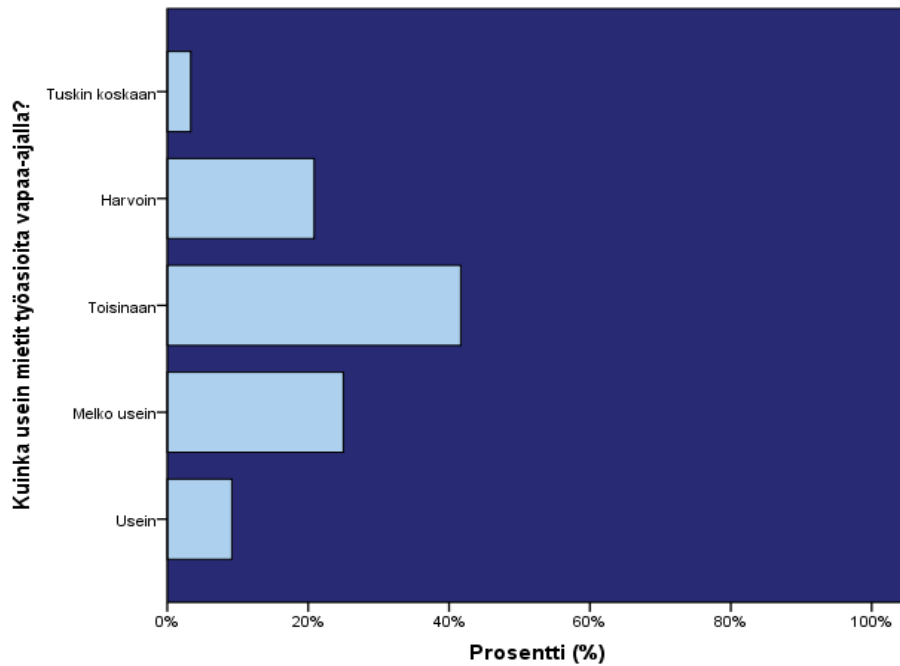
Kävimme kyselylomakkeet läpi ja litteroimme eli puhtaaksikirjoitimme avoimista kysymyksistä saadut vastaukset tekstinkäsittelyohjelmalla. Lajittelimme kvalitatiivisen osuuden analyysissa samankaltaiset vastaukset yhteen ja kategorisoimme vastaukset samansisältöisien ilmaisujen perusteella, jonka jälkeen muodostimme kustakin kysymyksestä pää- ja alaluokat edelleen pelkistettyihin ja suoriin ilmaisuihin aineistosta esiin nousseiden asioiden pohjalta. Pääluokat muodostimme laatimimme tutkimusongelmien perusteella. Toteutimme kvalitatiivisen analyysin saturaatioajatteluun perustuvaa menetelmää käyttäen. Tämä tarkoittaa siis sitä, että kävimme koko tutkimusaineiston läpi ja keräsimme kustakin avoimesta kysymyksestä vastauksia niin kauan, ettei vastauksista enää löytynyt uusia näkökulmia, vaan vastaukset alkoivat kertautua. Pidimme kuitenkin koko ajan mielessämme sen, että jokainen tutkimuksesta saatu vastaus on ainutlaatuinen. Tutkimuksessa ja kvalitatiivisessa analyysitaulukossa (liite 5) olevat suorat lainaukset edustavat vain osaa kunkin pääluokan vastauksista. Analyysitaulukossa käytetyt suorat ilmaisut ovat alkuperäisessä muodossaan, siten, miten vastaajat itse olivat asian ilmaisseet.

9 TUTKIMUKSEN TULOKSET JA JOHTOPÄÄTÖKSET

Tutkimuksemme analysoinnissa käytettyjä kyselylomakkeita oli yhteensä 120 (n=120). Vastaajista 78,3 % (n=94) oli miehiä ja loput 21,7 % (n=26) naisia. Vastaajista vain 8,31 % (n=10) edusti alle 25-vuotiaita ja yli 55-vuotiaita oli 10,85 % (n=13). Loput vastaajista 80,89 % (n=97) sijoittuivat 25–55 ikävuoden välille. Vastaajien työuran pituus oli vaihteleva ja pidimme tätä hyvänä asiana tutkimuksemme kannalta, sillä näin ollen saimme tutkimustuloksia sekä pitkän työuran tehneiltä että uransa alkuvaiheessa olevilta poliiseilta. 42,55 % (n=51) vastaajista oli työuraa takanaan yli 20 vuotta ja alle 5 vuotta poliisina työskennelleitä vastaajista oli 25,81 % (n=31).

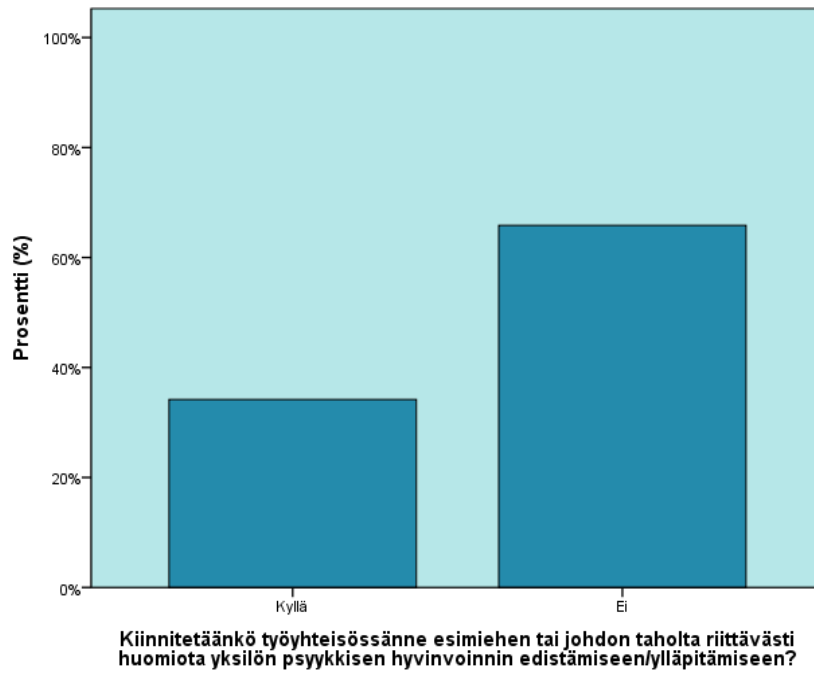
9.1 Psyykinen hyvinvointi

Puolet (n=60) vastaajista kuvasivat työnsä melko mielekkääksi. Ainoastaan yksi vastaajista eli 0,8 % ei kokenut työtänsä lainkaan mielekkäänä. Suurin osa vastaajista, jopa 85 % (n=107) kuvasi työllään olevan vaikutusta psyykkiseen hyvinvointiin. Ainoastaan 3,3 % (n=4) kuvasi, että miettii työasioita vapaa-ajallansa tuskin koskaan. Loput vastaajista (n=116) kuvasivat työasioiden pyörimän mielessään vapaa-ajalla useammin (kts. kuvio 1).

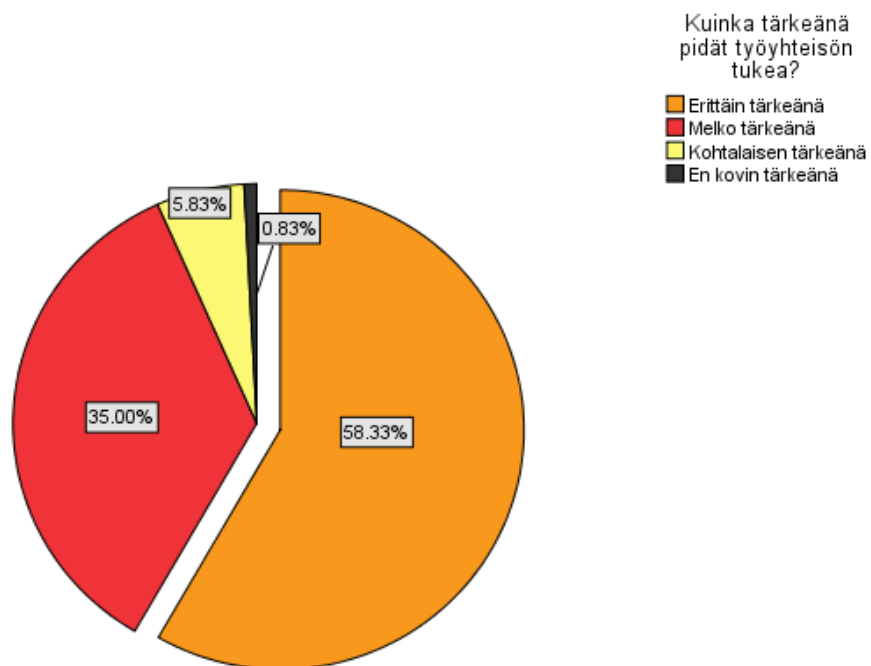


KUVIO 1. Työasioiden pohtiminen vapaa-ajalla.

Peräti 65,8 % (n=79) vastaajista kuvasi ettei heidän työyhteisössään kiinnitetä esimiehen tai johdon taholta riittävästi huomiota yksilön psyykkisen hyvinvoinnin edistämiseen ja/tai ylläpitämiseen (kts. kuvio 2). Työyhteisön tuen merkitys korostui ja se kuvattiin pääsääntöisesti erittäin tärkeänä (n=70). Yksikään vastaajista ei kuvannut työyhteisön tukea ei lainkaan tärkeäksi (kts. kuvio 3).



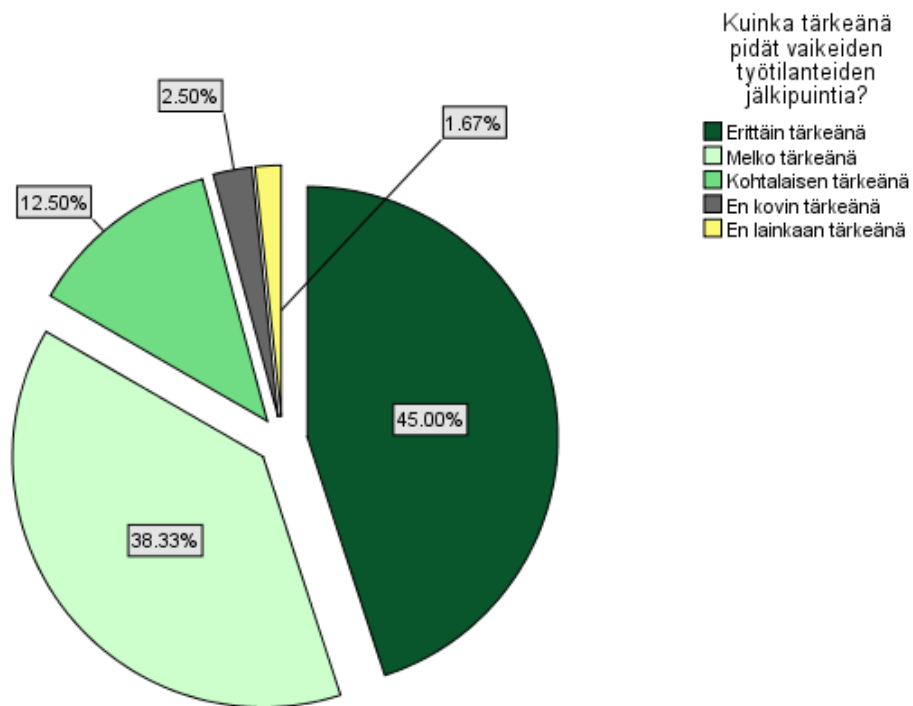
KUVIO 2. Yksilön psyykkisen hyvinvoinnin edistäminen esimiehen tai johdon taholta.



KUVIO 3. Työyhteisön tuen merkitys.

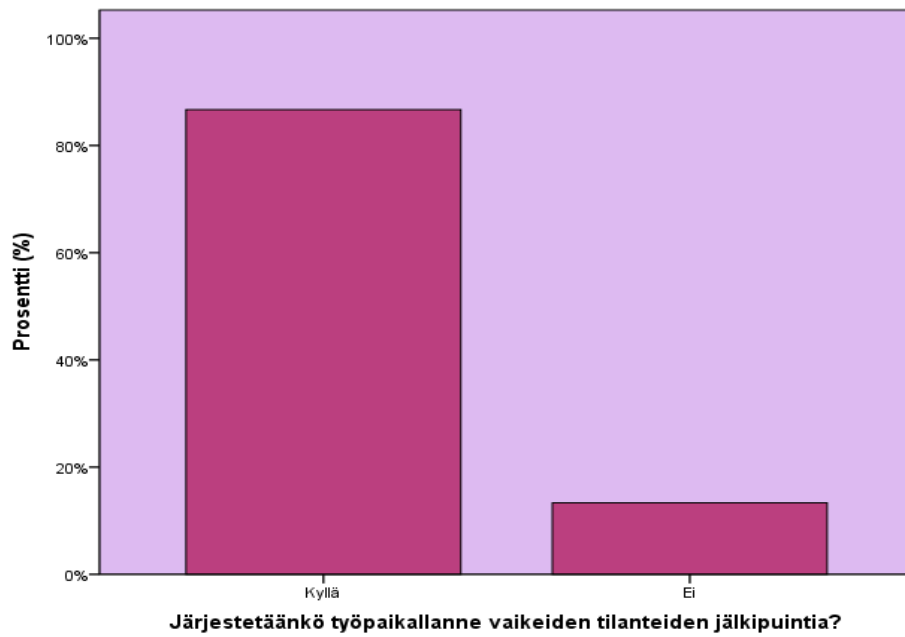
9.2 Jälkipuinti

Tutkimuksesta saatujen tulosten perusteella on nähtävissä, että vaikeiden tilanteiden jälkipuinti nähdään tärkeänä ja merkityksellisenä. Ainoastaan kaksi vastaajaa eli 1,67 % kuvasi, ettei jälkipuinti ole lainkaan tärkeää (kts. kuvio 4).



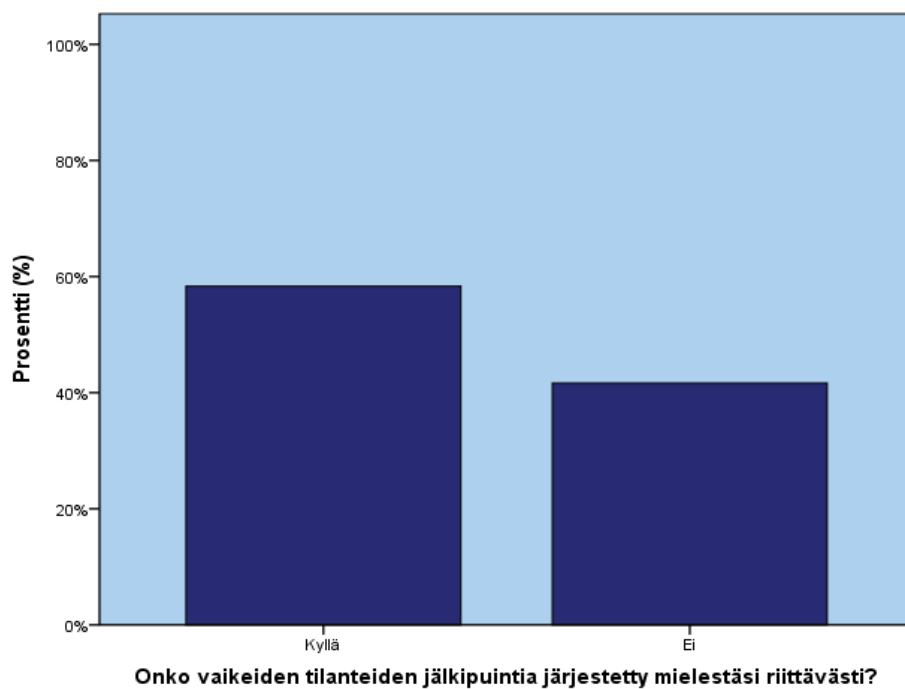
KUVIO 4. Jälkipuinnin tärkeys.

Kyselyyn vastanneista henkilöistä 86,7 % (n=104) kertoi, että heidän työpaikallaan järjestetään tarvittaessa vaikeiden tilanteiden jälkipuintia. Tämä tarkoittaa sitä, että kyselyyn vastanneista 16 vastaajan tämänhetkisessä työpaikassa ei järjestetä lainkaan vaikeiden työtilanteiden jälkipuintia (kts. kuvio 5).



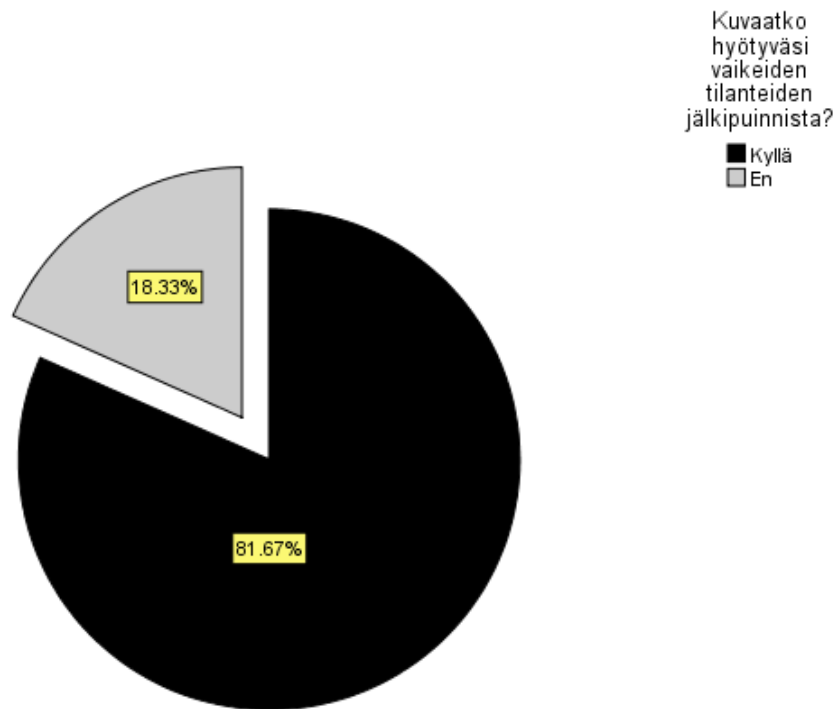
KUVIO 5. Jälkipuinnin järjestäminen.

Mielipiteet jälkipuinnin järjestämisen riittävydestä jakaantuivat melko tasan, kuitenkin peräti 41,7 % (n=50) oli sitä mieltä, ettei jälkipuintia ole tarjolla riittävästi (kts. kuvio 6).



KUVIO 6. Jälkipuinnin riittävyys.

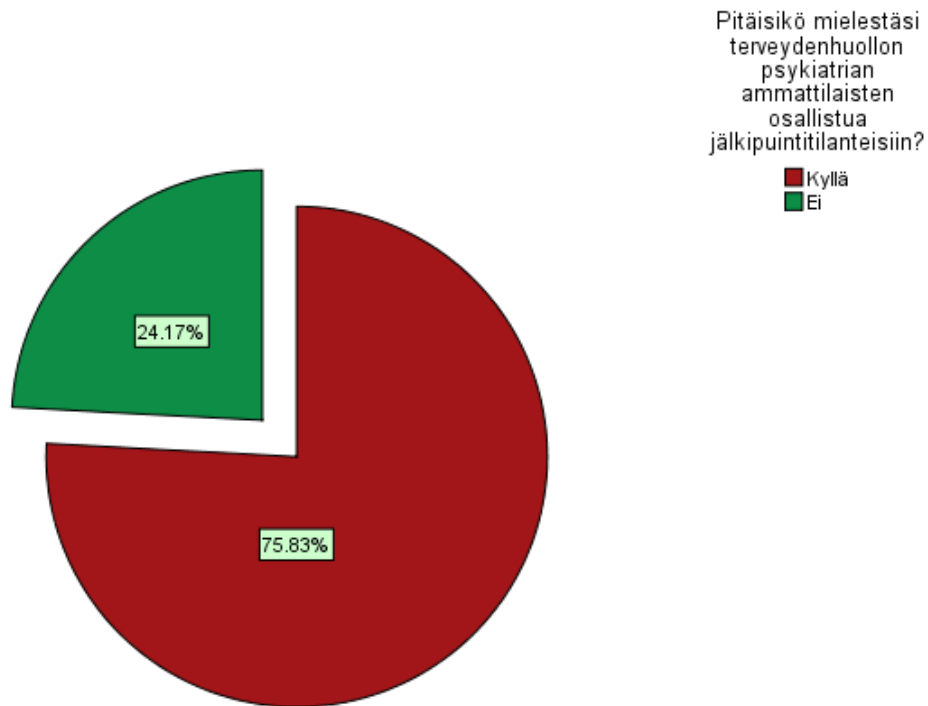
81,67 % (n=98) vastaajista kuvasi hyötyvänsä jälkipuinnista. Vastaajista myös ne, keille ei nykyisessä työpaikassa järjestetä jälkipuintia, kuvasivat, että hyötyisivät siitä, mikäli sitä olisi saatavilla (kts. kuvio 7).



