



**SAVONIA**

**Tekniikka**

Palopäällystön koulutus

OPINNÄYTETYÖ

PELASTUSLAITOSTEN ORGANISAATIOKULTTUURIN VAIKUTUS  
TUNTEIDEN KÄSITTELYYN

Antti Soila

9.5.2016 Salla Tikkanen

**SAVONIA–AMMATTIKORKEAKOULU - TEKNIikka, KUOPIO**

Koulutusohjelma

Palopäälylystön koulutusohjelma

Tekijä

Antti Soila

Työn nimi

Pelastuslaitosten organisaatiokulttuurin vaikutus tunteiden käsittelyyn

Työn laji

Opinnäytetyö

Päiväys

22.4.2016

Sivumäärä

56 + 5

Työn valvoja

Yliopettaja Salla Tikkanen

Yrityksen yhdysenkilö

Yritys

Tiivistelmä

Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää, koetaanko henkisistä asioista puhuminen pelastuslaitoksissa hyväksyttävänä ja tarpeellisena. Lisäksi tarkoituksena oli selvittää, vaikeuttaako pelastuslaitosten organisaatiokulttuuri psyykkisesti kuormittavista tilanteista puhumista ja näin ollen henkisen avun vastaanottamista.

Tutkimusaineisto kerättiin pelastuslaitoksissa työskenteleviltä pelastajilta kvantitatiivisella kyselylomakkeella ja Pelastusopiston ensimmäisen lukukauden pelastajaopiskelijoille toteutettiin kvalitatiivinen kysely.

Tunteista puhuminen koettiin pelastajien keskuudessa tarpeelliseksi ja hyödylliseksi. Varsinkin työtovereilta saatua tukea pidettiin ensiarvoisen tärkeänä psyykkisesti kuormittavien tilanteiden käsittelyn kannalta. Suurin osa pelastajista pitää tunteiden näyttämistä hyväksyttynä mutta pelastuslaitoksissa on kuitenkin tämän tutkimuksen perusteella olemassa organisaatiokulttuurin osana maskuliinisuuden alakulttuuri, johon kuuluvat henkilöt pitävät tunteiden näyttämistä heikkoutena Tämä vaikeuttaa tunteiden avointa käsittelyä ja näin ollen henkisen ensiavun käyttämistä

Tutkimuksen perusteella voidaan päätellä, että pelastuslaitoksen henkilökunnalle tulisi antaa enemmän tietoa henkisen avun tarpeellisuudesta ja hyödyllisyydestä. Tämän tiedon jakaminen tulisi aloittaa jo opiskeluvaiheessa. Myös esimiesten asemaa avoimen keskustelukulttuurin luojana tulee korostaa. Lisäksi olisi hyödyllistä kehittää malleja, joissa jälkipurkutilaisuuksien vetäjät tulevat viereisistä aluepelastuslaitoksista. Näin jälkipurkutilaisuuksia vetäisi pelastusalaa tunteva mutta kuitenkin jokapäiväisen työnteon ulkopuolelta tuleva henkilö.

Avainsanat

pelastuslaitos, organisaatiokulttuuri, henkinen ensiapu, tunteet

Luottamuksellisuus

julkinen

**SAVONIA UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES**

Degree Programme

Fire Officer (Engineer)

Author

Antti Soila

Title of Project

The Effect of Organizational Culture on Emotional Display at Rescue Departments

Type of Project

Final Project

Date

22 April, 2016

Pages

56 + 5

Academic Supervisor

Mrs Salla Tikkanen, Head Instructor

Company Supervisor

Company

Abstract

The goal of this study was to determine how fire fighters experience emotional display at rescue departments. Another goal was to find out about rescue departments' organizational culture and how it affects individual attitudes on psychological aftercare.

The study was quantitative and also qualitative methods were used. The research material was gathered with a multiple choice inquiry for fire fighters. The comparison material was gathered with a qualitative inquiry for first year fire fighter students at the Emergency Services College. The effect of the organizational culture was studied by comparing these materials.

Fire fighters found it important to share their emotions after mentally hard assignments. Especially psychological support from colleagues was seen to be crucial. Almost all fire fighters thought that it is acceptable to show your feelings at your workplace. On the other hand, there is still a masculine subculture affecting the organizational culture. Fire fighters who are a part of this subculture think that it is a weakness to share your feelings. These fire fighters may also underestimate other's need to talk about their emotions. This kind of attitude has a negative effect on the usage of psychological aftercare.

As a conclusion it can be said that the personnel of rescue departments need more information about the necessities and benefits of psychological aftercare. It would also be important to create a more open-minded atmosphere. These actions would have a positive effect on the mental health of fire fighters. It would also be beneficial to create a system, in which psychological debriefing would be lead by educated persons from another rescue department. This would add more confidentiality to psychological debriefing.