KUVIO 7. Jälkipuinnin hyödyllisyys.

Työterveyshuolto osallistuu jälkipuintitilaisuuksiin 35 %:ssa (n=42) tapauksia. 65 %:ssa (n=78) työterveyshuolto ei osallistu jälkipuintitilaisuuksiin. Tähän prosenttiosuuteen kuuluu tosin myös ne 13,3 % (n=16), joille ei järjestetä jälkipuintia lainkaan. Kyselyssä työterveyshuollon osallistuminen jälkipuintitilanteisiin kuvattiin hyvin oleelliseksi, sillä vastaajista jopa 73,3 % (n=88) puolsi työterveyshuollon osallistumista jälkipuintitilanteisiin. Työterveyshuollon rooli vaikeiden tilanteiden jälkipuinnissa kuvattiin pääsääntöisesti merkittävänä, sillä jopa 61,7 % (n=74) vastaajista oli tätä mieltä.

Ulkopuolisten osallistuminen poliisien jälkipuintilanteisiin jakoi mielipiteitä. Kuitenkin suurin osa eli peräti 75,83 % (n=91) vastaajista kuvasi psykiatrian ammattilaisen osallistumisen jälkipuintilanteisiin tarpeellisenä (kts. kuvio 8).



KUVIO 8. Poliisien mielipide psykiatrian ammattilaisten osallistumisesta jälkipuintilanteisiin.

9.3 Työn vaikutukset psyykkiseen hyvinvointiin

Suurin osa vastaajista koki työllään olevan vaikutusta psyykkiseen hyvinvointiin. Keskeisimpinä negatiivisina vaikutuksina vastauksissa korostuivat muun muassa unihäiriöt, stressi, ongelmat ihmissuhteissa sekä työasioiden miettiminen vapaa-ajalla.

”Olen ”huononukkuja” – joskus työasiat/-tapahtumat jäävät pyörimään mieleen: lähinnä rikollisten hyvä asema vaivaa mieltä”

”Työyhteisön ongelmat aiheuttavat jopa vaikeaa stressiä”

”Ihmissuhteet tuttavien kanssa ei onnistu, aina olet töissä kun ”normaalit” ihmiset vapaalla”

”Ku oikein tulee paskaa tuulettimeen niin sitä saattaa joutua pohtimaan hiljaisina hetkinä”

Aineistosta nousi esiin myös työstä aiheutuvia positiivisia vaikutuksia psyykkiseen hyvinvointiin. Positiivisista vaikutuksista poliisit nostivat esille työn kokemisen motivoivana ja mielekkäänä. Useampi poliisi mainitsi myös aineellisen hyvinvoinnin tekijän, esimerkiksi palkkauksen, työhön motivoijana.

”Työyhteisö on mukavaa ja työilmapiiri on hyvä. Töihin on mukava tulla. Täällä tuntee olevansa hyödyksi yhteiskunnalle”

”Mielekäs työ vaikuttaa siihen, että voi/saa elää sellaista elämää, jota haluaakin. Kun työssä viihtyy, on sillä posit. vaikutus psyykkiseen hyvinvointiin”

Poliisi ja pelastushenkilöstö joutuvat alttiiksi pelastustilanteeseen usein liittyville tunnevaikutelmille. Poliisin ja pelastushenkilöstön kokemukset tilanteesta voivat olla aivan yhtä voimakkaita kuin uhrien. (Hammarlund 2004, 178.) Työntekijä selviää päivittäisistä tilanteista ammattitaitonsa ja kokemuksensa avulla. Parhaimmillaan työ on palkitsevaa ja haastavaa sekä antaa työntekijälle onnistumisen kokemuksia. Näin ollen ammatillisuus voi itsessään olla voimavara. Monet vaikeat työtilanteet saa hoidettua ammattitaitoisesti, mutta työ jättää kuitenkin aina jälkensä työntekijään. Silloin, kun ollaan tekemisissä inhimillisen hädän tai suurten katastrofien kanssa, on työntekijän jaksamiseen kiinnitettävä erityisesti huomiota, sillä riski väsyä työssä ei koskaan häviä. (Pohjolan-Pirhonen 2007, 184.)

Ihmisen hädästä tarttuu aina jotain myös työntekijään. Hoitamattomana voimakkaat, työstä nousevat kielteiset kokemukset voivat sairastuttaa työntekijän, ne vievät työtehoa sekä vähentävät työn mielekkyyden tunnetta. Järkyttävien ih-

miskohtaloiden äärellä työntekijän ammatillisuus joutuu koetukselle, sillä ammattitaitoisella ja kokeneellakin työntekijällä on riski samaistua liian voimakkaasti kärsivän ihmisen elämäntilanteeseen. Työntekijän velvollisuus onkin huolehtia omasta itsestään, sillä järkyttävien ihmiskohtaloiden kanssa työskentely edellyttää, että oma elämäntilanne on kunnossa. Voidaan siis todeta, että työn ei kuulu olla koko elämä vaan vaativien työtilanteiden jälkeen on työntekijän voitava rentoutua ja saatava tulla hoidetuksi itse. Mahdollisimman tavalliset ja normaalit vapaa-ajanviettotavat tulisi voida säilyttää ja muistaa, että rankka työ ei vaadi rankoja huveja vaan päinvastoin. (Pohjolan-Pirhonen 2007, 184 -85.)

Erilaiset onnettomuudet ja katastrofit tulevat yleensä yllättäen ja ne ovat lisäksi vaativia ja voimat vieviä sekä toisinaan voivat viedä myös paljon aikaa. Esimiehen tehtävänä onkin huolehtia siitä, että yksittäisen työntekijän työtaakka ei kasva liian suureksi. Jokaisen työntekijän on myös itse huolehdittava omasta jaksamisestaan ja väsymistä ja jaksamista on tarkkailtava jatkuvasti. (Pohjolan-Pirhonen 2007, 185.)

Työtilanne tulisi käydä läpi mahdollisimman pian jälkikäteen ja tasoittaa tunteet normaaliksi ja työntekijän on syytä tarkastella omia reaktioitaan kriittisesti. Työtilanteen läpikäyminen on oleellista myös sen vuoksi, etteivät työstämättömät asiat jäisi alituisena mieleen, sillä ne voivat vaikuttaa mieleen ja ajatuksiin itsestä ja muista. Työstämättömät voimakkaat kielteiset kokemukset vaikuttavat työntekijän käsitykseen omasta itsestään ja pahimmillaan käsitys omasta ammattitaidosta voi heikentyä. Tällaisissa tilanteissa työntekijän stressinsietokyky voi alentua. Myötätuntoinen, työhönsä paneutunut työntekijä altistuu negatiiviselle stressille huolimatta siitä, että hän on ammattitaitoinen ja tekee työnsä hyvin. Tai, ehkä juuri edellä mainitun seikan vuoksi riskit väsyä ovatkin suuremmat. (em.)

Hoitamattomina voimakkaat työtilanteet voivat muuttaa työntekijän luonnetta ja tällaiset muutokset tapahtuvatkin vähitellen. Väsyminen ei ole seurausta mistään yksittäisestä tapahtumasta tai työtilanteesta ja useimmiten loma ja lepo auttavat lyhytaikaiseen stressiin. Negatiivisen stressitilanteen jatkuessa pitkään voimavarojen hiipuminen voi tapahtua huomaamattomasti ja kun muutokset ta-

pahtuvat vähitellen, voi ne jäädä itseltäkin huomaamatta. Tämän vuoksi työntekijän on entistä tärkeämpää tarkkailla omia asenteita ja ajatuksia. (Pohjolan-Pirhonen 2007, 186.)

Yksi selkeimmistä muutoksista lienee empaattisen, myötäelävän työntekijän muuttuminen kyyniseksi. Kuitenkin tulee muistaa, että realistinen suhtautuminen ympäristöön ei tarkoita kyynisyyttä. Sen sijaan kyyninen ihminen ei todella välitä itsestään eikä ympäristöstään. Läheisestä ja tuntevasta työkaverista voi tulla etäinen suhteessa työtovereihin ja työhön. Kyyniseltä ihmiseltä puuttuu yhteys toisiin ihmisiin ja myös luottamussuhteissa muihin ihmisiin ja työkavereihin voi tapahtua muutoksia. Työstään motivoitunut ja innostunut työntekijä voi muuttua kylmäksi eikä hän välttämättä enää luota kollegoidensa kykyyn tehdä työtä hyvin. Epätavallinen väsyminen ja keskittymisen puute voivat myös vaivata, mieli ei tunne eroa työn ja yksityiselämän välillä ja stressi vaikuttaa niin työssä kuin yksityiselämässäkin. Joka tapauksessa ihmissuhteet ovat vaarassa kärsiä niin työ- kuin yksityiselämässäkin. (em.)

Syynä edellä mainittuun käytökseen ja kokemukseen omasta itsestä saattaa olla työstä johtuvan stressin muuttuminen uupumiseksi. Kyky tuntea ahdistusta ja pelkoa vaikeissa työtilanteissa on terve ominaisuus, joka varoittaa työntekijää uhkaavista tilanteista. Niin kauan kuin auttamista on tapahtunut, on auttajissakin ilmaantunut oireita myötätuntostressistä ja myötätuntouupumuksesta. (em.)

Myötätuntostressi on traumaattinen stressi, jolle altistuvat niin pelastustyöntekijät kuin myöhemmän vaiheen auttajatkin. Myötätuntostressi on tunnetila, joka aiheutuu siitä, mitä kärsivä ihminen tuo työntekijän tietoisuuteen. Auttamisen halu voi aiheuttaa myötätuntostressiä, joka on luonnollinen ja normaali reaktio ja, josta on mahdollista päästä eroon omilla myönteisillä palautumiskeinoilla. Myötätuntouupumus sen sijaan on vakavampi oire, joka syntyy kun palautumista ei tapahdu luonnollisessa ajassa. Myötätuntouupumus vaikuttaa työntekijän omiin elämänarvoihin ja käsityksiin sekä käsityksiin itsestä ja muista ihmisistä aivan samoin kuin sijaistraumatisoituminenkin. (Pohjolan-Pirhonen 2007, 187.)

9.4 Jälkipuinnista saatava hyöty

Valtaosa kyselyyn vastanneista poliiseista kuvasi hyötyvänsä jälkipuinnista. Myös ne 16, joille ei tämänhetkisessä työpaikassa järjestetä lainkaan jälkipuinnia, kokivat, että hyötyisivät vaikeiden tilanteiden jälkipuinnista, mikäli sitä olisi saatavilla. Kokemuksien jakaminen, asioiden käsitteleminen ja niistä ylipääseminen sekä tietouden lisääntyminen olivat poliisien kokemia jälkipuinnista saatavia hyötyjä.

”Saa kokonaistilannekuvan tilanteesta ja näkee että ei ole ainoa joka reagoi. Vertaistukea”

”Näen jälkipuinnin mahdollisuutena jäsenneltyyn ja rakentavaan eteenpäin katsomiseen/tilanteen käsittelyyn (ei jää asia pyörimään mieleen)”

”Jälkipuinnissa käydään tapahtumat läpi ja se voi luoda uusia toimintamalleja. Myös vaikeiden asioiden purkaminen yhdessä voi vapauttaa psyykkisiä paineita. Työnantaja taho voi myös tilanteen vaatiessa järjestää jatkotoimenpiteitä niitä tarvitseville. Tietoa siitä, että miten surutyö kulkee”

Monissa tutkimuksissa psykologisen jälkipuinnin tuloksellisuutta on mitattu post-traumaattisen stressihäiriön määrällä tai mittaamalla stressioireiden määrää traumaattisen tapahtuman jälkeen. Erilaiset oiremittarit ja Impact of Event Scale, joka mittaa päälle tunkevia muistikuvia, kiihtyvyytiloja kuvaavia tunteita ja välttämistäipumusta, ovat tyypillisesti käytettyjä mittareita. Nykytiedon mukaan tavanomainen, onnistunut vakavan traumaattisen kokemuksen psykologinen käsittely voi kestää useista kuukausista jopa vuoteen tai pidempään. Yksilölle voidaan diagnosoida posttraumaattinen stressihäiriö valtaosana tätä aikaa, kun traumaattisen kokemuksen psykologinen käsittely jatkuu. (Saari 2003, 306–307.)

Psykologisen debriefingin tavoitteena on, että traumaattisen kokemuksen kokenut henkilö tunnistaa omat reaktionsa, omat ajatuksensa ja tunteensa. Tavoitteena on myös se, että traumaattisen tilanteen kokenut henkilö pystyy hyväk-

symään edellä mainitut asiat sekä työstämään niitä ja elämään niiden kanssa. Jos tavoitteessa on onnistuttu, näkyy se tutkimuksissa oireiden ja vaikeiden tuntemusten määrässä. (Saari 2003, 307.)

Akuutin kriisityön tavoitteena on psyykkisen trauman muodostumisen ehkäisy. Somaattisia ja psyykkisiä oireita tai posttraumaattista stressihäiriötä ja siihen liittyviä ilmiöitä parempia vaikuttavuuskriteereitä ovat esimerkiksi se, etteivät sairaanhoitopalvelujen käyttö, lääkkeiden tai alkoholin käyttö tai sairauspoissaolot lisäänty traumaattisen kokemuksen jälkeen. Tärkeitä kriteereitä ovat myös, että työntekijät pystyvät jatkamaan entisessä työssään, vaihtuvuus työssä ja varhainen työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyminen estyvät. (em.)

9.5 Jälkipuinnin kehittäminen poliisien itsensä kuvaamana

Kysyessämme poliisien ehdotuksia jälkipuinnin kehittämisestä, saimme runsaasti hyvin moninaisia vastauksia. Oleellisimpina vaikeiden jälkipuinnin kehittämissideoina esille nousivat yksilöllisten tarpeiden huomioiminen, jälkipuinnin tarjonta, eri ammattiryhmien yhteistyö, jälkipuinnin ottaminen yleiseksi käytännöksi, poliisien kouluttaminen vetäjiksi sekä asenteiden parantaminen jälkipuinnin kohtaan.

”Jälkipuinnin toteutuksen järjestämisessä tulisi huomioida yksilölliset tarpeet ja toiveet → ketään ei saa velvoittaa osallistumaan niihin.”

”Kynnystä järjestämiseen pitäisi saada madallettua ja mieltää asia osaksi tätä työtä ja saada poistettua asiaan liittyviä ennakkoluuloja. Talon johto tärkeässä roolissa → otettava asia esille ja tarjottava mahdollisuutta useammin”

”Tarjoa sitä rikostutkijoille, jotka savu korvista nousten pohtivat ihmisten hulluutta ja typeryyttä.”

”Ulkopuolinen henkilö joka vetäisi säännöllisesti työhönsä → yhdyshenkilö (ei poliisi!) joka tarpeen mukaan olisi tavoitettavissa. Ei tarvitse aina niin raflavakaan juttu olla kun työhönsä olisi tarpeen. Laitoksen ”oma” kiertävä sai-

raanhoitaja/psykologi/pastori/tms. henkilö joka puhuisi/kuuntelisi ja olisi työpaikalla. Tuttu, matalan kynnyksen hlö jonka puoleen kääntyä!”

”Työyhteisön hyvinvointiin tulee kiinnittää huomiota - ei pelkästään traumaattisen tilanteen jälkipuintia.”

”Useampi henkilö kouluttaa vetäjäksi ja jälkipuinnin merkitystä ja ”mainetta” pitäisi parantaa... Poliisi vetää!”

”Vaikea sanoa. Jollekin ahdistusta aiheuttava tilanne on toiselle pelkkää rutiinia. Se heikompi pitää sitten suunsa kiinni, ettei tule leimatuksi ”vellihausuksi”.”

”En osaa sanoa. Oma vaikutelma on se, että poliisin jälkipuinti on sitä, että käynnistetään rikostutkinta siitä, missä poliisimies on tehnyt virheen. Ja sen jälkeen ollaan vuosia löysässä hirressä vuosia kestävien oikeuskäsittelyjen ajan. Se siitä jälkipuinnista.”

Työyhteisössä jälkipuinti on usein työympäristöä tehokkaasti kohentava psykososiaalinen toimenpide. Organisaatio ja sen jäsenet saavat sen avulla tietämystä ja opetusta yksilön ja ryhmän psykologisista valmiuksista. Uusien myönteisten asenteiden avulla syntyy ilmapiiri, joka rohkaisee voimakkaiden kokemusten käsittelyyn. Tietämyksen lisääminen siitä, miten työperäistä psyykkistä stressiä ja työssä uupumisen vaikutuksia voidaan poistaa tai ainakin vähentää, kuuluu osaksi jälkipuintia. Jälkipuinti auttaa tapahtuman käsittelyssä sekä vähentää eristyneisyyden tunnetta ja siten lievittää sekä fyysisiä että psyykkisiä vaivoja. Muiden ihmisten ammatillinen kohtaaminen vaikeissa tilanteissa poliisin työssä voi aiheuttaa niin voimakasta tunnekuormitusta, että suhteet ystäviin ja perheeseen häiriintyvät. (Hammarlund 2004, 109–110.)

Jokaisella yksilöllä on itsemääräämisoikeus, joten myös psykologisesta jälkipuinnista tulee olla mahdollisuus kieltäytyä. Tärkeää on, että asianomainen on tietoinen mistä kieltäytyy ja mitä siitä voi seurata. Jälkipuinti-istuntoon motivoiminen ja siitä kertominen on tapahtuma, joka perustuu vuorovaikutukseen. Sen tulokseen ja kulkuun vaikuttavat sekä sanoman lähettäjä että vastaanottaja. Jot-

ta jälkipuinti-istunto toteutuisi mahdollisimman kattavasti, eli että siihen osallistuisivat kaikki osalliset, keskeiseksi tekijäksi muodostuu se, kuinka jälkipuinti-istuntoa markkinoidaan. Esitelläänkö se ainutlaatuisena mahdollisuutena käydä tapahtumaan liittyvät asiat läpi syvällisesti ja järjestelmällisesti asiantuntijan avulla vai tehtävänä, johon ylipäätäänkin ryhdytään vastahakoisesti. (Saari 2003, 184.)

Yksilöllä voi olla useita eri syitä kieltäytyä jälkipuintitilaisuudesta. Syynä voi olla muun muassa se, että kriisipalvelut liitetään osaksi mielenterveyspalveluja eikä yksilö halua leimautua mielenterveyspalveluiden käyttäjäksi. Pelko kohdata ja käsitellä vaikeita ajatuksia sekä tunteita ja pelko omasta tai jonkun muun psyykkisestä hajoamisesta voivat olla syynä jälkipuintitilanteesta kieltäytymiselle. Myös ajatus siitä, että traumaattisesta tilanteesta on kunniaakasta ja tavoiteltavaa selvitä yksin sekä kokemus siitä, että yksilöllä itsellään ei ole vaikeita reaktioita tapahtumaan liittyen, voivat olla kieltäytymisen taustalla. (Saari 2003, 181–182.)

9.6 Eri ammattiryhmien yhteistyö jälkipuintitilanteissa

Kyselylomakkeen viimeisessä kysymyksessä kysyimme poliisien mielipidettä siitä, tulisiko psykiatrian ammattilaisten osallistua jälkipuintitilanteisiin. Kysymykseen vastauksia tuli sekä puolesta että vastaan. Vastaajista suurin osa puolsi ehdottomasti ulkopuolisen henkilön mukaan ottamista jälkipuintitilanteisiin, kun taas toiset olivat ehdottomasti sen kannalla, että paikalla on vain poliiseja.

”Para tulos jälkipuinnissa saavutetaan kun vetäjänä on toinen poliisi (ei kuitenkaan tilanteessa mukana ollut). Poliisissa on aloitettu oma vetäjien koulutus - -”

”Olen kohdannut urallani tilanteen jossa jouduin turvautumaan työterveyshuoltoon asian käsittelemiseksi... Työterveyshuollossa ollut lääkäri oli kokenut ja ammattilainen hoitamaan asiaa. Sain apua tilanteen purkamiseksi ja palasin töihin seuraavana päivänä. Uskon että palaaminen olisi ollut vaikeampaa ilman ammattilaisen apua.”

"Huonoja kokemuksia psykiatrian ammattilaisten jälkipuinti käyttäytymisestä muissa yhteisöissä. Ko ammattilaisilla ei kokemusta tai näkemystä siitä miten poliisi toimii missäkin tilanteissa. Heillä on valmis malli jota tyrkytetään, mutta se ei välttämättä sovi juuri kyseiseen tilanteeseen. Huonontaa vain tilannetta."

"Päällystöllä ei ole kykyä, eikä näköjään haluakaan."

"Typerää asioiden paisuttelua. Jos joku tarvitsee, niin puh.nro kouraan."

"Poliisit kun puhuvat keskenään niin ei ehkä keskustelut ajaudu oikeaan suuntaan eli tilanne puretaan "toiminnan + poliisin" kannalta ammatillisesti MUTTA sen vaikutukset yksityisesti jää ehkä käymättä läpi. Ammatti-ihminen voisi ohjata keskustelua, tarjota apua + näkökulmia ja tukea. Poliisin puhuminen poliisille voi olla hankalaa, koska jokainen kokee tilanteet ja asiat eritavalla. Eli traumatisoitunut "ohjaa" toista traumatisoitunutta niin ei ehkä toimi. Ulkopuolinen kun osallistuu ja ohjaa niin vastuu keskustelun ohjauksesta siirtyy ammattilaiselle ja tilanne saattaa ohjautua oikeastikin ongelman ytimeen! Tällöin "vahvallakin" poliisilla olisi mahdollisuus olla heikko."

Tutkimuksessamme selvitettiin työterveyshuollon roolia jälkipuintitilanteissa. Työterveyshuollon rooli nähtiin niissä merkittävänä, mutta sillä on myös monia muita tehtäviä työyhteisön ja yksilön työhyvinvoinnin tukemisessa. Työterveyshuollon tulisi pystyä ennakoimaan työkriisien vaikutuksia, arvioimaan tuen tarvetta sekä valmentautumaan ja valmentamaan muita kriisitilanteissa toimimisessa. Työterveyshuollolla tulee myös olla valmiuksia yksilökriisien hoitoon. Työterveyshuollon tehtäviin kuuluu muun muassa henkilöstön ja johdon kouluttaminen kriisin käsittely- ja hallintavalmiuksissa, arvioida kriisitilanteissa yhteisön fyysistä ja psyykkistä työkuntoa sekä tuen tarvetta. Tehtävänä on myös tarjota nopeasti ja aktiivisesti selviytymistukea yksilöille, työyhteisöille ja johdolle, joko yksilöllisesti tai ryhmissä. Myös jälkipuinti-istuntojen järjestäminen trauman jälkeisten reaktioiden ehkäisemiseksi, on osa työterveyshuollon tehtäviä. Tarpeen mukaan heidän tulee ohjata yksilöitä kriisin käsittelyyn erikoistuneisiin mielenterveyspalveluihin. (Saarelma-Thiel 1994, 41–42.)

9.7 Johtopäätökset

Tutkimuksestamme saatujen tulosten perusteella voidaan todeta, että poliisin työllä on vaikutusta psyykkiseen hyvinvointiin. Suurin osa vastaajista kuvasi työn aiheuttamia negatiivisia vaikutuksia psyykkiseen hyvinvointiin. Tällaisina negatiivisina vaikutuksina korostuivat erityisesti stressi, ongelmat ihmissuhteissa sekä eriaistiset unihäiriöt. Saamamme tutkimustulokset tukevat Bergin ym. (2005) tutkimusta, jossa useimmin esiintyvänä stressin aiheuttajana nähtiin liian suureksi koettu työtaakka sekä työpaine.

Kysyttäessä poliiseilta jälkipuinnin järjestämisen riittävydestä tulokset jakautuivat melko tasan. Pidämme kuitenkin huolestuttavana sitä, että jälkipuintitilanteita ei ole tarjolla kaikissa poliisilaitoksissa lainkaan. Vastauksista on selkeästi tehtävissä johtopäätös, että poliisit hyötyvät vaikeiden tilanteiden jälkipuinnista. Analysoituamme tutkimuksemme tulokset, olemme tulleet siihen johtopäätökseen, että jälkipuintitilanteita tulee järjestää ja jokaisella poliisilla tulee olla mahdollisuus osallistua niihin. Saatujen tulosten perusteella on selkeästi havaittavissa, että poliisien jälkipuintia tulee lisätä, kehittää ja sitä tulee markkinoida entistä avoimemmin sekä myönteisellä asenteella.

Saari (2003) korostaa esimiesten ja organisaation johdon roolia traumaattisten tapahtumien jälkihoidon järjestämisen suhteen. Hänen mukaansa on ensiarvoisen tärkeää, että esimiestehtävissä olevat henkilöt ymmärtävät työntekijöiden tarpeet sekä traumaattisten tilanteiden purkamisen merkityksen. Saari peräänkuuluttaa organisaation esimiesten ja johdon kykyä tunnistaa tilanteet, joissa ammatillista apua tarvitaan ja omalla päätöksellään tukea esimerkiksi psykologisen debriefing -istunnon toteutumista. Myös meidän tutkimuksessamme vastaajat korostivat esimiehen ja johdon aktiivisuuden merkittävyyttä jälkipuinnin markkinoinnin ja toteutumisen suhteen.

Tulosten perusteella poliisien jälkipuintikäytännöt kaipaavat selkeästi kehittämistä. Kehittämisideoita saimme runsaasti, jotka poikkesivat huomattavasti toisistaan. Saatujen kehittämisideoiden perusteella yhden erityisen johtopäätök-

sen muodostaminen on haastavaa. Analysoidessamme tutkimustuloksia totesimme, että yksilöllisten tarpeiden huomioiminen jälkipuintikäytäntöjen toteutamisessa olisi ensiarvoisen tärkeää. Yhtenä suurena toiveena poliiseilla oli ylipäätään yleisen työhyvinvoinnin huomioiminen ja ylläpitäminen. Saaduissa vastauksissa toistui useasti kritiikki psykiatrian ammattilaisten valmista jälkipuintimallia kohtaan. Useat vastaajat kuvasivat, että valmis malli ei sellaisenaan sovellu poliisityötä tekeville. Myös Saari (2003) toteaa, että jälkipuinti ei ole kuin pilleri, joka voidaan antaa samanlaisena jokaiselle, joka tutkimusryhmään kuuluu. Jälkipuinnin menetelmä perustuu monimutkaiseen vuorovaikutukseen ja tämän vuoksi interventioon ja sen vaikutukseen vaikuttavat lukuisat eri tekijät.

10 POHDINTA

10.1 Tutkimuksen luotettavuus

Ensimmäinen pohdintaa aiheuttanut seikka tutkimuksemme luotettavuuden kannalta oli aihepiirin arkuus, sillä tutkimuksemme käsittelee psyykkistä hyvinvointia, työssä jaksamista sekä traumaattisten tilanteiden jälkipuintia. Näistä asioista voi olla hankala puhua ja voi olla mahdollista, että emme saa kysymykksiimme luotettavia vastauksia. Organisaation yleisellä ilmapiirillä voi olla vaikutusta vastauksien luotettavuuteen: esimiesten ja työtovereiden suhtautumista voidaan pelätä, sillä kukaan ei halua tunnustaa olevansa työpaikalla muita heikompi.

Toisen ongelman tutkimuksemme kannalta kohtasimme etsiessämme aiempaa tutkimustietoa aihealueeseemme liittyen, sillä saimme huomata, että tutkimuksia aiheesta on vähän. Suomessa aihetta on tutkittu jonkin verran, kun taas ulkomailla aihe on ollut enemmän esillä ja myös tutkimustietoa aiheeseen liittyen löytyy runsaammin. Tampereen poliisiammattikorkeakoulu on tehnyt samankaltaisia tutkimuksia, mutta emme ole saaneet niitä käyttöömmme.

Yhtenä kyselytutkimuksen haittana voidaan pitää sitä, että tavallisimmin aineistoa pidetään pinnallisena ja tutkimuksia teoreettisesti vaatimattomina. Kyselylomakkeen huolellisella laatimisella ja kysymysten tarkalla suunnittelulla voidaan kuitenkin tehostaa tutkimuksen onnistumista. (Hirsjärvi ym. 1997, 191, 194.) Saatuamme täytetyt kyselylomakkeet takaisin ja alkaessamme analysoida niitä, huomasimme, että kyselylomakkeiden laatimisessa olisi pitänyt olla tarkempi. Vaikka testautimme kyselylomakkeen muutamalla poliisin valikoidulla edustajalla, totesimme jälkikäteen, että pilottiryhmän olisi tullut olla suurempi, jolloin olisimme saaneet kyselylomakkeen toimivuudesta laajemman näkökulman. Esimerkiksi kysymykseen jälkipuinnin järjestämisestä olisi molemmille vastausvaihtoehdoille (kyllä/ei) pitänyt olla omat jatkokysymykset. Tämä olisi varmasti pienentänyt katoa, sillä osa niistä vastaajista, joille jälkipuintia ei jär-

jestetä, oli jättänyt vastaamatta kyselylomakkeen loppuihin kysymyksiin. Näin ollen emme ole voineet hyödyntää kyseisiä lomakkeita. Tämä tarkoittaa siis sitä, että todellisuudessa jälkipuintia ei järjestetä vielääkään useamman tutkimukseen osallistuneen poliisin työpaikalla. Yhtenä asiana luotettavuuteen on voinut vaikuttaa se, että vastaajat ovat voineet käsittää kyselylomakkeen kysymykset toisin kuin olimme itse ajatelleet.

Tutkimuksen luotettavuuteen vaikuttaa oleellisesti myös se, kuinka vakavasti vastaajat ovat suhtautuneet kyselyyn. Käytyämme läpi kyselylomakkeet ja analysoituamme vastaukset, meille jäi tunne siitä, että vastaajat olivat vastanneet kyselylomakkeisiin totuudenmukaisesti sekä riittävällä vakavuudella suhtautuen. Uskomme, että tutkimuksen luotettavuutta voi lisätä se, että tutkimus ei koske vain yhtä poliisilaitosta tai tietynlaisia ihmisiä, vaan vastaajia oli ympäri Suomea, he edustivat eri ikäluokkia ja toimivat erilaisissa poliisin työtehtävissä.

Jo tutkimuksen suunnitteluvaiheessa lähdimme hankkimaan lähdemateriaalia ja etsimään aikaisempaa tutkimustietoa aiheeseemme liittyen. Pyrimme suhtautumaan lähdeaineistoon kriittisesti alusta lähtien, sillä halusimme käyttää tutkimuksessamme mahdollisimman luotettavaa teoretietoa. Lähteiden valinnassa tarvitaan harkintaa eli lähdekritiikkiä. Tutkimusta tehdessään tutkijan on pyrittävä kriittisyyteen sekä lähteitä valitessaan, että niitä tulkitessaan. (Hirsjärvi ym. 2000, 105.)

Pyrimme huomioimaan myös käyttämämme lähteiden iän, sillä katsotaan, että uuteen tietoon on kumuloituneena aiempi tieto ja monilla tieteenaloilla tutkimustieto muuttuu nopeasti (Hirsjärvi ym. 2000, 105). Muun muassa edellä mainittujen syiden vuoksi olisi suotavaa käyttää mahdollisimman tuoreita lähteitä. Olemme pyrkineet löytämään ja käyttämään tutkimuksessamme mahdollisimman tuoretta lähdemateriaalia, kuitenkin, joidenkin aiheiden osalta tuoreen lähdemateriaalin löytäminen ja täten myös käyttäminen on ollut haasteellisempaa. Tällöin olemme tyytyneet vanhempaan kirjallisuuteen, mutta kiinnittäneet huomiota siihen, ettei asiasisältö itsessään ole vanhentunut.

Etsiessämme teoriatietoa jälkipuinnista, saimme huomata, että suomalaiset julkaisut aiheeseen liittyen ovat suurimmilta osin yhden ja saman asiantuntijan kirjoittamia. Toisaalta voidaan olettaa, että mikäli jonkin kirjoittajan kirjoittajanimi toistuu julkaisujen tekijänä tai muiden kirjoittajien lähdeviitteissä, on hänellä todennäköisesti alalla arvovaltaa. Tällöin on perusteltua ja suotavaa tutustua kirjoittajan teksteihin tarkemmin. (Hirsjärvi ym. 2000, 105.)

Myös lähteiden uskottavuuteen tulee kiinnittää huomiota. Uskottavuuteen liittyy julkaisijan (kustantajan) arvovalta ja vastuu. Yleisesti voidaan ajatella, että arvovaltainen kustantaja ei ota painettavaksi tekstiä, joka ei ole läpäissyt asiantarkastusta. Sen sijaan laitosten niin kutsutuissa "harmaissa sarjoissa", kuten opinnäytetöissä voi olla monenlaista tutkimusjälkeä, joten niihin tulisi suhtautua huolellisesti ja kriittisesti. (Hirsjärvi ym. 2000, 106.) Olemme käyttäneet tutkimuksessamme lähteinä tunnettujen kustantajien julkaisuja, joiden voidaan olettaa olevan luotettavia. Olemme etsineet ja lukeneet aiheeseen liittyviä pro gradu-tutkimuksia ja totesimme lähteinä käyttämämme pro gradu-tutkimukset luotettaviksi.

10.1.1 Reliabiliteetti

Käsite reliabiliteetti kuuluu yleensä kvantitatiiviseen eli määrälliseen tutkimukseen. Reliabiliteetilla eli menetelmän luotettavuudella viitataan käytetyn tutkimusmenetelmän kykyyn antaa ei-sattumanvaraisia tuloksia. Toisin sanoen käsitteellä tarkoitetaan tutkimusmenetelmän ja käytettyjen mittareiden kykyä saavuttaa tarkoitettuja tuloksia. (Virtuaali ammattikorkeakoulu 2013, hakupäivä 8.2.2013.) Näkisimme, että tutkimuksemme reliabiliteetti on korkea, johon tietenkin pyrimmekin tutkimusta tehdessämme. Määrällisten tulosten analysoinnissa käytimme SPSS -tietojenkäsittelyohjelmaa, jonka voidaan olettaa olevan reliabeli mittari. Tällä tarkoitetaan sitä, että vaikka mittaus suoritettaisiin toisena päivänä uudestaan, olisivat saadut tulokset täysin samat.

Näkisimme, että myös laatimamme kyselylomake on reliabeli mittari. Toisin sanoen uskomme, että mikäli olisimme toistaneet mittauksen lyhyen aikavälin kuluessa, olisivat tutkimuksesta saadut tulokset lähestulkoon samat. Toki kyse-

lylomakkeeseen vastatessa vastaajan senhetkiselällä mielentilalla voi olla vaikutusta vastauksiin. Esimerkiksi yksilön kokemukset, tunteet ja näkemykset voivat muuttua elämäntilanteesta tai erinäisistä tapahtumista johtuen.

10.1.2 Validiteetti

Validiteetilla eli tutkimuksen luotettavuudella ja pätevyydellä tarkoitetaan tutkimusmenetelmän kykyä selvittää sitä, mitä tutkimuksen tarkoituksena onkin selvittää. Validiteetin laskeminen ja arvioiminen tapahtuu siten, että mittaustulosta verrataan vain todelliseen tietoon mitattavasta ilmiöstä. Kyseinen ajatustapa liittyy perinteiseen positiiviseen näkemykseen, jos tutkimusmenetelmien avulla tavoitellaan totuutta vain empiiristen havaintojen, kokeiden tai mittausten avulla. (Virtuaali ammattikorkeakoulu 2013, hakupäivä 8.2.2013.)

Tulos on validi kun tutkimuksessa käytetyt mittausmenetelmät osoittavat, että käytetyillä mittauksilla saatu tieto vastaa vallalla olevaa teoriaa tai pystyy sitä tarkentamaan ja parantamaan. Käytännössä ongelma voi syntyä siitä, että mittausten ulkopuolelle jäävää, todellista tietoa ei yleensä ole käytettävissä. Eräs niistä ajatuksista, joita tieteenfilosofiassa pohditaan on se, että vain mitattavat asiat ovat totta ja käytettävissä päätöksenteon perustaksi. (Virtuaali ammattikorkeakoulu 2013, hakupäivä 8.2.2013.)

Totaalinen validiteetin puuttuminen tekee tutkimuksesta arvottoman. Validiteetin puuttuessa totaalisesti on tutkittu todellisuudessa aivan muuta asiaa kuin mitä kuviteltiin tai alun perin on ollut tarkoituksena. Toisin sanoen puutteellinen validiteetti merkitsee sitä, että empiiriset havainnot ja koko tutkimus itsessään kohdistuu enemmän tai vähemmän sivuun siitä, mikä oli tarkoitus. (em.)

Tutkimuksemme tarkoituksena on kuvata poliisin työn vaikutuksia psyykkiseen hyvinvointiin sekä selvittää traumaattisten tilanteiden jälkipuinnin riittävyttä ja hyödyllisyyttä poliisien itsensä kuvaamana. Tutkimuksemme tarkoitus toteutui ja saimme vastaukset asetettuihin tutkimusongelmiin. Validiteetin toteutumisen arviointi on haastavaa siltä osin kun, tarkoituksena on verrata tutkimuksesta saatuja tuloksia vallalla oleviin teorioihin. Tämä siksi, että tutkimustietoa aiheesta

on vähän ja se on ristiriitaista. Kyseisestä syystä johtuen emme myöskään asettaneet hypoteeseja, kuten kvantitatiivisessa tutkimuksessa yleensä on tapana.

Sisäisen validiteetin tarkastelussa tehdään kysymys, jossa pohditaan sitä, aiheutuvatko tutkimuksen koetilanteessa saadut tulokset tai muuttujien väliset erot niistä tekijöistä, joiden oletetaan niihin vaikuttavan? Laadullisen tutkimuksen ollessa kyseessä tarkastellaan kysymystä siitä, onko tutkimusstrategia valittu tutkittavan kohteen olemuksen mukaisesti? Etenkin kvantitatiivisissa tutkimuksissa sisäisen validiteetin heikkouteen saattaa vaikuttaa useita eri tekijöitä, joiden kontrollointiin on tutkijan syytä kiinnittää huomiota. Näitä tekijöitä ovat aika; eri mittauskertojen välillä on saattanut tapahtua erilaisia asioita, jotka ovat voineet vaikuttaa mittauskohteeseen, (esimerkiksi erilaiset tapahtumat, henkilöiden vanheneminen, kehittyminen ja oppiminen, fyysisen tilan muuttuminen, asenteiden tai olosuhteiden muuttuminen), mittaus tapahtuma; testaus on itsessään saattanut vaikuttaa kohteeseen, mittareissa, arvioitsijoissa tai havaintojen tekijöissä on voinut tapahtua muutoksia, mittari itsessään; onko valittu mittausmenetelmä tai kyselylomake validi ja mittaako se sitä, mitä sen tuleekin mitata?, kato; tapahtuuko tutkimuksen koehenkilöiden tai kohteiden häviämistä aineistosta? (Virtuaali ammattikorkeakoulu 2013, hakupäivä 8.2.2013.)

Uskomme, että tutkimuksemme sisäisen validiteetin toteutumisen kannalta yhtenä heikkoutena voidaan pitää sitä, kenelle kyselylomakkeet ovat valikoituneet. Tällä viittaamme siihen, että ovatko kaikki henkilöt olleet riittävän motivoituneita vastaamaan kyselylomakkeeseen. Näkisimme, että valitsimme parhaan mahdollisen tutkimusstrategian kohderyhmää ja tutkimuksen aihetta ajatellen. Tee-mahaastattelun avulla olisimme tuskin saaneet yhtä rehellisiä ja kuvaavia vastauksia, kuin mitä saimme anonyymisti suoritettussa kirjallisessa kyselyssä. Kyselylomakkeen avulla saimme vastaukset juuri niihin asioihin, joihin oli tarkoituskin.