Keywords

organizational culture, rescue department, psychological aftercare, emotional display

Confidentiality

public

	4
1 JOHDANTO	6
2 ORGANISAATIOKULTTUURI	8
2.1 Määritelmä	8
2.1.1 Scheinin organisaatiokulttuurin tasot	9
2.1.2 Organisaatiokulttuurin oppiminen	10
2.2 Organisaatiokulttuuri pelastuslaitoksissa	11
2.2.1 Pelastustoimen arvot	12
2.3 Pelastustoimen ammatillinen kulttuuri	13
2.3.1 Pelastajien ammatti-identiteetti	15
2.3.2 Pelastajien ammattirooli	15
2.4 Maskuliinisuus pelastustoimessa	16
3 PSYKKISESTI KUORMITTAVIEN TILANTEIDEN VAIKUTUS TYÖHYVINVOINTIIN	18
3.1 Työhyvinvointi	18
3.2 Työkyky	18
3.3 Työn kuormittavuus	20
3.4 Traumaattiset tilanteet pelastajan työssä	21
3.4.1 Traumaattisen kriisin käsittelyprosessi	22
3.4.2 Henkinen apu	22
4 TUTKIMUKSEN SUORITTAMINEN	26
4.1 Tutkimusmenetelmät ja kohderyhmä	26
4.2 Tutkimuksen toteutus	26
4.2.1 Pelastuslaitoksissa työskentelevät pelastajat	27
4.2.2 Pelastusopiston 1. lukukauden pelastajaopiskelijat	28
4.3 Tutkimuksen luotettavuuden ja laadun arviointi	29
5 TUTKIMUSTULOKSET	31
5.1 Pelastajille suunnatun kyselyn tulokset	31

	5
5.1.1 Tunteista puhuminen	31
5.1.2 Pelastuslaitosten ilmapiiri	33
5.1.3 Suhtautuminen tunteiden näyttämiseen	35
5.1.4 Henkisen avun järjestäminen pelastuslaitoksissa	36
5.2 Opiskelijoille suunnatun kyselyn tulokset	39
5.2.1 Pelastaja ja maskuliinisuus	39
5.2.2 Pelastajan oikeus tuntea pahaa oloa	39
5.2.3 Tunteiden käsittely traumaattisten tilanteiden jälkeen	40
5.3 Kyselyjen tulosten vertailu	41
6 YHTEENVETO	43
6.1 Tunteiden näyttämisen ja niistä puhumisen hyväksyttävyyys ja tarpeellisuus	43
6.2 Henkisen avun järjestämisen nykytilanne	45
6.3 Organisaatiokulttuurin vaikutus psyykkisesti kuormittavista tilanteista puhumiseen	46
7 POHDINTA	49
7.1 Vallitseeko pelastuslaitoksissa maskuliinisuuden kulttuuri? – omakohtainen reflektio	49
7.2 Kehitysehdotuksia	50
7.3 Uusia tutkimusaiheita	52
7.4 Omat kokemukset tutkimuksen tekemisestä	52
LÄHTEET	54
LIITTEET	57
LIITE 1 Saatekirje pelastajien kyselyyn	57
LIITE 2 Kyselylomake pelastajille	58
LIITE 3 Kyselylomake pelastajaopiskelijoille	61

## 1 JOHDANTO

Pelastusalaa pidetään yleisissä mielikuvissa hyvin maskuliinisena alana. Maskuliinisuuteen liitetään usein oletus siitä, ettei tunteiden näyttäminen ole hyväksyttävää. Tällainen asennoituminen voi rajoittaa psyykkisesti kuormittavien tilanteiden asianmukaista käsittelyä.

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on selvittää pelastajien suhtautumista tunteiden näyttämiseen ja niistä puhumiseen. Tavoitteena on myös selvittää pelastuslaitosten organisaatiokulttuurin vaikutusta yksilön asenteisiin. Näin ollen henkistä apua saataisiin tulevaisuudessa kohdennettua aiempaa paremmin sitä tarvitseville ja lisäksi sopivin toimintamallein ja -käytäntöin. Pelastuslaitosten organisaatiokulttuuria ja sen vaikutusta tunteiden käsittelyyn on tutkittu Suomessa hyvin vähän.

Yleensä pelastajien työkykyyn keskittyvä tutkimus on käsitellyt fyysistä toimintakykyä, koska on selvää, että pelastajien on oltava hyvässä fyysisessä kunnossa suoriutuakseen työtehtävistään. Fyysisestä kunnosta huolehtimiseen on pelastusalalla monenlaisia ohjeita ja säädöksiä, kuten pelastuslaki, savusukellusohje ja vuosittaiset savusukellustestit. Monesti kuitenkin unohtuu psyykkisestä kunnosta huolehtiminen.

Pelastajien työkyvyn kannalta on kuitenkin yhtä tärkeää huolehtia hyvästä psyykkisestä toimintakyvystä. Tätä voivat heikentää esimerkiksi vuorotyö ja se, että pelastajat joutuvat koko ajan olemaan valmiudessa onnettomuustilanteiden varalta. Pelastajat joutuvat lisäksi työssään kokemaan epätavallisen suuren määrän psyykkisesti kuormittavia työtilanteita (Nissinen 2007, 13 -14). Jos niitä ei käsitellä asianmukaisesti, ne voivat kasautua yksittäisten pelastajien mieleen ja näin ollen aiheuttaa pitkäkestoisia ongelmia, kuten työuupumista, sairaslomia ja -eläkkeitä, kyynistymistä ja alkoholismia.

Tämä opinnäytetyö koostuu kahdesta osasta, joista ensimmäisessä, teoriaosassa, käsitellään lyhyesti organisaatiokulttuuria, ammatillista kulttuuria sekä henkistä hyvinvointia ja työssä jaksamista. Teoriaosuuden perustana toimii Edgar Scheinin vuonna 1987 julkaistu kirja Organisaatiokulttuuri ja johtaminen, jota pidetään yleisesti organisaatiokulttuurintutkimuksen uranuurtajateoksena.

Toinen osa muodostuu tutkimuksesta, jossa tutkitaan pelastuslaitoksien organisaatiokulttuuria ja sen vaikutusta tunteiden näyttämiseen ja niistä puhumiseen. Tutkimusosio sisältää kyselytutkimuksista saatujen tulosten esittelyn ja vertaamisen teoreettiseen viitekehitykseen. Lisäksi tutkimusosiossa esitetään kehitysehdotuksia sekä mahdollisia tulevaisuuden tutkimusaiheita.