Ulkoisen validiteetti kiinnostaa silloin kun pohditaan kvantitatiivisessa tutkimuksessa saatujen tulosten yleistettävyyttä. Ulkoisen validiteetin heikkouteen saattavat vaikuttaa monet tekijät, kuten tutkittavan kohteen valinta ja esikoe tai -testaus, sillä esikoe voi muuttaa esitestattuja toisin kuin varsinaisia koehenkilöi-

tä. Myös koemenetelmien yhteisvaikutus voi olla erilainen kuin yksittäisten koemenetelmien vaikutus ja vaikeasti eroteltavissa. (Virtuaali ammattikorkeakoulu 2013, hakupäivä 8.2.2013.) Tutkimuksestamme saadut tulokset eivät ole täysin yleistettävissä, sillä tutkimuksen kohteen valinta on ollut vain perusjoukkoon nähden. Tämä tarkoittaa sitä, että tutkimukseemme osallistuneet henkilöt edustavat vain pientä osaa perusjoukosta. Suomessa työskentelee noin 7700 poliisia (Poliisi 2012, hakupäivä 13.10.2012), joista tutkimukseemme on osallistunut vain pieni murto-osa ja lopulta tutkimuksessamme hyödynsimme 120 kyselylomaketta. Tutkimuksemme tulokset antavat kuitenkin viitteitä poliisien jälkipuintikäytännöistä sekä jälkipuinnin merkityksestä poliisin työssä. Sen sijaan kyselylomakkeen pilotoinnilla emme usko olleen kovinkaan suurta merkitystä saatuihin tuloksiin nähden.

Aineisto- eli sisältövaliditeetilla tarkoitetaan tutkimusaineistoon liittyvää validiteettia, joka kuvastaa sitä, kuinka hyvin aineiston analysointimenetelmä vastaa tutkimusaineistoa. Sisältövaliditeetin arviointi kuuluu etenkin laadullisen tutkimuksen moniin erilaisiin sisällönanalyysin menetelmiin. Tutkimusprosessin on oltava arvioitavissa ja arvioijan on puolestaan kyettävä seuraamaan tutkijan päättelyä ja hänen on kyettävä näkemään, etteivät tutkimuksesta saadut tulokset perustu pelkästään tutkijan henkilökohtaiseen intuitioon. Tämän vuoksi tutkijan tulee mahdollisimman selvästi kuvata aineistonsa, tekemänsä tulkinnat sekä ratkaisu- ja tulkintatavat. (Virtuaali ammattikorkeakoulu 2013, hakupäivä 8.2.2013.) Sisältövaliditeetti toteutuu tutkimuksessamme hyvin, sillä analysoimme tutkimuksestamme saadut tulokset tarkasti. Pidimme koko analyysiprosessin ajan huolen siitä, etteivät omat ennakkokäsityksemme vaikuta tutkimuksesta saatuihin tuloksiin. Tutkimuksemme sisällön ohjaaja on seurannut ja ohjannut tutkimuksemme etenemistä koko tutkimusprosessin ajan.

Korrelatiivisella validiteetilla tarkoitetaan puolestaan sitä, että tutkimuksesta saaduilla tuloksilla on korkea korrelaatio jossakin toisessa tutkimuksessa saatujen tulosten kanssa (Virtuaali ammattikorkeakoulu 2013, hakupäivä 8.2.2013) Tutkimuksemme korrelatiivisen validiteetin arvioiminen on haasteellista, sillä emme ole törmänneet vastaavanlaisiin tutkimuksiin. Täten emme voi verrata tutkimuksestamme saatuja tuloksia muihin tutkimuksiin. Looginen eli koettu va-

liditeetti puolestaan edellyttää, että tutkimusta tarkastellaan kokonaisuudessaan kriittisesti. Tällä tarkoitetaan tutkijan omaa käsitystä tutkimuksen oikeellisuudesta eli siitä, näyttääkö tulos oikealta. (Virtuaali ammattikorkeakoulu 2013, haku-päivä 8.2.2013.)

10.2 Tutkimuksen eettisyys

Aina tutkimusta tehdessä olisi tutkijan pohdittava tutkimukselle asetettuja eettisiä vaatimuksia. Jo tutkimusaiheen valinta itsessään on eettinen ratkaisu. Pohdittavia seikkoja aiheen valinnan kannalta ovat mm. se, kenen ehdoilla aihe valitaan, valitaanko erittäin muodinmukainen aihe vai pyritäänkö sitä välttämään, kuinka merkittävä aihe on yhteiskunnallisesti ja miten se tulisi huomioida. (Hirsjärvi ym. 2000, 27–28.) Valitsimme aiheen oman mielenkiintomme pohjalta. Poliisien työhyvinvointi ja poliisin työn psyykkinen kuormittavuus olivat esillä mediassa; moni poliisi kertoi irtisanoutuneensa virasta kriiseistä selviytymiseen, myös kollegoiden tekemät lukuisat itsemurhat vaikuttivat päätökseen luopua omasta ammatistaan. Edellä mainittujen syiden vuoksi näemme, että poliisien jälkipuintikäytäntöjä sekä niiden kehittämistä tulisi tutkia. Näkisimme, että tutkimuksemme aiheella on selkeä yhteiskunnallinen merkitys, sillä poliisit työskentelevät kansalaisten parissa yhteiskunnan hyvinvoinnin ja turvallisuuden hyväksi. Tämän vuoksi poliisilta odotetaan hyvää psyykkistä terveyttä ja kokonaisvaltaista, hyvää työkykyä. Vastaavanlaisia tutkimuksia terveydenhuollon näkökulmasta ei tietääksemme ole tehty.

Myös tutkittavien valinnassa tutkijan tulee huomioida eettisyys. Tieteen moraalisissa ohjeissa todetaan, että koehenkilöiltä tai tutkittavilta yksilöiltä edellytetään asiaan perehtyneesti annettu suostumus, jonka tarkoituksena on estää tutkittavana olevien ihmisten manipulointi tutkimushankkeissa. Erinäisiä tutkimukseen liittyviä eettisiä seikkoja pohtineet asiantuntijat ehdottavat, että mitä suurempi riski tutkimukseen sisältyy, sitä enemmän siitä on annettava tietoa etukäteen. Riskillä voidaan tarkoittaa tutkimushenkilölle aiheutuvaa haittaa kokeen kuluessa tai tutkijan arvioimia haittoja tutkittavalle myöhemmissä vaiheissa. (Hirsjärvi ym. 2000, 28–29.) Lähetimme tutkimukseen osallistuneille poliisilaitoksille katettavan tutkimussuunnitelman, josta kävi ilmi tutkimuksen tarkoitus ja tavoitteet

sekä tutkimuksemme teoreettinen viitekehys ja tutkimuksen työohjelma. Teimme tutkimukseen osallistuville poliiseille selväksi sen, että tutkimus suoritetaan anonyymisti eikä yhdenkään vastaajan henkilöllisyys käy ilmi missään vaiheessa tutkimusta. Oletamme poliisien olevan asiallisia, aikuisia ihmisiä, jotka ovat päteviä tekemään rationaalisia ja kypsiä arviointeja, koskien omaa suostumustaan tutkimukseen osallistumisesta. Tutkimukseen osallistuminen on alusta asti ollut vapaaehtoista eikä siihen ole pakotettu ketään. Tutkimuksesta ei aiheudu haittaa kyselyyn vastanneille.

Tutkimustyössä tutkijan tulee välttää epärehellisyttä kaikissa tutkimuksen osavaiheissa. Tällä tarkoitetaan useita periaatteita, joita ovat mm. se, ettei toisten tekstiä saa plagioida, toisten tutkijoiden osuutta ei saa vähätellä, tutkijan ei tule myöskään plagioida itseään ja omia tutkimuksiaan, raportointi ei saa olla harhaanjohtavaa eikä tutkimukseen myönnettyjä määrärahoja saa väärinkäyttää. (Hirsjärvi ym. 2000, 29.) Tutkimuksessamme olemme asianmukaisesti viitanneet käyttämiimme lähteisiin emmekä ole vähätelleet toisia tutkijoita, vaan olemme maininneet aikaisemmista aiheeseen liittyvistä tutkimuksista. Ongelmanamme on tosin ollut aikaisempien vastaavien tutkimuksien vähäisyys. Raportissamme olemme pyrkineet selostamaan käyttämämme menetelmät huolellisesti sekä selkeästi tuomaan esille tutkimuksemme puutteet.

Oulun seudun ammattikorkeakoulun sosiaali- ja terveystieteiden yksikön tutkimuseettisissä suosituksissa (2013) ohjeistetaan opiskelijoita anomaan tutkimusta varten tutkimusluvat. Anoinme asianmukaiset tutkimusluvat neljältä tutkimukseemme osallistuvilta poliisilaitokselta. Etenimme tutkimuksessamme oppilaitoksemme edellyttämän prosessin mukaisesti.

10.3 Omat oppimiskokemukset ja jatkotutkimusehdotukset

Opinnäytetyö prosessina on ollut haastava ja erittäin mielenkiintoinen. Opinnäytetyö prosessi opetti meille työskentelyä muiden opiskelijoiden kanssa ryhmässä, yhteistyötä opettajien sekä muiden yhteistyötahojen kanssa. Ajoittain kolmen ihmisen aikataulujen yhteensovittaminen on vaatinut suunnittelua ja joustavuutta jokaiselta ryhmämme jäseneltä. Koko prosessin ajan olemme halun-

neet ottaa itse mahdollisimman paljon vastuuta tutkimuksestamme, pyrkineet kehittämään itseämme ja omaa osaamistamme. Olemme muun muassa itsenäisesti perehtyneet tutkimusmetodologian perusteisiin sekä erilaisiin tutkimusstrategioihin. Koemme, että olemme kehittyneet sekä kvalitatiivisen että kvantitatiivisen analyysin työstämisessä. Kokonaisvaltainen osaamisemme tutkimustyöstä on tämän prosessin myötä kehittynyt huomattavasti. Prosessin aikana olemme käyttäneet työtämme säännöllisesti arvioitavana sisällönohjaajallamme sekä pyytäneet palautetta opinnäytetyömme edistymisestä.

Opinnäytetyö prosessimme myötä aiheeseen liittyvä teoreettinen tietämyksemme on lisääntynyt valtavasti. Tutkimuksen teoriaa ja siitä saatuja tuloksia voimme hyödyntää tulevassa sairaanhoitajan työssämme, hyvinkin erilaisissa tehtävissä toimiessamme. Tutkimuksemme tarkoituksena on kuvata poliisin työn vaikutuksia psyykkiseen hyvinvointiin sekä selvittää traumaattisten tilanteiden jälkipuinnin riittävyttä ja hyödyllisyyttä poliisien itsensä kuvaamana. Näkisimme, että tutkimuksemme tarkoitus on toteutunut hyvin ja tämä käy ilmi myös tutkimustuloksista. Tutkimuksemme yhtenä tavoitteena oli saada tietoa poliisin työn vaikutuksista psyykkiseen hyvinvointiin. Saavutimme tutkimuksellamme tietoa erilaisista poliisin työn aiheuttamista vaikutuksista psyykkiseen hyvinvointiin. Tavoitteena oli saada esimiehiä kiinnittämään huomiota työntekijöidensä työssä jaksamiseen ja psyykkiseen hyvinvointiin. Tämän tavoitteen arvioiminen on vielä tässä tutkimuksen vaiheessa mahdotonta, mutta toivomme, että tulevaisuudessa esimiehet hyödyntäisivät tutkimustamme omassa työssään. Jälkipuinnin hyödyllisyyden ja tärkeyden esille tuominen on myös yksi tutkimuksemme tavoitteista. Näkisimme, että tämä tutkimus tuo esille näitä edellä mainittuja seikkoja. Vielä vastausten analysoinnin jälkeenkin, olimme tyytyväisiä asettamiimme tutkimusongelmiin sekä siihen, että saimme vastaukset kaikkiin tutkimusongelmiimme.

Olemme kaiken kaikkiaan hyvin tyytyväisiä siihen, että lähdimme tutkimaan poliisien psyykkistä hyvinvointia ja työssä jaksamista. Tutkimuksemme tulokset tukevat aiempia teorioita siitä, että poliisien työhön liittyy paljon erilaisia psyykkistä hyvinvointia kuormittavia tekijöitä. Organisaation johdon sitoutuminen yksilön hyvinvoinnin edistämiseen on ratkaisevaa, sillä työhyvinvointi ja sen myötä

työssä jaksaminen koostuu monesta asiasta, kuten johtamisesta, omasta ammattitaidosta ja sen ylläpitämisestä, koulutuksesta, perehdytyksestä, omasta motivaatiosta, oikeudenmukaisuudesta, esimiehestä ja työyhteisöstä, vuorovai-
kutuksesta, palautteesta sekä yhteistyöstä ja työpaikan ilmapiiristä. Näin ollen muutoksen hallinta ja jatkuva kehittyminen ovat olennainen osa työssä jaksamista. Toisinaan kuitenkin oma elämäntilanne saattaa viedä voimavaroja ja vähentää stressinsietokykyä. Jokainen voi vaikuttaa omaan terveyteen elintavoil-
laan, kuten myös hyvin toimiva työyhteisö voi tukea työntekijän yksityiselämää. (Lindqvist-Virkamäki 2008, 562.)

Tutkimustuloksien perusteella poliisit kuvasivat jälkipuinnin merkittävänä. Psykologinen jälkipuinti on tarpeen arvaamattomien, yllättävien ja ihmisiä järkyttä-
neiden tapahtumien, kuten suuronnettomuuksien ja katastrofien, työkaverin kuoleman tai vaikean vamman ja läheltä piti -tapahtuman jälkeen. Edellä mainit-
tujen tapahtumien, jotka aiheuttavat suurta tunnerasitusta, seurauksetkin voivat olla katastrofaalisia. Siihen, milloin jälkipuintitilaisuus tulisi järjestää tai pieni-
muotoisempi jälkipurku, ei ole yksiselitteistä vastausta. Mikäli jokin tapaus on kova tai tarpeeksi puhutteleva, reagoivat kaikki terveet ihmiset siihen fyysisesti tai psyykkisesti. Kun tilanne ylittää oman työn arkirutiinit, on jonkinlainen puinti tarpeen. Työntekijän toimiessa ammatissa, joka edellyttää empaattista suhtau-
tumista uhriin, altistuu hän samaistumisen kautta sijaistraumatisoitumiselle. Kuitenkaan ilman empatiakykyä, työ ei ole laadukasta. On hyvä tunnistaa, mihin suuntaan rajujen tilanteiden tai kokemusten kohtaaminen työntekijää ja työyhteisöjä vie sekä miten suuntaan voidaan vaikuttaa. (Lindqvist-Virkamäki 2008, 558, 560.)

Psyykinen työskentely tunnetulvan läpikäymiseksi esimerkiksi työnohjaukses-
sa onkin tärkeää jaksamisen kannalta. ”Työnohjauksella tarkoitetaan erityisky-
symysten asiantuntijan tai kokeneemman työntekijän antamaa ohjausta ja tukea oman työn arvioinnissa, työongelmien erittelyssä ja ratkaisemisessa sekä tarvit-
tavien toimenpiteiden suunnittelussa” (Lindqvist-Virkamäki 2008, 561). Työnoh-
jaus onkin yksi tärkeä keino selkiyttää omaa rooliaan, lisätä työnhallintaa sekä kouluttautua ja valmentautua kohtaamaan erilaisia tilanteita. Se on myös ennal-
taehkäisevää terveydenhuoltoa, työkykyä ja työhyvinvointia ylläpitävää ja lisää-

vää toimintaa sekä laadukasta johtamista arkipäivässä. Usein kuitenkin käytännössä valitettavana esteenä työnohjaustarpeen selvittämisllekin tuntuu olevan väärä luulo siitä, että työnohjaus on hoitoa ja tarkoitettu vain henkilöille, jotka ovat jotenkin heikompia tai epäonnistuneempia kuin muut. (Lindqvist-Virkamäki 2008, 560–561.)

Pohdimme, miten tutkimustamme voisi laajentaa tai käyttää hyödyksi tulevaisuuden tutkimuksissa. Tutkimuksestamme saatujen tutkimustulosten pohjalta ideoimme jatkotutkimusehdotuksia. Tutkimuksen tuloksissa psykiatrian ammattilaisten osallistuminen poliisien jälkipuintilanteisiin jakoi mielipiteitä. Yhtenä jatkotutkimusehdotuksena voisikin olla psykiatrian ammattilaisten jälkipuintimenettelyjen kehittäminen poliiseille sopivimmiksi. Tuloksista nousi selkeästi esille toive myös siitä, että jälkipuinnin vetäjänä toimisi poliisi. Näin ollen poliisien koulutuksesta jälkipuinnin vetäjiksi tulisi kehittää. Mielestämme tällöin koulutuksessa tulisi huomioida poliisien kyky havaita mahdollinen terveydenhuollon tarve sekä tarvittaessa jatkohoidon pariin ohjaaminen. Moni kyselyyn vastanneista poliiseista nosti esiin poliisien negatiivisen asenteen jälkipuintilanteita kohtaan. Asenteiden parantaminen jälkipuintia kohtaan sekä jälkipuinnin myönteinen markkinointi voisivat olla tulevaisuuden haasteena.

Ylipäätään voidaan todeta, että poliisien jälkipuinnin tietouden lisääminen ja siitä saatavien hyötyjen tai toisaalta jälkipuinnin välistä jättämisen mahdollisten negatiivisten seurausten esille tuominen olisi tärkeää. Toivomme, että tutkimuksemme antaa viitteitä ja pohjaa tuleville, mahdollisesti laaja-alaisillekin tutkimuksille aiheeseen liittyen. Toivomme myös, että poliisit tulevat käyttämään hyödyksi tutkimuksesta saatuja tuloksia sekä hyödyntävät tutkimustamme kehittäessään omaa työtään.

LÄHTEET

ALPO.fi. 2012. Arjen hyvää oloa. Hakupäivä 15.10.2012, <http://www.alpo.fi/fi/index.php?cat=2&page=50>.

Berg, M., Hem, E., Lau, B., Haseeth, K. & Ekeberg, O. 2005. Stress in the Norwegian Police Service. *Occupational Medicine*. 55 (2), 113–120.

Eränen, L., Hynninen, T., Kantanen, I., Saari, S., Saarinen, M., Palonen, K. & Yli-Pirilä, P. 2009. Elämän erilaiset kriisit. Teoksessa S. Saari, I. Kantanen, L. Kämäräinen, K. Parviainen, S. Valoaho & P. Yli-Pirilä (toim.) *Hädän hetkellä – psyykkisen ensiavun opas*. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy, 9-11.

Finlex. 2012. Hallituksen esitys eduskunnalle laeiksi poliisin hallinnosta annetun lain 15 §:n muuttamisesta, hätäkeskustoiminnasta annetun lain 30 §:n muuttamisesta ja valtion virkamieslain 35 §:n 2 momentin kumoamisesta. Hakupäivä 10.10.2012, <http://www.finlex.fi/fi/esitykset/he/2012/20120064.pdf>.

Halinen, S. 2007. Työhyvinvoinnin edellytykset sekä työn ja perheen yhteensovittaminen poliisin työssä. Tampereen yliopisto. Lääketieteellinen tiedekunta. Hoitotieteen laitos. Pro gradu –tutkielma. Hakupäivä 11.10.2012, <http://tutkielmat.uta.fi/pdf/gradu01712.pdf>.

Hammarlund, O. 2004. Kriisikeskustelu: kriisituki, jälkipuinti, konfliktien käsittely. Suom. R. Toivanen. Helsinki: Tietosanoma Oy.