## 2 ORGANISAATIOKULTTUURI

### 2.1 Määritelmä

Organisaatiokulttuuri terminä vakiintui käyttöön 1980-luvulla. Organisaatiokulttuurissa on kyse tiedostamattomista, mutta itsestään selvistä perusoletuksista, jotka yhdistävät organisaation jäseniä. Kulttuuri muodostuu yhdessä opituista tavoista, joilla pyritään sekä sopeutumaan ympäristön haasteisiin että pitämään ryhmä yhtenäisenä. Omitut tavat ohjaavat ryhmän tekemistä sekä käyttäytymistä ja muuttuvat näin ollen ryhmän tunnusmerkeiksi. Suurin osa kulttuurista on näkymätöntä ja tiedostamatonta. Se on organisaatiolle niin itsestään selvää, ettei sitä ole kuvattu tai aina edes tiedostettu. Nämä tiedostamattomat kulttuurin osat luovat pohjan kulttuurin näkyvälle ja mitattavalle osalle, johon kuuluvat esimerkiksi ammattikieli ja organisaation arvot. (Kuusela 2015, 13 – 14; Schein 1987, 23 – 27.)

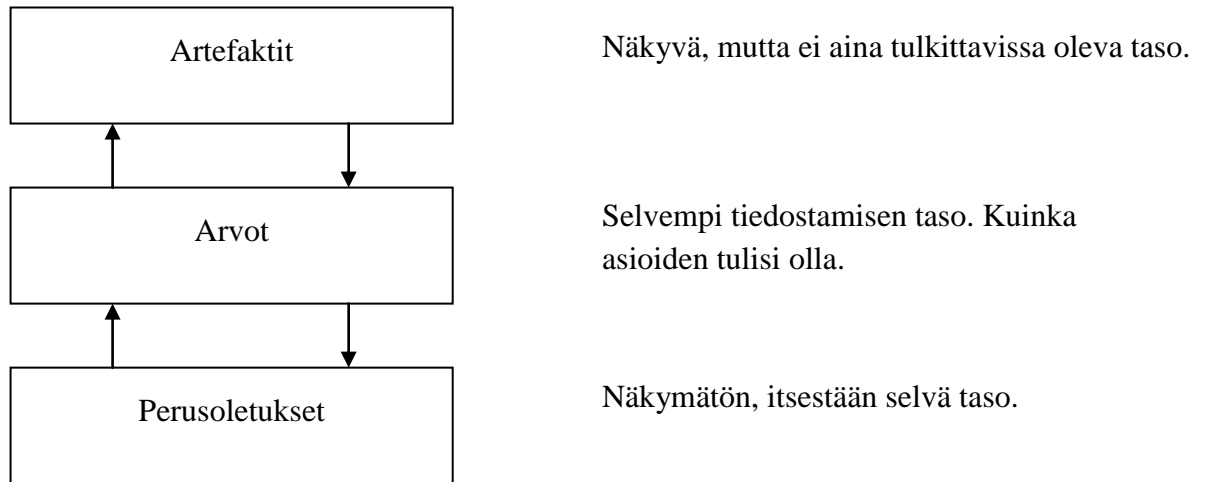
Organisaatiokulttuurin kuvauksessa käytetään usein jäävuorta. Sen huipulla ovat organisaation näkyvät ja kuuluvat osat eli ne, jotka ovat näkyvissä esimerkiksi kirjoitetuissa ohjeissa, toimintamalleissa ja politiikoissa. Suurin osa organisaatiokulttuurista on kuitenkin pinnan alla. Mihin organisaatiossa yleisesti uskotaan ja mitä asioita pidetään tärkeänä? (Kuusela 2015, 14.)

Yksinkertaisesti organisaatiokulttuuri määrittää siis, mitä asioita pidetään organisaatiossa oikeana, vääränä, hyvänä, huonona, sopivana, epäsopivana, tarkoituksenmukaisena tai epätarkoituksenmukaisena. Organisaatiokulttuuri vaikuttaa vahvasti organisaation jäsenten välisiin sosiaalisiin suhteisiin. (Lämsä ja Uusitalo 2002, 183)



### 2.1.1 Scheinin organisaatiokulttuurin tasot

Edgar Schein (1987, 31 – 32) jakaa organisaatiokulttuurin kolmeen eri tasoon (kuva 1).



**Kuva 1** Organisaatiokulttuurin tasot (mukaillen Schein 1987, 32).

#### Artefaktit

Kulttuurin näkyvimmillä tasolla ovat artefaktit ja luomukset. Tälle tasolle sijoittuvat esimerkiksi organisaation jäsenten havaittavissa oleva käyttäytyminen sekä puhuttu kieli. Perusoletukset ja arvot heijastuvat näkyviksi artefaktitasolle. (Schein 1987, 32 – 33.)

#### Arvot

Arvot ilmaisevat yksinkertaisuudessaan sen, miten asioiden organisaatiossa tulisi olla. Ne ovat toimintaa ohjaavia periaatteita, jotka vaikuttavat ihmisten valintoihin päätöksenteossa ja käyttäytymisessä. Jotkut arvot ovat hiljaisesti hyväksytyjä ja huonosti tiedostettuja ihmisten sisäisiä arvoja. Osa arvoista taas on tietoisia ja selkeästi ilmaistuja. Tällaisia julkilausuttuja tavoitearvoja halutaan korostaa ja edistää kaikessa toiminnassa. Nämä julkilausutut arvot eivät kuitenkaan aina toteudu artefaktitasolla. Organisaatio voi strategiassaan kertoa toimivansa tietyllä tavalla, esimerkiksi tasapuolisesti, mutta aina organisaation jäsenten käytös ei kuitenkaan ole tasapuolista. (Hautala ja Lämsä 2005, 179 – 180; Schein 1987, 33 – 35.)

#### Perusoletukset

Kulttuurin syvin taso muodostuu perusoletuksista. Perusoletukset ovat henkilölle kiistattomia ja tiedostamattomia itsestäänselvyksiä. Perusoletukset ovat ryhmän käyttäytymistä ohjaavia, piileviä oletuksia, jotka ilmoittavat organisaation jäsenille, kuinka heidän tulee ajatella, tuntea ja käyttäytyä. Organisaatiokulttuurin arvot sekä artefaktit ovat perusoletuksien ilmentymiä. (Schein 1987, 35 – 38.)

### 2.1.2 Organisaatiokulttuurin oppiminen

Artefaktit toimivat myös toiseen suuntaan oppimisen perustana (Hautala ja Lämsä 2005, 183). Esimerkiksi, jos työyhteisössä johtaja käskyy pikkutarkasti ja kenelläkään muulla ei ole mahdollisuutta vaikuttaa toimintaan, voi perusoletukseksi muodostua opittu avuttomuus myös uusien työyhteisön jäsenien keskuudessa.

Organisaatiokulttuuri muodostuu siis niistä ominaisuuksista, jotka ovat yhteisiä ja koetaan toimiviksi. Koska kulttuuri on osoittautunut toimivaksi, se opetetaan myös uusille työntekijöille. Kokemus kulttuurista syntyy siis yhdessä toimimalla. Uudet työntekijät omaksuvat organisaation säännöt vuorovaikutustilanteissa ja toimivat huomaamatta sosiaalisten arvostusten mukaan. Kaikki tämä tapahtuu yleensä tiedostamatta. Uudet työntekijät vain tietävät, miten kuuluu olla ja käyttäytyä. Kulttuurista poikkeamisen yleensä huomaa. Sen osoittavat muut organisaation jäsenet omalla käytöksellään. Organisaatio tekee siis työntekijöistä näköisensä. (Kuusela 2015, 47 – 48.)

Organisaatiokulttuurin tärkeimpiä luoja ovat johtajat. Tämä johtuu siitä, että johtavassa asemassa olevat henkilöt ovat organisaatioissa yleensä roolimalleja, joiden toiminta linjaa sitä, miten on toivottavaa toimia. Esimies on auktoriteettiasemassa, ja ihmisillä on inhimillinen taipumus noudattaa auktoriteetin ohjeita ja malleja. (Schein 1987, 19; Kuusela 2015, 50.) Aiemmat tutkimukset (esimerkiksi Saarimaa 2015, 53) osoittavat, että esimiesten asennoitumisella henkiseen ensiapuun onkin ratkaiseva merkitys siihen, kuinka paljon sitä pelastuslaitoksissa järjestetään, ja kuinka muut kyseisen pelastuslaitoksen työntekijät siihen suhtautuvat.

## 2.2 Organisaatiokulttuuri pelastuslaitoksissa

Pelastustoimi koostuu 22 alueellisesta pelastuslaitoksesta. Pelastustoimen tehtävät on määritelty pelastuslain (379/2011) 27 §:ssä. Tehtäviin kuuluu luonnollisesti onnettomuuksien seurausten rajoittaminen ja asianmukainen toiminta onnettomuus- ja vaaratilanteissa. Lisäksi pelastuslaitoksilla on monia muita tehtäviä, kuten ohjausta, valistusta ja neuvontaa sekä valvontatehtäviä. 27 §:ssä säädetään, että näiden lakisääteisten tehtävien lisäksi pelastuslaitos voi suorittaa esimerkiksi ensihoidontehtäviä, jos siitä on sovittu yhdessä sairaanhoitopiirin kanssa.

Pelastustoimen organisaatorakenne on vahvasti hierarkkinen. Pelastuslaitoksien organisaatorakenne voidaan jakaa yksinkertaisuudessaan kahteen osaan, jotka ovat päällystö ja miehistö. Tässä välissä tasapainoilee alipäällystö, joka on johtavassa asemassa miehistöön nähden, mutta viettää työvuorot kuitenkin miehistön keskuudessa. Varsinkin onnettomuustilanteissa tämä hierarkkisuus on välttämättömyys. Kaikkien on tiedettävä oma roolinsa ketjussa. Toisaalta taas asemalla varsinkin miehistö ja alipäällystö ovat tiivishenkinen ryhmänsä, jossa tehtävät tulee kyllä hoidettua, mutta ylimääräiselle ”simputukselle” ei ole sijaansa. Johtajuus ei määräydy pelkästään työntekijöiden aseman mukaan, vaan se voi määräytyä myös esimerkiksi työvuosien mukaan. Harvaa johtajaa kunnioitetaan ainoastaan arvonimen mukaan. (Mankkinen 2011, 91 ja 109.)