Heikkinen-Peltonen, R., Innamaa, M. & Virta, M. 2008. *Mieli ja terveys*. Helsinki: Edita Prima.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 1997. *Tutki ja kirjoita*. 3.-4. painos. Helsinki: Kirjayhtymä Oy.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2000. Tutki ja kirjoita. 5. painos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2000. Tutki ja kirjoita. 6. uudistettu painos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Järvelin, J. 2011. Poliisin työturvallisuudenjohtamisen toimivuus kriisitilanteiden yhteydessä. Kolme kouluampumistapausesimerkkiä. Tampereen yliopisto. Johtamiskorkeakoulu. Akateeminen väitöskirja. Hakupäivä 26.9.2012, http://www.tsr.fi/c/document_library/get_file?folderId=13109&name=DLFE-6008.pdf.

Klemelä, R. 2006. Henkinen hyvinvointi työpaikalla. Yhteinen etu. Helsinki: Suomen Mielenterveysseura. Hakupäivä 4.10.2012, http://www.mielenterveysseura.fi/files/66/Henkinen_hyvinvointi_tyopaikalla.pdf.

Lindqvist-Virkamäki, S. 2008. Työssä jaksaminen. Teoksessa M. Kuisma, P. Holmström & K. Porthan (toim.) Ensihoito. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi, 554–563.

Lönnqvist, J. 2005. Traumaattisen psyykkisen kriisin kohtaaminen. Hakupäivä 5.11.2012, http://www.ktl.fi/portal/suomi/pressihuone/ajankohtaista/traumaattisen_psykkisen_kriisin_kohtaaminen.

Pohjolan-Pirhonen, C. 2007. Työntekijän ammatillisuus ja työssä jaksaminen. Teoksessa C. Pohjolan-Pirhonen, K. Poutiainen & H. Samulin (toim.) Kriisityön käsikirja: käytännön opastusta kriisin kohdatessa. Helsinki: Kirjapaja, 184–192.

Poliisi. 2012. Organisaatio. Hakupäivä 13.10.2012, <http://www.poliisi.fi/poliisi/home.nsf/pages/E9D8E3C4F56C4927C2256B8700455C96?opendocument>.

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006. KvaliMOTV: Triangulaatio.
Hakupäivä 24.2.2013,
http://www.fsd.uta.fi/metelmaopetus/kvali/L2_3_2_4.html.

Saarelainen, R., Stengård, E. & Vuori-Kemilä, A. 2003. 3. uudistettu painos.
Mielenterveys- ja päihdehoitotyö: yhteistyötä ja kumppanuutta. Porvoo: WSOY.

Saarema-Thiel, T. 1994. Työterveyshuolto. Teoksessa P. Helminen (toim.) Kriisistä ylös: työpaikan valmius ja selviytyminen. Helsinki: Työterveyslaitos, 41–42.

Saari, S. 2003. Kuin salama kirkkaalta taivaalta: kriisit ja niistä selviytyminen. 3. uudistettu painos. Helsinki: Otavan Kirjapaino Oy.

Sallinen, M., Kandolin, I. & Purola, M. 2007. Psykykinen ja sosiaalinen hyvinvointi. Hakupäivä 16.10.2012,
http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=onn00004&p_teos=onn&p_selaus=.

Oulun seudun ammattikorkeakoulu. Sosiaali- ja terveysalan yksikkö 2013. Tutkimuseettiset suositukset.

Tikkanen, S., Aapio, L., Kaarnalehto, A., Kammonen, L., Laitinen, J., Mikkonen, J. & Pisto, M.H. 2011. Ammattina turvallisuus. 2. uudistettu painos. Helsinki: WSOY.

Tukinet.net. 2009. Traumaattisen kriisin vaiheet. Hakupäivä 5.11.2012,
https://www.tukinet.net/aineisto/aineisto_tiedot.tpl?id=621.

Valtari, M. 2006. SPSS-perusteet: SPSS:n versio 14. Helsingin yliopisto. Valtiotieteellinen tiedekunta. Tieto-viestintäteknikka.

Vartia, M., Lahtinen, M., Joki, M. & Soini, S. 2002. Ihmissuhdekonfliktien ja kriisien käsittely työyhteisössä. Teoksessa K. Lindström & A. Leppänen (toim.) Työyhteisön terveys ja hyvinvointi. Helsinki: Vammalan Kirjapaino Oy, 238.

Virtuaali ammattikorkeakoulu. 2013. Ylemmän AMK-tutkinnon metodifoorumi. Tutkimuksen luotettavuuden arviointi. Tutkimuksen reliabiliteetti. Hakupäivä 8.2.2013<http://www.amk.fi/opintojaksot/0709019/1193463890749/1193464185783/1194413792643/1194415307356.html>.

Virtuaali ammattikorkeakoulu. Ylemmän AMK-tutkinnon metodifoorumi. Tutkimuksen luotettavuuden arviointi. Tutkimuksen validiteetti. Hakupäivä 8.2.2013 <http://www.amk.fi/opintojaksot/0709019/1193463890749/1193464185783/1194413809750/1194415367669.html>.

Vuorensyrjä, M. 2012. Poliisihenkilöstön työkyky ja työssä jaksaminen: Poliisin henkilöstöbarometrin kyselytutkimukseen perustuva koetuntyökyvyn analyysi. Poliisiammattikorkeakoulun raportteja 98. Tampere: Tampereen yliopistopaino Oy.

LIITTEET

LIITE 1. Kyselylomake

LIITE 2. Saatekirje

LIITE 3. Muuttujataulukot

LIITE 4. Kuviot muuttujista

LIITE 5. Kvalitatiivinen analyysitaulukko

LIITE 1. KYSELYLOMAKE

Ympyröi vastauksesi.

1. Sukupuoli

Mies:

Nainen:

2. Ikä

Alle 25:

25-35:

36-45:

46-55:

Yli 55:

3. Kuinka monta vuotta olet toiminut poliisina?

Alle 5:

5-10:

11-15:

16-20:

Yli 20:

PSYKKINEN HYVINVOINTI

4. Kuinka mielekkäänä oman työsi kuvaat?

Erittäin mielekkäänä

Melko mielekkäänä

Kohtalaisen mielekkäänä

En kovin mielekkäänä

En lainkaan mielekkäänä

5. Kuvaatko työlläsi olevan vaikutusta psyykkiseen hyvinvointiin? (Vaikutukset voivat olla niin positiivisia kuin negatiivisiakin.)

Kyllä:

Ei:

6. Minkälaisia vaikutuksia kuvaat työlläsi olevan psyykkiseen hyvinvointiisi?

7. Kuinka usein mietit työasioita vapaa-ajalla?

Usein

Melko usein

Toisinaan

Harvoin

Tuskin koskaan

8. Mikäli työasiat mietityttävät vapaa-ajalla, minkälaisia vaikutuksia koet sillä sinulle olevan? (Esim. uni, ihmissuhteet jne.)

9. Mistä saat voimavaroja työhösi?

10. Kiinnitetäänkö työyhteisössänne esimiehen tai johdon taholta riittävästi huomiota yksilön psyykkisen hyvinvoinnin edistämiseen/ylläpitämiseen?

Kyllä

Ei

11. Kuinka tärkeänä pidät työyhteisön tukea?

- Erittäin tärkeänä
- Melko tärkeänä
- Kohtalaisen tärkeänä
- En kovin tärkeänä
- En lainkaan tärkeänä

JÄLKIPUINTI

Äkillisten kriisien hoitamiseksi ja ennaltaehkäisemiseksi on kehitetty erilaisia ryhmämuotoisia interventioita, tärkein ryhmämuotoinen interventio on psykologinen jälkipuintitilaisuus. Jälkipuinnin tavoitteena on järjestää ammatillisesti ohjattu, jäsentynyt tilaisuus poikkeuksellisen tapahtuman läpikäyntiä varten. Tavoitteena on myös edistää normaalin surutyön käynnistymistä sekä tukea omien ja toisten reaktioiden ymmärtämistä ja vahvistaa ryhmän keskinäistä tukea.

12. Kuinka tärkeänä pidät vaikeiden työtilanteiden jälkipuintia?

- Erittäin tärkeänä
- Melko tärkeänä
- Kohtalaisen tärkeänä
- En kovin tärkeänä
- En lainkaan tärkeänä

13. Järjestetäänkö työpaikallanne vaikeiden tilanteiden jälkipuintia?

- Kyllä
- Ei

14. Kuinka usein vaikeiden tilanteiden jälkipuinteja järjestetään?

15. Minkälaisissa tilanteissa työpaikallanne järjestetään vaikeiden tilanteiden jälkipuintia?

16. Onko vaikeiden tilanteiden jälkipuintia järjestetty mielestäsi riittävästi?

Kyllä
Ei

17. Koetko hyötyväsi vaikeiden tilanteiden jälkipuinnista?

Kyllä
En

18. Minkälaista hyötyä koet vaikeiden tilanteiden jälkipuinnista saavasi?

19. Kuinka jälkipuintia tulisi mielestäsi kehittää?

20. Osallistuuko työterveyshuolto jälkipuintilanteisiin työyhteisössänne?

Kyllä

Ei

21. Pitäisikö työterveyshuollon mielestäsi osallistua työyhteisönne jälkipuintilanteisiin?

Kyllä

Ei

22. Onko mielestäsi työterveyshuollon rooli jälkipuintilanteissa merkittävä?

Kyllä

Ei

23. Pitäisikö mielestäsi terveydenhuollon psykiatrian ammattilaisten osallistua jälkipuintilanteisiin?

Kyllä

Ei

Miksi? _____

LIITE 2. SAATEKIRJE

27.11.2012

Hei!

Olemme kolme sairaanhoitajaopiskelijaa Oulun seudun ammattikorkeakoulusta, Oulaisen alueyksiköstä, ja teemme opinnäytetyötämme aiheesta ”Poliisien kokemuksia työn vaikutuksesta psyykkiseen hyvinvointiin sekä jälkipuinnin merkityksestä poliisin työssä”. Tutkimuksen tarkoituksena on arvioida poliisin työnkuvan vaikutuksia psyykkiseen hyvinvointiin sekä selvittää traumaattisten tilanteiden jälkipuinnin riittävyttä ja hyödyllisyyttä poliisien itsensä kokemana.

Tutkimuksen tavoitteena puolestaan on saada tietoa poliisin työn vaikutuksista psyykkiseen hyvinvointiin. Tavoitteena on myös saada esimiehiä kiinnittämään huomiota työntekijöidensä työssä jaksamiseen ja psyykkiseen hyvinvointiin. Jälkipuinnin hyödyllisyyden ja tärkeyden esille tuominen on myös yksi tutkimuksemme tavoitteista. Toivomme, että tutkimuksesta saadut tulokset ja johtopäätökset ovat hyödynnettävissä kehitettäessä jälkipuintia sekä poliisin työssä jaksamista ja hyvinvointia.

Opinnäytetyömme toteutetaan kvantitatiivisena eli määrällisenä tutkimuksena ja tutkimuksemme tekemiseen on ystävällisesti lupautunut neljä poliisilaitosta ympäri Suomen, teidän poliisilaitoksenne mukaan lukien. Tutkimuksemme suoritetaan nimettömänä ja jokaisen kyselylomakkeeseen vastanneen anonymiteetti säilyy koko tutkimuksen ajan. Täytetyt kyselylomakkeet ovat ainoastaan meidän käytössämme ja ne hävitetään asianmukaisesti tutkimuksen teon jälkeen.

Vastattuanne kyselyyn, laittakaa kyselylomake oheiseen kirjekuoreen ja toimittakaa kirjekuori suljettuna yhdyshenkilölle, joka niiden keräämisestä vastaa.

Tutkimuksemme luotettavuuden ja tarkoituksenmukaisuuden kannalta, olisi erittäin tärkeää, että vastaisitte kyselylomakkeeseen mahdollisimman totuudenmukaisesti. Olemme kiitollisia ajastanne, jonka käytitte kyselylomakkeeseen vastaamiseen.

LIITE 3. MUUTTUJATAULUKOT

Kysymys 1.

Sukupuoli

Muuttujaluokat	Frekvenssi (f)	Prosentti (%)	Validi prosentti	Kertymäprosentti
Mies	94	78.3	78.3	78.3
Nainen	26	21.7	21.7	100.0
Yhteensä	120	100.0	100.0	

Kysymys 2.

Ikä (v)

Muuttujaluokat	Frekvenssi (f)	Prosentti (%)	Validi prosentti	Kertymäprosentti
Alle 25	10	8.3	8.3	8.3
25 - 35	33	27.5	27.5	35.8
36 - 45	31	25.8	25.8	61.7
46 - 55	33	27.5	27.5	89.2
yli 55	13	10.8	10.8	100.0
Yhteensä	120	100.0	100.0	

Kysymys 3.

Kuinka monta vuotta olet toiminut poliisina?

Muuttujaluokat	Frekvenssi (f)	Prosentti (%)	Validi prosentti	Kertymäprosentti
Alle 5	31	25.8	25.8	25.8
5 - 10	16	13.3	13.3	39.2
11 - 15	18	15.0	15.0	54.2
16 - 20	4	3.3	3.3	57.5
yli 20	51	42.5	42.5	100.0
Yhteensä	120	100.0	100.0	

Kysymys 4.

Kuinka mielekkäänä oman työsi kuvaat?

Muuttujaluokat	Frekvenssi (f)	Prosentti (%)	Validi prosentti	Kertymäprosentti
Erittäin mielekkäänä	42	35.0	35.0	35.0
Melko mielekkäänä	60	50.0	50.0	85.0
Kohtalaisen mielekkäänä	13	10.8	10.8	95.8
En kovin mielekkäänä	4	3.3	3.3	99.2
En lainkaan mielekkäänä	1	.8	.8	100.0
Yhteensä	120	100.0	100.0	

Kysymys 5.

Kuvaatko työlläsi olevan vaikutusta psyykkiseen hyvinvointiin?

Muuttujaluokat	Frekvenssi (f)	Prosentti (%)	Validi prosentti	Kertymäprosentti
Kyllä	102	85.0	85.0	85.0
Ei	18	15.0	15.0	100.0
Yhteensä	120	100.0	100.0	

Kysymys 7.

Kuinka usein mietit työasioita vapaa-ajalla?

Muuttujaluokat	Frekvenssi (f)	Prosentti (%)	Validi prosentti	Kertymäprosentti
Usein	11	9.2	9.2	9.2
Melko usein	30	25.0	25.0	34.2
Toisinaan	50	41.7	41.7	75.8
Harvoin	25	20.8	20.8	96.7
Tuskin koskaan	4	3.3	3.3	100.0
Yhteensä	120	100.0	100.0	

Kysymys 10.

Kiinnitetäänkö työyhteisössänne esimiehen tai johdon taholta riittävästi huomiota yksilön psyykkisen hyvinvoinnin edistämiseen/ylläpitämiseen?

Muuttujaluokat	Frekvenssi (f)	Prosentti (%)	Validi prosentti	Kertymäprosentti
Kyllä	41	34.2	34.2	34.2
Ei	79	65.8	65.8	100.0
Yhteensä	120	100.0	100.0	

Kysymys 11.

Kuinka tärkeänä pidät työyhteisön tukea?

Muuttujaluokat	Frekvenssi (f)	Prosentti (%)	Validi prosentti	Kertymäprosentti
Erittäin tärkeänä	70	58.3	58.3	58.3
Melko tärkeänä	42	35.0	35.0	93.3
Kohtalaisen tärkeänä	7	5.8	5.8	99.2
En kovin tärkeänä	1	.8	.8	100.0
Yhteensä	120	100.0	100.0	

Kysymys 12.

Kuinka tärkeänä pidät vaikeiden työtilanteiden jälkipuintia?

Muuttujaluokat	Frekvenssi (f)	Prosentti (%)	Validi prosentti	Kertymäprosentti
Erittäin tärkeänä	54	45.0	45.0	45.0
Melko tärkeänä	46	38.3	38.3	83.3
Kohtalaisen tärkeänä	15	12.5	12.5	95.8
En kovin tärkeänä	3	2.5	2.5	98.3
En lainkaan tärkeänä	2	1.7	1.7	100.0
Yhteensä	120	100.0	100.0	

Kysymys 13.

Järjestetäänkö työpaikallanne vaikeiden tilanteiden jälkipuintia?

Muuttujaluokat	Frekvenssi (f)	Prosentti (%)	Validi prosentti	Kertymäprosentti
Kyllä	104	86.7	86.7	86.7
Ei	16	13.3	13.3	100.0
Yhteensä	120	100.0	100.0	

Kysymys 16.

Onko vaikeiden tilanteiden jälkipuintia järjestetty mielestäsi riittävästi?

Muuttujaluokat	Frekvenssi (f)	Prosentti (%)	Validi prosentti	Kertymäprosentti
Kyllä	70	58.3	58.3	58.3
Ei	50	41.7	41.7	100.0
Yhteensä	120	100.0	100.0	

Kysymys 17.

Kuvaatko hyötyväsi vaikeiden tilanteiden jälkipuinnista?

Muuttujaluokat	Frekvenssi (f)	Prosentti (%)	Validi prosentti	Kertymäprosentti
Kyllä	98	81.7	81.7	81.7
En	22	18.3	18.3	100.0
Yhteensä	120	100.0	100.0	

Kysymys 20.

Osallistuuko työterveyshuolto jälkipuintitilanteisiin työyhteisössänne?

Muuttujaluokat	Frekvenssi (f)	Prosentti (%)	Validi prosentti	Kertymäprosentti
Kyllä	42	35.0	35.0	35.0
Ei	78	65.0	65.0	100.0
Yhteensä	120	100.0	100.0	

Kysymys 21.

Pitäisikö työterveyshuollon mielestäsi osallistua työyhteisönne jälkipuintilanteisiin?

Muuttujaluokat	Frekvenssi (f)	Prosentti (%)	Validi prosentti	Kertymäprosentti
Kyllä	88	73.3	73.3	73.3
Ei	32	26.7	26.7	100.0
Yhteensä	120	100.0	100.0	

Kysymys 22.

Onko mielestäsi työterveyshuollon rooli jälkipuintilanteissa merkittävä?

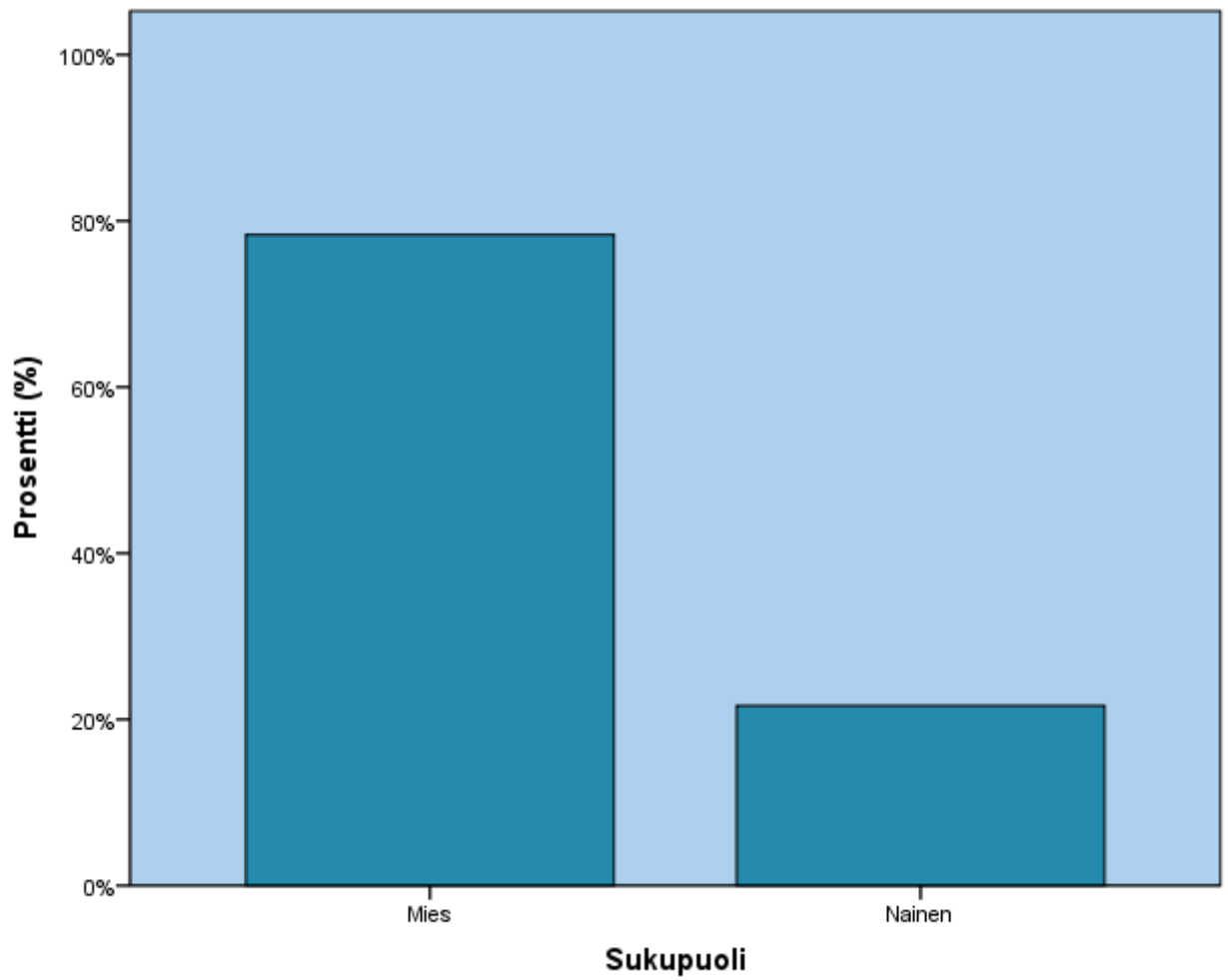
Muuttujaluokat	Frekvenssi (f)	Prosentti (%)	Validi prosentti	Kertymäprosentti
Kyllä	74	61.7	61.7	61.7
Ei	46	38.3	38.3	100.0
Yhteensä	120	100.0	100.0	

Kysymys 23.