Pelastustoimessa näyttää olevan vahva organisaatiokulttuuri. Tämä tarkoittaa sitä, että suurin osa organisaation jäsenistä jakaa saman ajatusmaailman ja arvostaa samoja asioita (Judge ja Robbins 2013, 548 – 549). Alalle hakeutuu samantyyppisiä ihmisiä, joiden arvomaailma on hyvin samankaltainen. Myös se, että alan koulutus on toteutettu ”monopolikoulutuksena” edistää ihmisten samankaltaistumista. Vahvalla organisaatiokulttuurilla on hyvät ja huonot puolensa. Se vahvistaa yhteenkuulumisen tunnetta niiden osalta, jotka jakavat saman ajatusmaailman valtaosan kanssa. Toisaalta ne harvat työyhteisön toisinajattelijat voivat tuntea ulkopuolisuuden tunnetta, ja heidän onkin hankala sopeutua tiiviiseen työyhteisöön. Vahva organisaatiokulttuuri voi myös aiheuttaa vahvaa muutosvastarintaa (Judge ja Robbins 2013, 546).

Toisaalta pelastustoimen organisaatiokulttuuri koostuu monista eri alakulttuureista. Jokaisella pelastuslaitoksella on omanlaisensa kulttuuri. Pääkohdat ovat samoja kaikissa

laitoksissa, mutta vaihtelua alueittain on myös paljon. Myös laitosten sisällä on vielä erilaisia alakulttuureja. Jokaisella pelastajien työvuorolla on omanlaisensa kulttuuri kuten myös esimerkiksi johdolla ja ensihoidolla. Nämä alakulttuurit voivat teoriassa heikentää organisaatiokulttuuria, jos ne ovat ristiriidassa organisaatiokulttuurin kanssa (Harisalo 2010, 270 – 272). Pelastustoimessa alakulttuurit eivät kuitenkaan lähtökohtaisesti ole ristiriidassa keskenään. Suurin osa pelastustoimessa työskentelevistä ihmisistä jakaa samankaltaisen ajatusmaailman ja periaatteet. Tietenkin poikkeuksia mahtuu joukkoon mutta esimerkiksi palomiehet kokevat yhteenkuuluvuuden tunnetta jopa maasta toiseen (Mankkinen 2002, 97).

Pelastustoimessa kulttuurin oppiminen ja sisäistäminen alkaa jo opiskeluvaiheessa toisin kuin monilla muilla aloilla, joilla kulttuurin oppiminen alkaa vasta työpaikalla. Tämä johtuu siitä, että pelastusalalle valikoituu yleensä jo tiettytyyppisiä, samankaltaisia ihmisiä (Saari 2003, 277). Tämän lisäksi Pelastusopistolla ja -koulussa on hyvin samankaltaiset arvot sekä toiminta- ja käyttäytymismallit kuin pelastuslaitoksillakin. Opettajat kertovat tarinoita omista kokemuksistaan pelastuslaitoksissa ja näin myös organisaatiokulttuuri välittyy tuleville pelastajille jo opiskeluvaiheessa. Tämä kuitenkin aiheuttaa myös ei-toivottujen käyttäytymismallien siirtymistä tuleville työntekijöille, kun toimiala kouluttaa itse itseään. (Jaakkola 2008, 33 – 34.) Tietyllä tapaa näin täytyykin olla, jotta vastavalmistuneet pelastajat osaavat samat toimintamallit onnettomuustilanteissa kuin kokeneemmat pelastajat. Esimerkiksi kaikkien täytyy tehdä perusselvitys samalla tavalla, jotta toiminta onnettomuuspaikalla olisi mahdollisimman tehokasta ja sujuvaa.

### 2.2.1 Pelastustoimen arvot

Pelastustoimen organisaatiokulttuuria ohjaavat pelastustoimen arvot, jotka on määritelty Pelastustoimen strategia 2025:ssä vuonna 2012. Pelastustoimen arvot kuvataan sanoilla inhimillisesti, tasapuolisesti ja luotettavasti.

Arvot ovat Edgar Scheinin (1987, 34 - 35) tarkoittamia ilmaistuja arvoja, joiden perusteella voidaan ennustaa artefaktitasolla esiintyvää käyttäytymistä. Ongelmana toisaalta on, että jos nämä arvot eivät kumpua perusoletuksista, voivat ne jäädä vain ”sanahelinäksi” ja niillä ei todellisuudessa ole vaikutusta organisaation jäsenten käyttäytymiseen. Organisaatio voi siis sanoa käyttäytyvänsä tietyllä tavalla, mutta todellisuudessa toimiikin täysin toisin. Strategiassa on ehkäpä juuri tästä syystä tuotu ilmi, että arvoilla on todellinen merkitys vain, jos jokainen ymmärtää ja hyväksyy nämä arvot sekä kykenee arvioimaan niiden toteutumista omassa toiminnassaan.

Organisaation ulkopuolelle pelastustoimen arvot näyttäytyvät hyvinä ja toimivina. Kansalaiset pitävät palomiehiä hyvin luotettavina, ja esimerkiksi Yleisradio uutisoi Internet-sivuillaan 4.7.2013, että palomies on Suomen luotetuin ammatti. Kyselytutkimuksesta käy ilmi, että 97 % suomalaisista luottaa palomiehiin. Pelastuslaitoksen sisällä arvojen jalkautus on kuitenkin ollut huonoissa kantimissa. Esimerkiksi luottamus työntekijöiden ja johdon välillä on heikkoa. (Hiltunen 2012, 50 – 53.)

### 2.3 Pelastustoimen ammatillinen kulttuuri

Ammatillinen kulttuuri on osa organisaatiokulttuuria. Se ilmentää ammatin arvoja sekä ajattelu- ja toimintatapoja. Ammattikulttuurin päätehtävä on ammatti-identiteetin rakentaminen ja jatkuvuuden ylläpito. Ammattikuntiin liitetään yleisesti stereotyyppisiä uskomuksia. (Hyttinen 2010, 43 – 44.) Esimerkiksi pelastajia pidetään yleisesti suomalaisessa kulttuurissa sankareina ja, tämä näkyy oletuksena, minkälainen hyvän pelastajan tulisi olla.

#### Pelastajan työ

Pelastajan työ poikkeaa suuresti monista muista ammateista. Siihen sisältyy omaan henkeen tai terveyteen liittyviä riskejä, joita useimmilla ammattialoilla ei juuri joudu miettimään saati kohtaamaan. Pelastajan työssä esimerkiksi kuoleman riski on aina

läsnä, vaikka pelastajien kuolemaan johtaneita onnettomuuksia on Suomessa ollut vähän. Palomiehen työssä myös työolosuhteet ovat normaalia paljon haasteellisempia. Vaikka suuri osa pelastajan työajasta koostuu muusta kuin onnettomuustilanteissa toimimisesta, on pelastajan oltava jatkuvasti valmiina tekemään jotain, jota ei toivottavasti joudu tekemään. Tämä lisää henkistä painetta, koska koskaan ei voi tietää, milloin lähtö onnettomuuspaikalle tapahtuu. Tilanteen ollessa päällä pelastajan suorituksen tulee olla joka kerta maksimitasoa. (Aavameri 2012, 25 – 26 ja 115.)

### Työvuorot

Pelastuslaitosten työntekijät poikkeavat suuresti normaaleista toimistotyöajoista pelastajien osalta. Suurimmassa osassa pelastuslaitoksista pelastajat tekevät 24 tunnin työvuoron, jota seuraa yleensä kolmen päivän vapaa. Tämä johtaa siihen, että työvuorosta muodostuu työntekijöille kuin toinen perhe. Työvuoron kanssa tehdään tietenkin töitä, mutta myös nukutaan, syödään ja vietetään pyhäpäiviä. (Mankkinen 2002, 96.) Näin ollen hyvällä yhteishengellä on suuri vaikutus työssä jaksamiseen. Työvuorojen välillä voi olla samankin laitoksen sisällä suuria eroja. Jokaisella vuorolla on yleensä oma alakulttuurinsa, joten esimerkiksi vuoron vaihtaminen toiseen voi olla työntekijälle hyvin vaikeaa ja työntekijä voikin kokea sen jopa rangaistuksena. Työvuorojärjestelmä vaikuttaa suuresti pelastustoimen kulttuuriin.

Työvuorojärjestelyssä on hyvät ja huonot puolensa. Toisaalta se auttaa yhteishengen luomista, joka on tärkeää, koska loppujen lopuksi pelastajan henki voi olla työtoverin varassa. Toisaalta pelastaja ei voi itse vaikuttaa, mihin työvuoroon hän pääsee tai pahimmassa tapauksessa ”joutuu”.

Niin kuin aikaisemmin organisaatiokulttuuriosiossa 2.2 totesin, on pelastustoimen organisaatorakenne hyvin hierarkkinen. Tämä välittyy pukeutumisessa, työhuoneiden koossa ja kaikessa toiminnassa pelastuslaitoksilla. Esimerkiksi miehistön ja johdon työskentely- ja taukotilat voivat olla erillään ja pelastajat voivat esimerkiksi viitata päällystään pronomiinilla ”ne” ja toisiin pelastajiin pronomiinilla ”me” (Mankkinen 2011, 195). Tämä lisää vastakkaisasettelua miehistön ja päällystön välillä.

### 2.3.1 Pelastajien ammatti-identiteetti

Pelastajia on pidetty perinteisesti sankareina, jotka tulevat paikalle silloin, kun hätä on suurin, ja menevät rakennuksiin silloin, kun muut tulevat sieltä pois. Pelastajat kokevat työnsä parhaimpana puolena ihmisten auttamisen ja pelastamisen. Myös työn käytännöllisyys ja se, että näkee konkreettisesti käsiensä jäljen, ovat monen pelastajan mielestä työn hyviä puolia. Pelastajan työ on yhdistelmä käsityö- ja hoiva-ammatteja. Ammattiin kuuluu siis paljon muutakin kuin perinteistä tulipalojen sammuttamista. (Aavameri 2012, 84 – 93.) Monialapelastaja onkin nykyisin pelastustoimessa käytössä oleva termi, jolla viitataan juuri pelastajan laajentuneeseen toimenkuvaan.

Pelastajilla on ominaisuuksia ja tekijöitä, jotka suojaavat heitä traumaattisilta kokemuksilta, tai toisin sanoen traumaattiset kokemukset eivät vaikuta heihin yhtäläillä kuin maallikoihin. Ensinnäkin pelastajakoulutukseen on valikoitunut ihmisiä, joilla on tavallista parempi stressin sietokyky. (Saari 2003, 277 – 278.) Tätä ominaisuutta myös testataan pelastajatutkinnon pääsykokeissa psykologisessa osuudessa (Pelastusopisto).

Pelastajien koulutukseen kuuluu useita opintojaksoja, jotka valmentavat tuleviin työtehtäviin ja niiden traumaattisiin psykologisiin vaikutuksiin. Tämän valmennuksen tulisi jatkua myös työn aikana erilaisin harjoituksin, koska yleensä kaikista stressaavimpia tilanteita ovat sellaiset, joita ei ole aikaisemmin koettu. Kokemuksen karttuessa samat tilanteet, jotka ennen tuntuivat vaikeilta, alkavat olla entistä rutiininomaisempia. Tämä kuitenkin edellyttää, että aikaisemmat traumaattiset kokemukset on käsitelty asianmukaisesti. (Saari 2003, 277 – 278.)