Pitäisikö mielestäsi terveydenhuollon psykiatrian ammattilaisten osallistua jälkipuintilanteisiin?

Muuttujaluokat	Frekvenssi (f)	Prosentti (%)	Validi prosentti	Kertymäprosentti
Kyllä	91	75.8	75.8	75.8
Ei	29	24.2	24.2	100.0
Yhteensä	120	100.0	100.0	

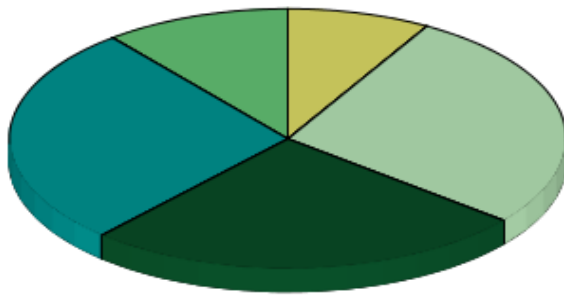
LIITE 4. KUVIOT MUUTTUJISTA



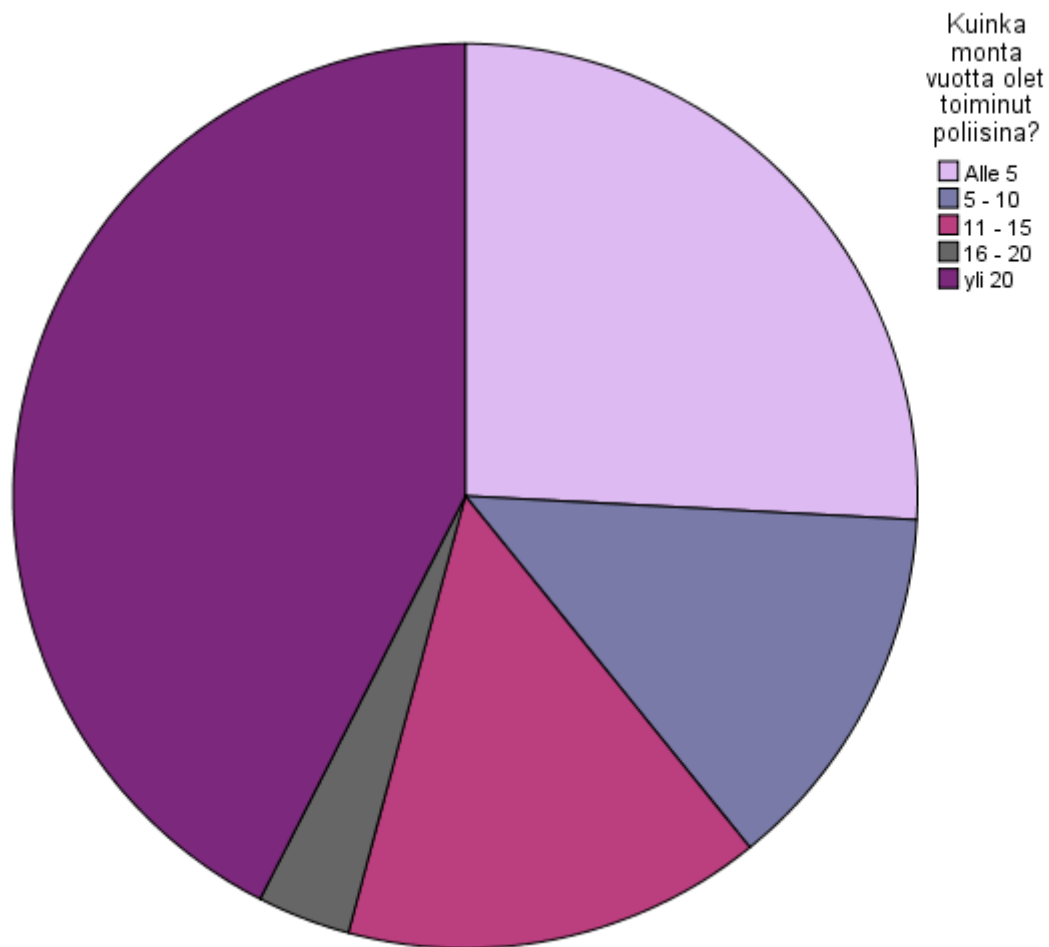
Kysymys 1. Sukupuoli.

Ikä (v)

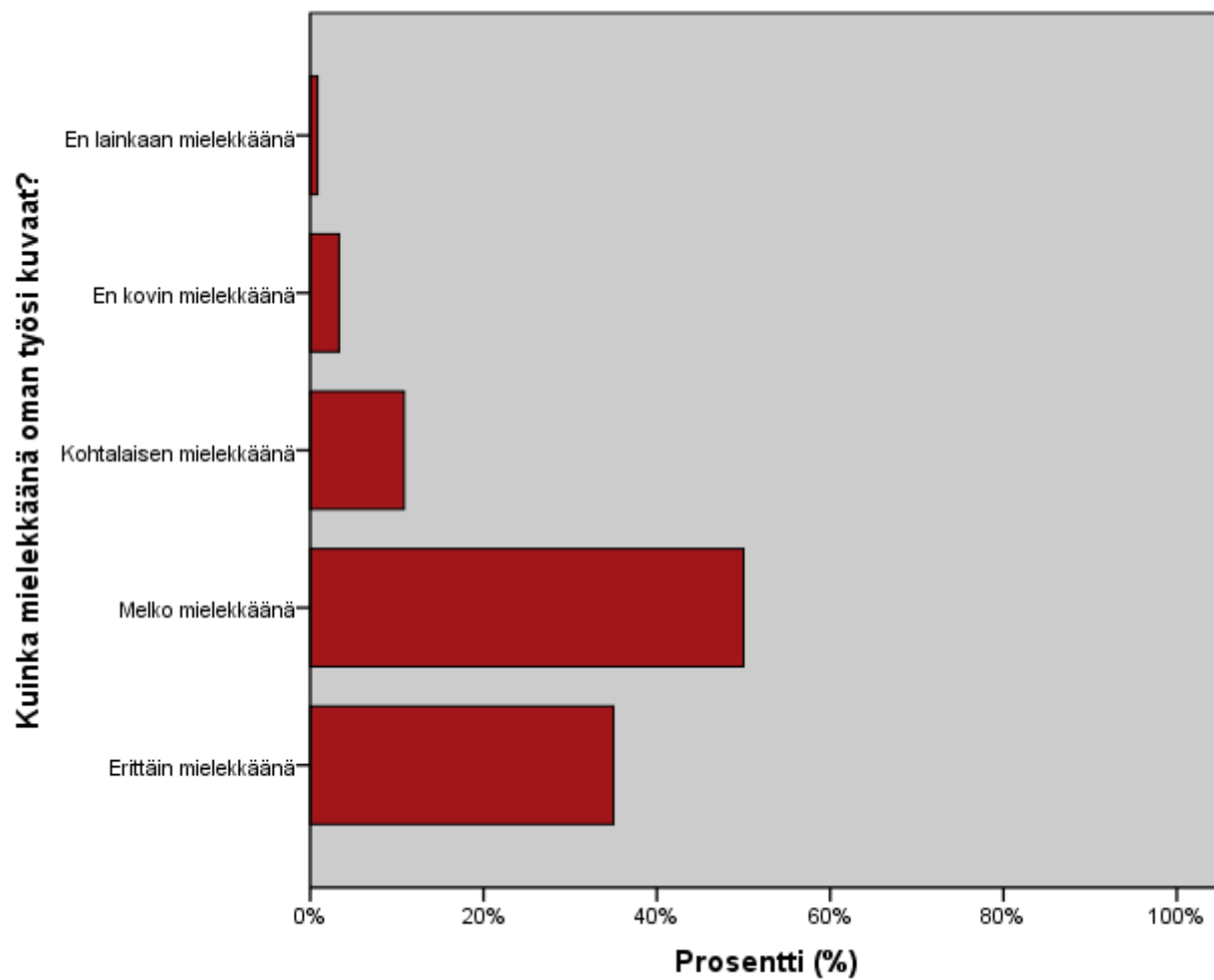
- Alle 25
- 25 - 35
- 36 - 45
- 46 - 55
- yli 55



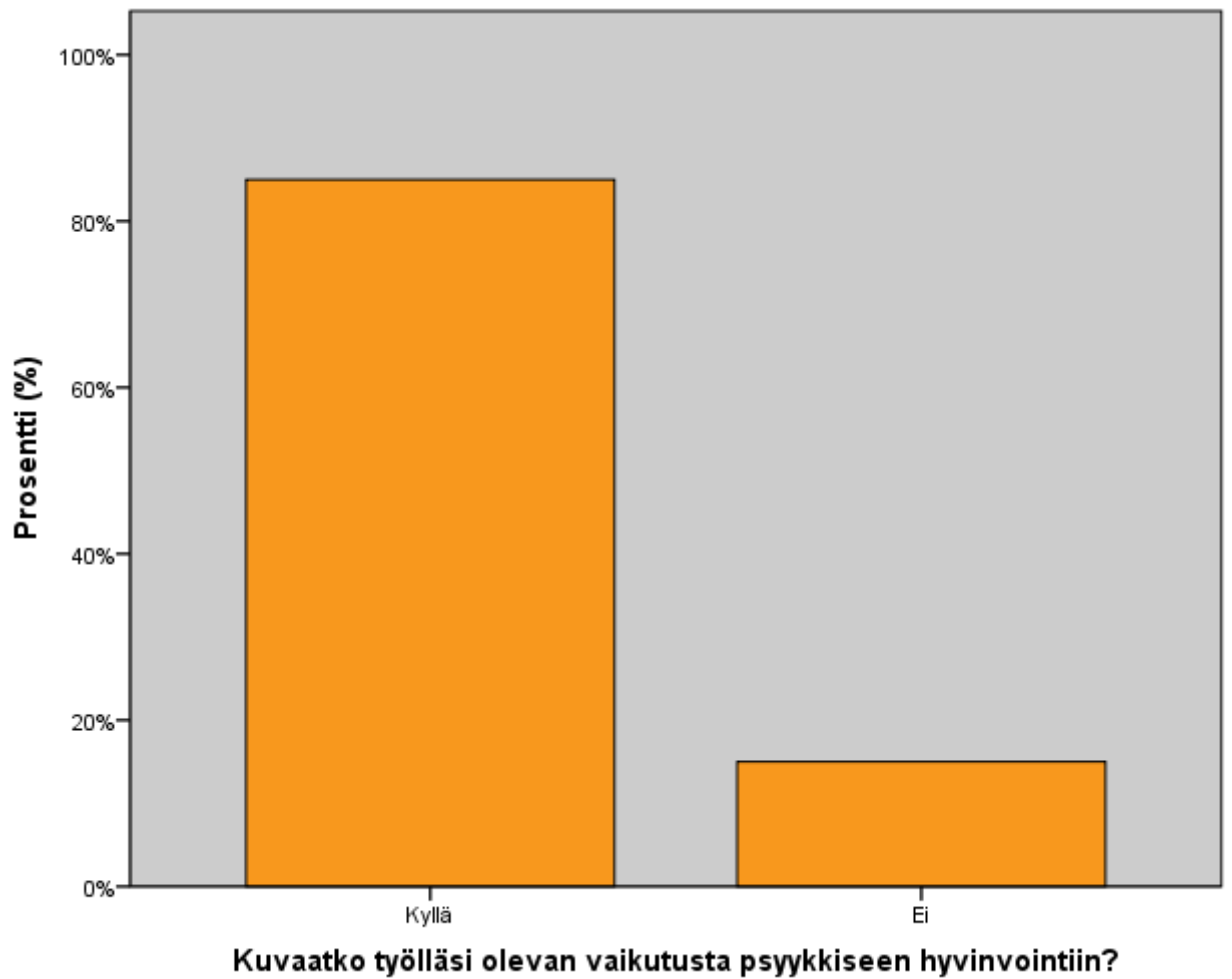
Kysymys 2. Ikä (v).



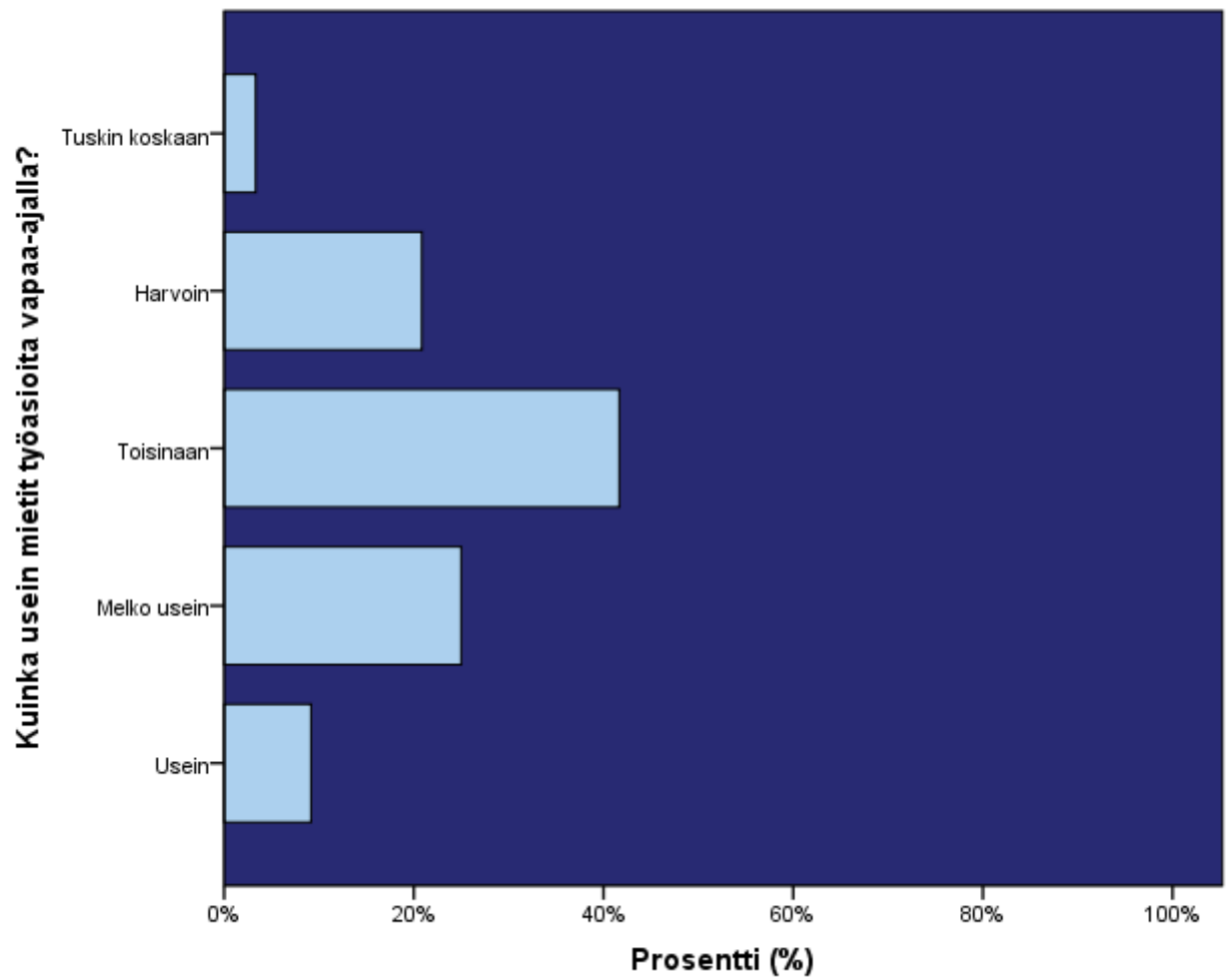
Kysymys 3. Kuinka monta vuotta olet toiminut poliisina?



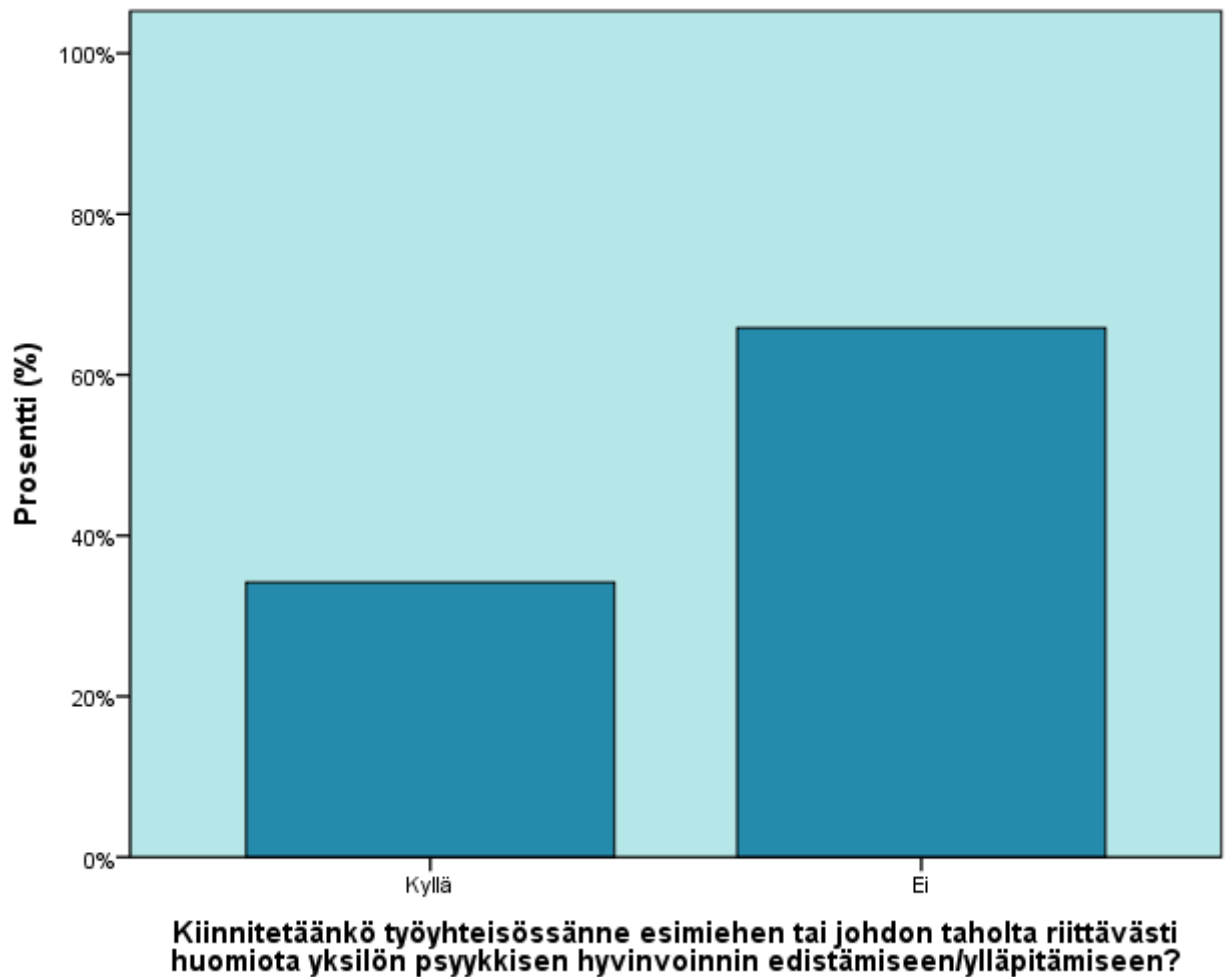
Kysymys 4. Kuinka mielekkäänä oman työsi kuvaat?