### 2.3.2 Pelastajien ammattirooli

Myös yksi pelastajia traumaattisilta kokemuksilta suojaava tekijä on ammattirooli. Pelastajat pystyvät hälytyksen saamisen jälkeen käymään mielessään läpi, mitä

onnettomuuspaikalla odottaa. Matkalla onnettomuuspaikalle ammattirooli saa siis vallan. (Dyregrov 1994, 206 – 207.)

Ammattirooli suojaa pelastajia omilta tunteilta onnettomuuspaikalla. Kun pelastaja onnettomuuspaikalla keskittyy omaan työtehtävään, ei hän ehdi nähdä ja kokea kaikkea, mitä olisi nähtävissä ja koettavissa. Usein reaktiot tulevat onnettomuustilanteen jälkeen, kun ammattirooli purkaantuu, jolloin omille reaktioille on tilaa. Ammattirooli siis nostaa traumaattisten kokemusten sietokykyä. (Saari 2003, 278 – 279.)

Ammattirooli on myös siitä tärkeä, että pelastajien ei tule näyttää omaa pahaa oloaan autettaville. Tietenkin pelastajan tulee olla empaattinen onnettomuuden uhreja kohtaan, mutta ylimääräisen paniikin ja toivottomuuden lietsominen ei auta onnettomuustilanteissa. (Aavameri 2012, 84 – 85.)

Ammattirooliin voidaan sisällyttää myös pelastustoimessa paljon käytetty huumori, joka auttaa vaikeiden tilanteiden käsittelyä. Huumori auttaa pelastajia säilyttämään etäisyyden traumaattiseen tilanteeseen. Huumori voi ulkopuoliselle tuntua hyvinkin ronskilta, mutta pelastajille se on tärkeä tapa vähentää tapahtumien traumaattisuutta ja, näin ollen se toimii jonkinlaisena jälkipurkuna tilanteiden päätyttyä sekä niiden aikana (Aavameri 2012, 196 – 197).

Huumori ei kuitenkaan ole riittävä jälkipurkukeino kaikkien tilanteiden jälkeen. Joillekin se varmasti toimii, mutta joukossa on niitä, jotka pitävät huumoria lapsellisena ja mauttomana. Tämä johtaa siihen, että ne, jotka tarvitsisivat henkistä apua, eivät sitä uskalla pyytää, koska sitä pidetään yleisesti tarpeettomana ja jopa heikkouden merkinä. (Saari 2003, 280; Airila ym. 2009, 56.)

#### 2.4 Maskuliinisuus pelastustoimessa

Maskuliinisuudella tarkoitetaan yleisesti sitä, minkälaisia toimintamalleja miehiltä odotetaan. Miehikästä miestä pidetään yleisesti vahvana, itsevarmana ja rohkeana. Samanlaisia oletuksia liittyy myös palomiehiin. Palomies on ensimmäisenä



onnettomuuspaikalla auttamassa hädässä olevia. Nykyään palomiehiä kutsutaan pelastajiksi, mutta tämän termin käyttö ei ole yleistynyt kansan keskuudessa. Monet pelastustoimeen liittyvät nimikkeet (esimerkiksi palomies, miehistö) viittaavat miehiin. (Mankkinen 2002, 96.) Pelastustoimi on siis perinteisesti miehisyttä korostava ammattiala. Naisten osuus pelastustoimessa on viime vuosina kasvanut, mutta naisia on edelleen hyvin vähän verrattuna miehiin. Suurin osa pelastustoimessa työskentelevistä naisista on toimistotyössä ja ensihoidossa. Juuri ensihoidon tehtävillä naisten osuus on viimeisten vuosien aikana kasvanut paljon.

Miehisyyteen liitetään usein myös käsitys siitä, että ei ole miehekästä näyttää tunteitaan tai puhua niistä. Suomalaisessa kulttuurissa tunteiden näyttämistä on pidetty yleisesti heikkouden merkinä, enemmän naisille sopivana. Suomalaisessa kulttuurissa on myös yleisesti käytössä sanontoja kuten ”kestä kuin mies” ja ”kärsi kuin mies”. Nämä molemmat viittaavat siihen, että miehen tulisi kestää vaikeatkin tilanteet niistä puhumatta ja turhia valittamatta. Miehet voivat kokea jopa hautajaisissa, ettei heidän ole lupa näyttää tunteitaan vapautuneesti. Suomalaiseen kulttuuriin on myös liittynyt se, että miesten on lupa purkaa tunne-elämän kuohut vain miehisillä tavoilla, kuten aggressiivisella käyttäytymisellä ja avautumalla humalassa (Nyqvist 2006, 92). Tämä suomalaisille miehille tyypillinen ”machokulttuuri” heijastuu myös pelastustoimen kulttuuriin. Pelastajat voivat kokea, että todellisia tunteitaan ei ole lupa paljastaa omalle vertaisjoukolleen (Aavameri 2012, 253 – 254). Samankaltaisia huomioita miesten tunteiden näyttämisen hyväksyttävyydestä on tehty myös esimerkiksi psykoterapian parissa (Lindfors ja Valkonen 2012, 330).