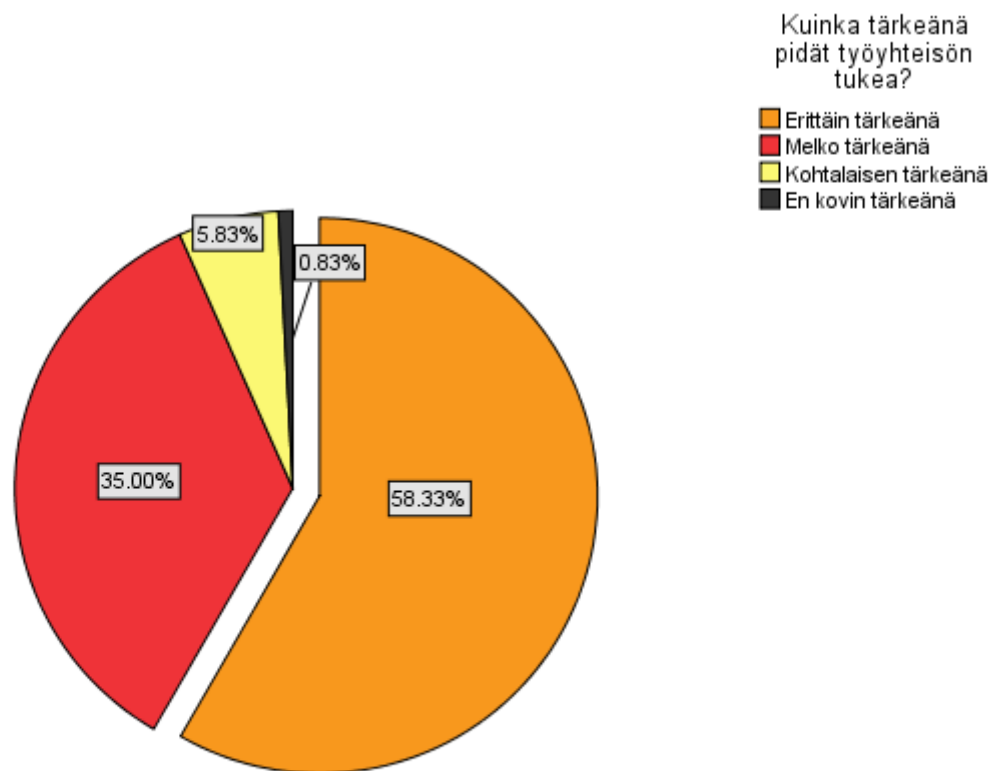
Kysymys 5. Kuvaatko työlläsi olevan vaikutusta psyykkiseen hyvinvointiin?
(Vaikutukset voivat olla niin positiivisia kuin negatiivisiakin.)



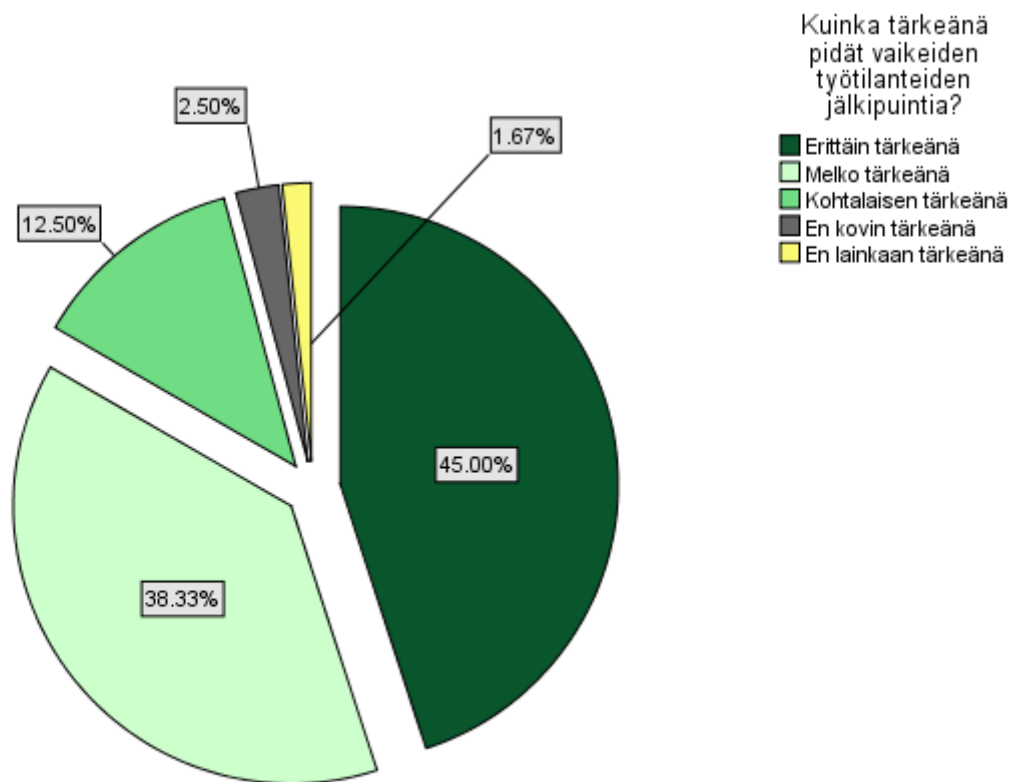
Kysymys 7. Kuinka usein mietit työasioita vapaa-ajalla?



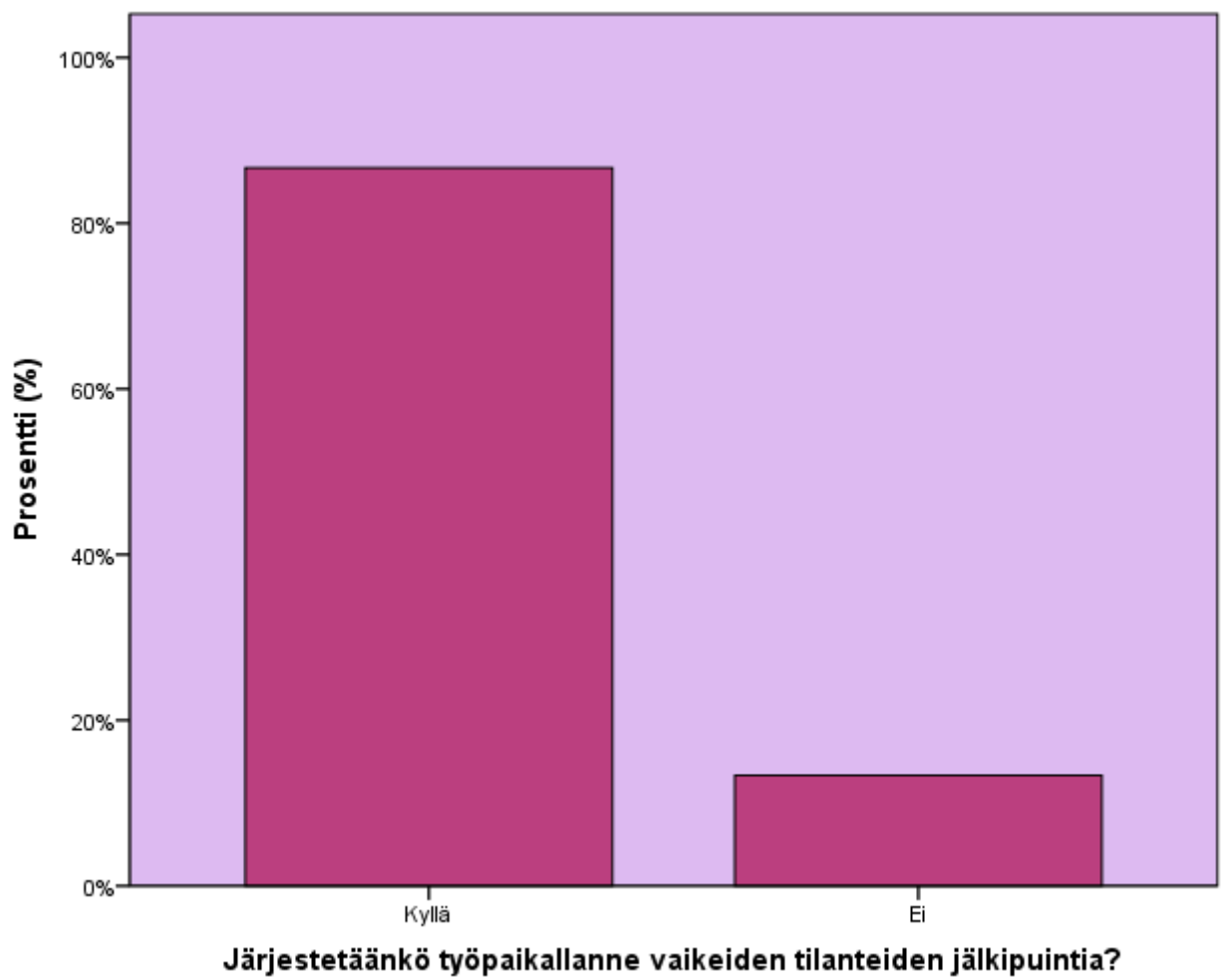
Kysymys 10. Kiinnitetäänkö työyhteisössänne esimiehen tai johdon taholta riittävästi huomiota yksilön psyykkisen hyvinvoinnin edistämiseen/ylläpitämiseen?



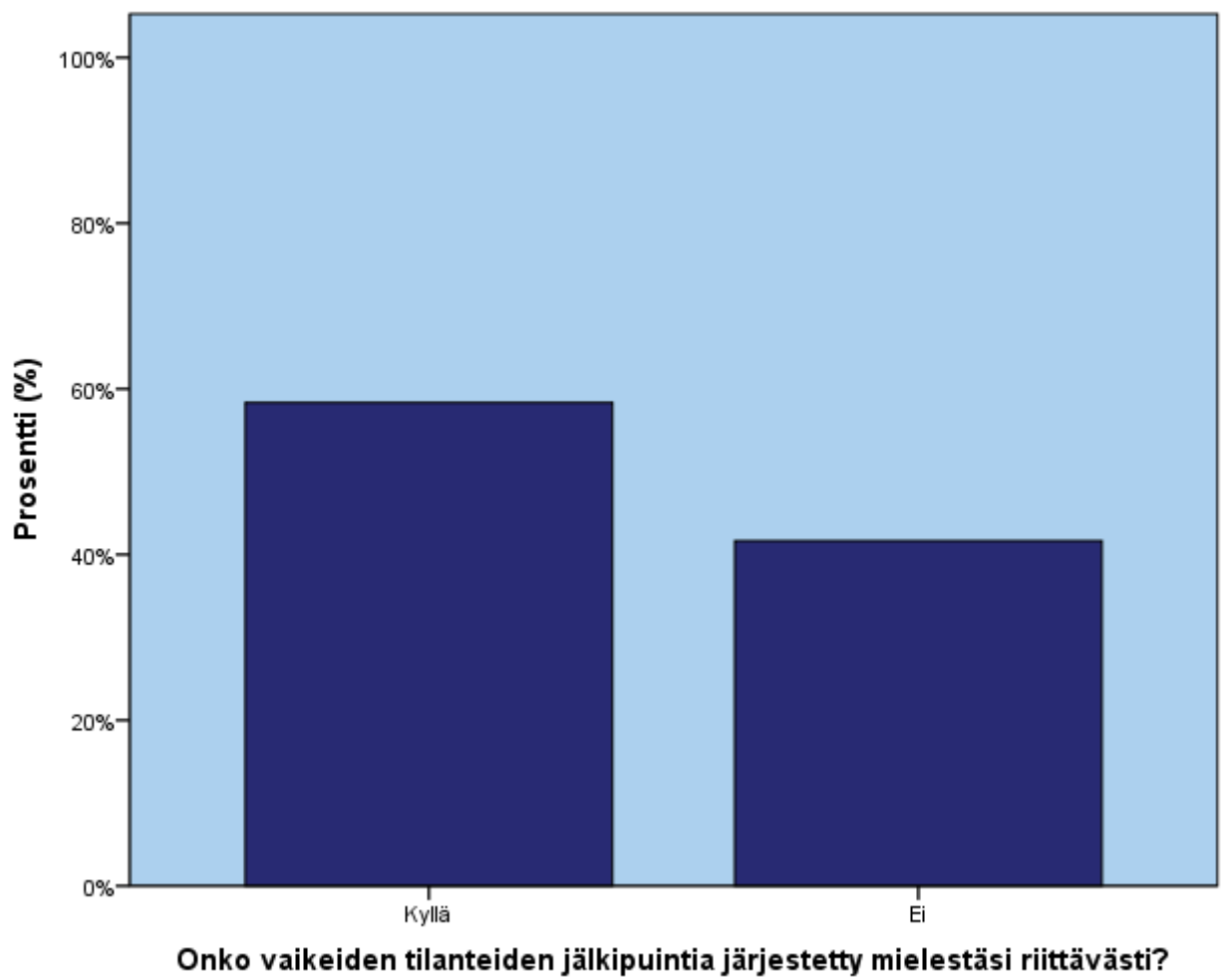
Kysymys 11. Kuinka tärkeänä pidät työyhteisön tukea?



Kysymys 12. Kuinka tärkeänä pidät vaikeiden työtilanteiden jälkipuintia?

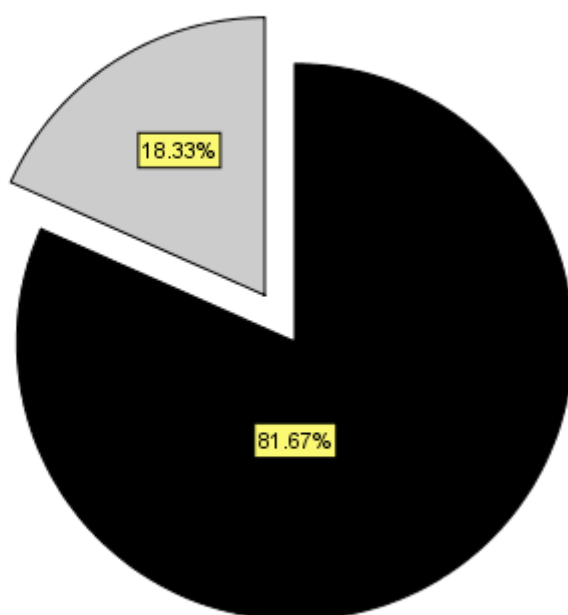


Kysymys 13. Järjestetäänkö työpaikallanne vaikeiden tilanteiden jälkipuintia?

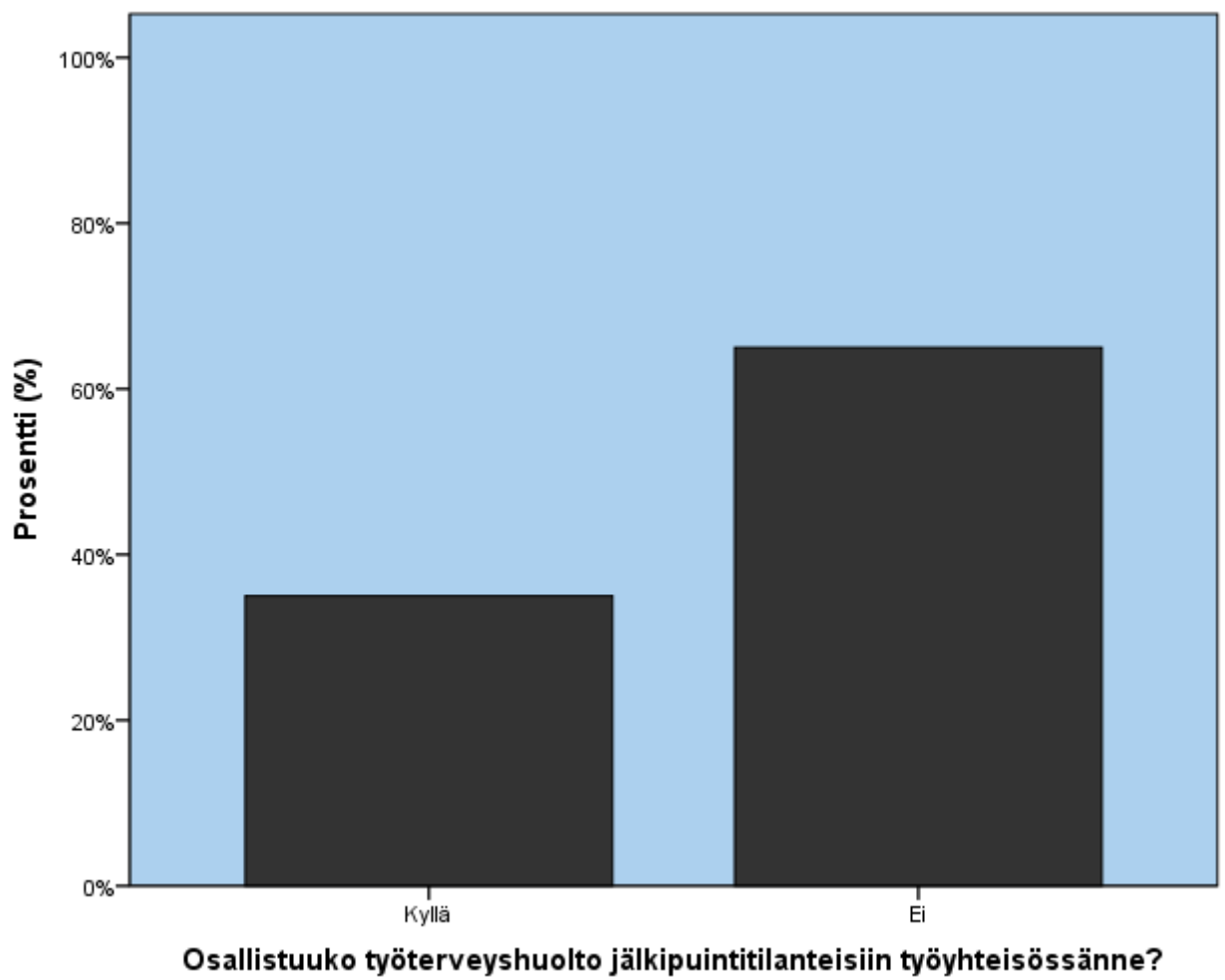


Kysymys 16. Onko vaikeiden tilanteiden jälkipuintia järjestetty mielestäsi riittävästi?

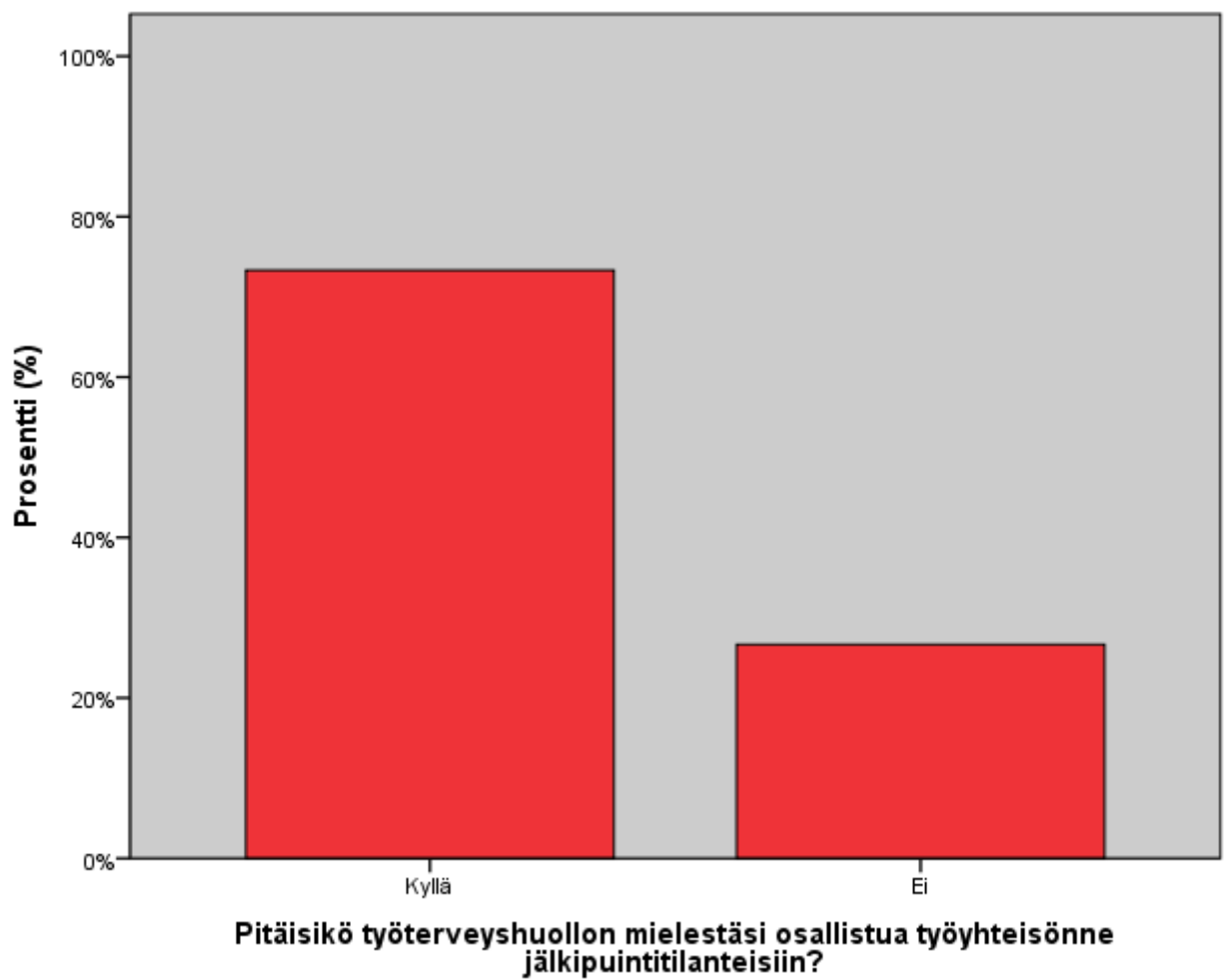
Kuvaatko
hyötyväsi
vaikeiden
tilanteiden
jälkipuinnista?
■ Kyllä
■ En



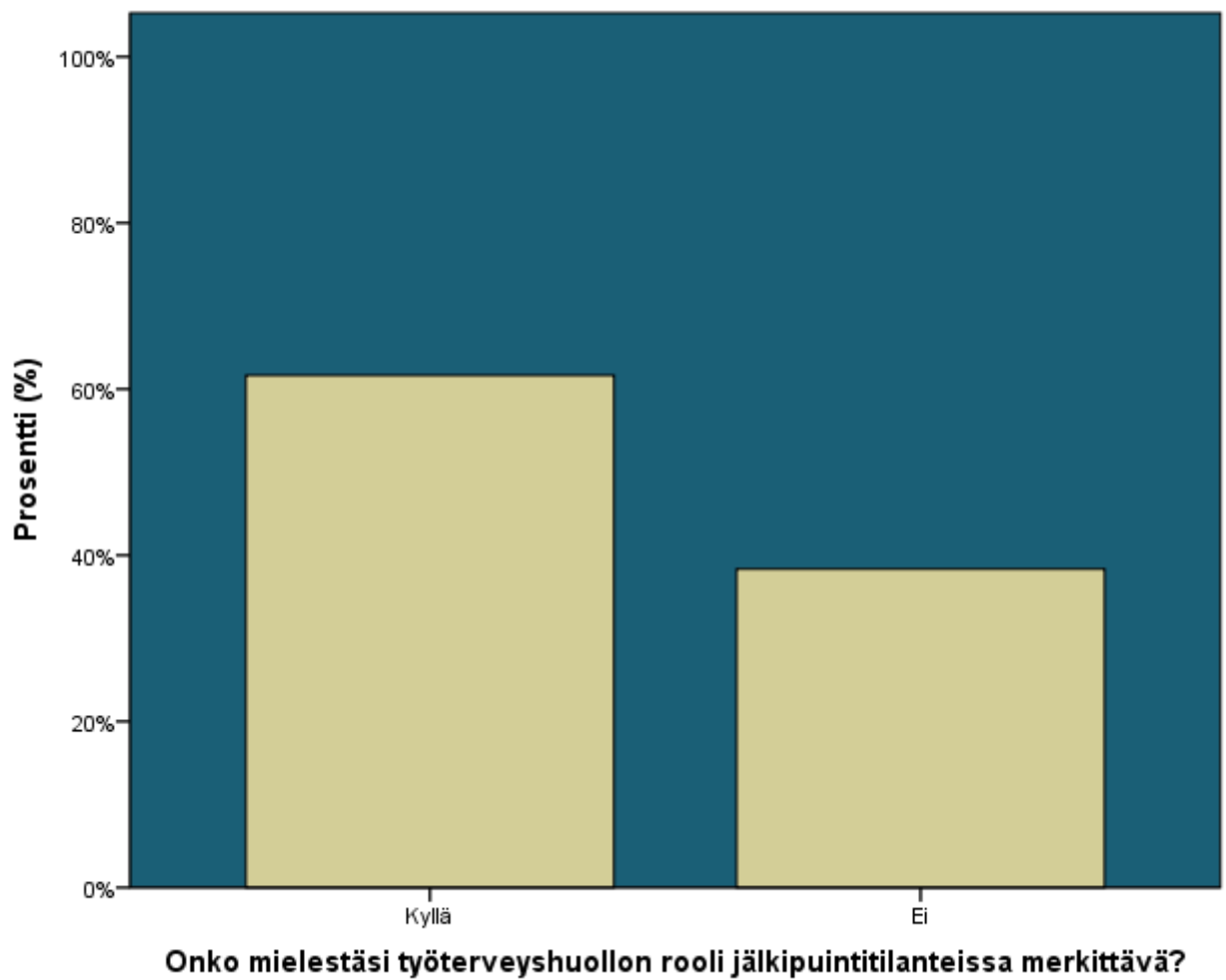
Kysymys 17. Kuvaatko hyötyväsi vaikeiden tilanteiden jälkipuinnista?



Kysymys 20. Osallistuuko työterveyshuolto jälkipuintilanteisiin työyhteisössänne?



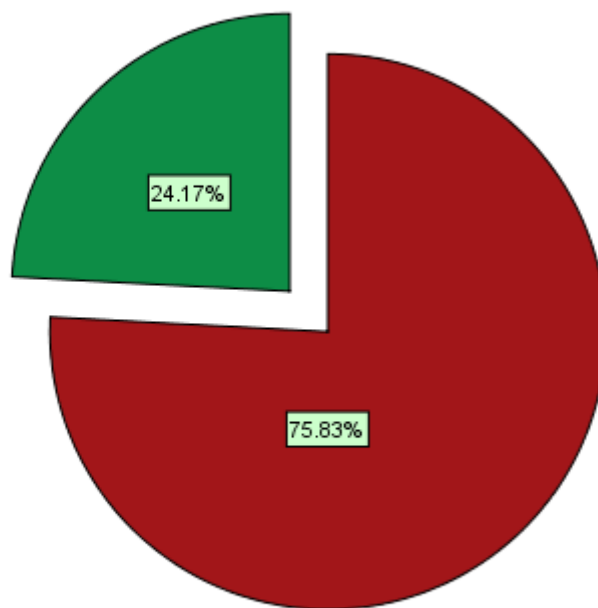
Kysymys 21. Pitäisikö työterveyshuollon mielestäsi osallistua työyhteisönne jälkipuintitilanteisiin?



Kysymys 22. Onko mielestäsi työterveyshuollon rooli jälkipuintilanteissa merkittävä?

Pitäisikö mielestäsi
terveydenhuollon
psykiatrian
ammattilaisten
osallistua
jälkipuintitilanteisiin?

■ Kyllä
■ Ei



Kysymys 23. Pitäisikö mielestäsi terveydenhuollon psykiatrian ammattilaisten osallistua jälkipuintitilanteisiin?

LIITE 5. KVALITATIIVISET ANALYYSITÄULUKOT

Suora ilmaisu	Pelkistetty ilmaisu	Alaluokka	Pääluokka
<p>”Lähinnä univaikeuksia ja yleistä väsymystä”</p> <p>”Välillä työasiat pitävät hereillä/herättävät”</p> <p>”Työpaikan ”ilmapiiri”/henkilöstösuhteet häiritsee esim.unta”</p> <p>”Olen ”huononukkuja” – joskus työasiat/-tapahtumat jäävät pyörimään mieleen: lähinnä rikkollisten hyvä asema vaijaa mieltä”</p>	Univaikeudet	Työn vaikutukset vapaa-aikaan	Psyykinen hyvinvointi
<p>”—riittämättömyyden tunnetta, vaikuttaa asioihin”</p> <p>”Riittämättömyyden tunne vetää mieltä matalaksi; samoin kokemus arvostuksen puutteesta”</p>	Riittämättömyyden tunne		

<p>”Kiire ja töiden kasaantuminen aiheuttaa toisinaan stressiä, joka vaikuttaa myös työajan ulkopuolella”</p> <p>”Stressiä. Näkee paljon julmuutta tms. Lisäksi paljon töitä, joiden tekemätömyys stressaa”</p> <p>”Työyhteisön ongelmat aiheuttavat jopa vaikeaa stressiä”</p>	<p>Stressi</p>		
<p>”Kiire, joka koko ajan lisääntyy, väsyttää ja ärsyttää. Kotona(kin) on sitten pinna kireällä”</p> <p>”—lapsille tulee tiuskittua enemmän kun on stressaantunut”</p> <p>”Hieman ärtynyt ja kiukuinen. Yövuoron jälkeen huomaa olevani selvästi ärtyneempi”</p> <p>”Ärtymyskynnys laskenut, ajoittainen kaikenlainen haluttomuus”</p>	<p>Kireys/ärtyneisyys</p>		

<p>"Vuorotyö syö kanssakäymistä --"</p> <p>"Ihmissuhteet tuttavien kanssa ei onnistu, aina olet töissä kun "normaalit" ihmiset vapaalla"</p> <p>"Vapaa-aika on niin rajallinen, ettei perheen lisäksi ehdi hoitaa ihmissuhteita"</p>	<p>Ihmissuhteet</p>		
<p>"Joskus hälytystehtävät jäävät askarruttamaan mieltä – Olen tuolloin kuulemma poissaolevan oloinen, minuun ei saa kontaktia (vaimon mielipide)"</p> <p>"Aiheuttaa poissaolevan olon, ei pysty keskittymään esim. perheeseen täysipainoisesti"</p> <p>"Muutun varmaan hiljaisemmaksi ja vähän "poissaolevaksi"</p> <p>"Vaikuttaa poissaolevasti mm. parisuhteessa"</p>	<p>Poissaolevuuden tunne</p>		

<p>”Toisinaan vapaa-ajalla mieli askartelee jonkin työasian parissa ja haittaa keskittymistä käsillä oleviin omiin asioihin”</p> <p>”Hankaluuksia irtaantua työasioista vapaapäivinä”</p> <p>”Ku oikein tulee paskaa tuulettimeen niin sitä saat- taa joutua pohtimaan hil- jaisina hetkinä”</p> <p>”Ei pysty irrottautumaan työstä ”pyörii takaraivos- sa””</p>	<p>Työasioiden pyö- riminen mielessä</p>		
<p>”Kokonaisuutena uraa tar- kastellen lisännyt kyyni- syyttä”</p> <p>”Kyynistyminen, empatian puute”</p> <p>”Ikävä huomata että vuo- det tekee tehtävänsä ja jonkin asteinen kyynisyys nostaa päättään”</p>	<p>Kyynisyys</p>		

<p>”—huomaa kuinka turhaa työmme yhteiskunnassa on”</p> <p>”Huonot fibat rikollisten paapomisesta – voisin lopettaa tämän työn jottei tarvitsisi osallistua tuohon paapomiseen”</p>	<p>Työn kokeminen merkityksettömänä</p>		
<p>”Teen mielekästä työtä jolla tuntuu olevan merkitystä”</p> <p>”Työn mielekkyys ja kiinnostavuus lisää jaksamista kotonakin”</p> <p>”Pystyessäni auttamaan alaisiani saan siitä itse hyvän olon tunteen”</p> <p>”Työyhteisö on mukavaa ja työilmapiiri on hyvä. Töihin on mukava tulla. Täällä tuntee olevansa hyödyksi yhteiskunnalle”</p> <p>”Mielekäs työ vaikuttaa siihen, että voi/saa elää sellaista elämää, jota haluaakin. Kun työssä viihtyy, on sillä posit. vaikutus psyykkiseen hyvinvointiin”</p>	<p>Mielekäs ja motivoiva työ</p>		

<p>”Saa kokonaistilannekuvan tilanteesta ja näkee että ei ole ainoa joka reagoi. Vertaistukea”</p> <p>”Lähinnä työyhteisön tuki tärkeää. Lisäksi tilanteiden kertaaminen saattaa auttaa tulevaisuuden tilanteissa”</p> <p>”Asiat on hyvä käydä yhdessä läpi, jottei niitä tarvitse jäädä yksin puimaan”</p> <p>”Saa käydä vaikeaa asiaa läpi ja kuunnella toistenkin näkemyksiä asiasta”</p> <p>”Jo asioista puhuminen helpottaa ja toisten kommentit ja mielipiteet auttavat asian yli pääsemistä”</p> <p>”Keskusteluapua ja myötäelämistä”</p>	<p>Kokemuksien jakaminen</p>	<p>Jälkipuinnista saatava hyöty</p>	<p>Jälkipuinti</p>
--	------------------------------	-------------------------------------	--------------------

<p>”Näen jälkipuinnin mahdollisuutena jäseneltyyn ja rakentavaan eteenpäin katsomiseen/tilanteen käsittelyyn (ei jää asia pyörimään mieleen)”</p> <p>”Auttaa palautumaan ja selviytymään tilanteesta”</p> <p>”Uskoisin siitä olevan hyötyä, että voi keskustella ja läpikäydä asiat järjestelmällisesti, etteivät asiat jää pyörimään päähän”</p>	<p>Asioiden käsitteleminen ja niistä ylipääseminen</p>		
<p>”Palautuminen traumaattisesta tilanteesta nopeutuu ja oireet lievenevät. Oppii tunnistamaan omat oireensa ja ne hyväksyy paremmin kun oppii tuntemaan niille perimmäiset syyt”</p> <p>”Jälkipuinnin kehittyminen sinänsä – oppii itse auttamaan ja ajattelemaan jälkipuinnin mahdollisuuksia ja tarvetta”</p> <p>”Jälkipuinneissa käydään tapahtumat läpi ja se voi luoda uusia toimintamalleja. Myös vaikeiden asioiden purkaminen yhdessä voi vapauttaa psyykkisiä paineita. Työnantaja taho voi myös tilanteen vaatien järjestää jatkotoimenpiteitä niitä tarvitseville. Tietoa siitä, että miten surutyö kulkee”</p>	<p>Tietouden lisääntyminen</p>		

<p>”Jälkipuintitilaisuuksien järjestämisessä tulisi huomioida yksilölliset tarpeet ja toiveet → ketään ei saa velvoittaa osallistumaan niihin.”</p> <p>”Pitää olla mahdollisuus itse vaikuttaa ajankohtaan ja yleensäkin siihen, tarvitseeko jälkipuintia”</p> <p>”Jos kukaan ei tilanteesta sitä kaipaa, sitä ei väkisin kannata puskea läpi pitkän kaavan kautta”</p>	<p>Yksilöllisten tarpeiden huomioiminen</p>		
<p>”Enempi ehkä ulkopuolisia paikalle tai jopa pelkätään heitä → helpompi ”avautua” oudolle!”</p> <p>”Ulkopuolinen henkilö joka vetäisi säännöllisesti työnohjausta → yhdyshenkilö (ei poliisi!) joka tarpeen mukaan olisi tavoitettavissa. Ei tarvitse aina niin rafaavakaan juttu olla kun työnohjaus olisi tarpeen. Laitoksen ”oma” kiertävä sairaanhoitaja/psykologi/pastori/tms. henkilö joka puhuisi/kuuntelisi ja olisi työpäikällä. Tuttu, <u>matalan</u> kynnyksen hlö jonka puoleen kääntyä!”</p> <p>”No ei ainakaan raahamalla sinne liikaa ulkopuolelta tulevia henkilöitä!”</p>	<p>Eri ammattiryhmien yhteistyö</p>	<p>Jälkipuinnin kehittäminen</p>	

<p>"Jaa-a. Ainakin se pitäisi ottaa osaksi arkea, koska ei voi tietää miten ihmiset kokevat eri tilanteet"</p> <p>"Työyhteisön hyvinvointiin tulee kiinnittää huomiota - ei pelkästään traumaattisen tilanteen jälkipuintia."</p> <p>"Alentaa hieman rimaa siihen, miten vakavan tilanteen jälkeen niitä järjestetään."</p> <p>"Kynnys matalammaksi → järjestettäisiin useammin."</p> <p>"Yksi kerta ei riitä, seurantaa"</p>	<p>Yleiseksi käytännöksi ottaminen</p>		
<p>"Useampi henkilö kouluttaa vetäjäksi ja jälkipuinnin merkitystä ja "mainetta" pitäisi parantaa... Poliisi vetää!"</p> <p>"Jatkuva ja asiantunteva koulutus ja koulutettujen osalta myös kerran vuodessa tapahtuva "kylmäharjoitus"."</p> <p>"Siihen tulisi kouluttaa esim. esimiehiä ja apuna tulisi olla ulkopuolinen taho esim työterveyslääkäri"</p>	<p>Poliisien kouluttaminen vetäjiksi</p>		

<p>”Kynnystä järjestämiseen pitäisi saada madallettua ja mieltää asia osaksi tätä työtä ja saada poistettua asiaan liittyviä ennakkoluuloja. Talon johto tärkeässä roolissa → otettava asia esille ja tarjottava mahdollisuutta useammin”</p> <p>”Lisätä. Enemmän tietoa mistä sitä saa tai kuka on vastuussa sen järjestämisestä”</p> <p>”Kysellä onko henkilökunnalla tarvetta tai halua vähän pienemmissäkin järkyttävissä/erilaisissa tapahtumissa keskustella asiantuntijan kanssa”</p> <p>”Ei koskisi vain ja ainoastaan kenttämiehiä vaan myös yhtäläillä tutkijoita, palvelupäivystystä ja muita asiakaspalvelussa työskenteleviä”</p> <p>”Tarjoa sitä rikostutkijoille, jotka savu korvista nous-ten pohtivat ihmisten hulluutta ja typeryyttä.”</p>	<p>Tarjonta</p>		
---	-----------------	--	--

<p>”En tiedä tarvიაako sitä enää paljoa kehittää, mutta henkilöstön asenne jälkipuintia kohtaan tulisi olla positiivisempi.”</p> <p>”Sen täytyy olla rakentavaa, ei arvostelevaa”</p> <p>”Poliisi ei herkästi pyydä apua vaan pitää kaiken sisällään”</p> <p>”Vaikea sanoa. Jollekin ahdistusta aiheuttava tilanne on toiselle pelkkää rutiinia. Se heikompi pitää sitten suunsa kiinni, ettei tule leimatuksi ”velli-housuksi”.”</p> <p>”En osaa sanoa. Oma vaikutelma on se, että poliisin jälkipuinti on sitä, että käynnistetään rikostutkinta siitä, missä poliisimies on tehnyt virheen. Ja sen jälkeen ollaan vuosia löysässä hirressä vuosia kestävien oikeuskäsittelyjen ajan. Se siitä jälkipuinnista.”</p>	<p>Asenteiden parantaminen jälkipuintia kohtaan</p>		
---	---	--	--