### 3 PSYKKISESTI KUORMITTAVIEN TILANTEIDEN VAIKUTUS TYÖHYVINVOINTIIN

#### 3.1 Työhyvinvointi

Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan kokonaisuutta, jonka muodostavat, työ ja sen mielekkyys, terveys, turvallisuus ja hyvinvointi. Työhyvinvointia voidaan parantaa esimerkiksi hyvällä johtamisella ja työyhteisön ilmapiirillä sekä työntekijöiden ammattitaitoa lisäämällä. Työhyvinvointi vaikuttaa positiivisesti työssä jaksamiseen ja vähentää sairauspoissaolojen määrää. Hyvä työhyvinvointi vaikuttaa myös työn tuottavuuteen positiivisesti. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2016.)

Kokonaisvaltainen työhyvinvointi koostuu fyysisestä, psyykkisestä, sosiaalisesta ja henkisestä hyvinvoinnista. Kaikki nämä osa-alueet liittyvät ja vaikuttavat toisiinsa, joten työhyvinvointia tulee tarkastella kokonaisvaltaisesti, ei pelkästään yhtä osa-aluetta irrallisesti. Puutteet jossakin osa-alueessa heijastuvat helposti toisiin osa-alueisiin. Esimerkiksi psyykinen stressi heijastuu helposti fyysiseen terveyteen esimerkiksi sairastumisten muodossa. (Virolainen 2012, 11 – 12.)

#### 3.2 Työkyky

Työkyky muodostuu fyysisestä, psyykkisestä ja sosiaalisesta toimintakyvystä sekä terveydestä. Työkykyyn liittyy olennaisesti myös osaaminen, jonka perustana ovat ammatilliset tiedot ja taidot. Myös henkilön omat asenteet vaikuttavat merkittävästi työkykyyn. Mielekäs työ vahvistaa työkykyä. Johtaminen, työyhteisö ja työolot vaikuttavat myös työkykyyn. Kokonaisuudessa työkyvyssä onkin kyse ihmisen

voimavarojen ja työn välisestä yhteensopivuudesta ja tasapainosta. (Työterveyslaitos 2014.)

Pelastuslaitoksissa on pitkät perinteet pelastajien toiminta- ja työkyvyn mittaamisessa. Tästä säädetään pelastuslain (379/2011) 39 §:ssä. Pääpaino on aina ollut kuitenkin fyysisen toimintakyvyn testaamisessa, toimintakykyä testataan vuosittain esimerkiksi savusukellustestillä. Psykkinen toimintakyky on kuitenkin pelastajille ja muille ammattiauttajille yhtälailla tärkeää. Samalla kun pelastajien työnkuva on muuttunut tulipalojen sammuttamisesta monipuolisemmaksi pelastus- sekä ensihoitotehtävien hoitamiseksi, on myös työn henkinen kuormittavuus noussut korkeammalle tasolle. Hyvä psykkinen toimintakyky on ensiarvoisen tärkeää esimerkiksi työturvallisuuden sekä työssä jaksamisen kannalta. (Airila ym. 2009, 54 – 56.)

Pelastajien yleinen työkyky on Työterveyslaitoksen tutkimuksen mukaan laskenut 1990-luvusta. Varsinkin ikääntyminen on yksi selittävästä tekijöistä tässä laskussa. Myös pelastustehtävien monipuolistuminen on johtanut siihen, että pelastajat ovat kokeneet taitojen ja tietojensa riittämättömyyttä työtehtävissä. (Lusa ja Punakallio 2011, 37 – 42.)

Pelastajien työkykyyn positiivisesti vaikuttavat esimerkiksi ikä, tupakoimattomuus, aktiivinen liikunnan harrastaminen, hyvä vireystila sekä stressin- ja paineensietokyky äärimmäisen kuormittavissa tilanteissa, kuten myös tyytyväisyys elämään ja työnkokeminen itselleen tärkeäksi. Toisaalta alentunutta työkykyä pelastajien osalta ennustavat muun muassa työtehtävien epätasainen jakautuminen, riittämätön opastus ja neuvonta, tyytymättömyys johtamiseen, huonot työasennot sekä huonot ihmissuhteet työtovereiden ja esimiesten kanssa. (Lusa ja Punakallio 2011, 37 – 40.)

Työkykyyn vaikuttaa myös se, että ihmisillä tulee olla työpaikallaan mahdollisuus kokea ja ilmaista tunteitaan. Tunteiden vapaa kertominen ja mielipiteiden ilmaisu kollegoilleen ja esimiehille on tärkeää. Mikäli ihminen kokee, ettei hänellä ole mahdollisuutta ilmaista tunteuksiaan ja mielipidettään, tukahduttaa ihminen tunteitaan sisältäpäin. Tämä tunteiden tukahduttaminen aiheuttaa ahdistuneisuutta ja työpahoinvointia. (Virolainen 2012, 19.)

### 3.3 Työn kuormittavuus

Työhyvinvointiin ja työkykyyn vaikuttaa negatiivisesti työn kuormittavuus. Työkuormituksella tarkoitetaan yleisesti ihmisen fyysisten ja psyykkisten toimintojen ja ominaisuuksien käyttöä työssä. Sekä yli- että alikuormitus on haitallista ihmisen hyvinvoinnin ja terveyden kannalta. Kuormitustekijät voivat liittyä itse työhön, työn organisointiin, työyhteisön ja organisaation toimintatapoihin tai työympäristöön. (Elo ym. 2005, 5 – 6.)

Psyykkistä kuormitusta eli stressiä aiheuttavat tekijät liittyvät yleensä liialliseen työmäärään, työpaikan ilmapiiriin, töiden huonoon organisointiin, työympäristöön tai työn sisältöön. Myös organisaation toimintatavat ja huono johtaminen aiheuttavat työntekijöille stressiä. Yleisemmin stressiä aiheuttavia tekijöitä ovat liiallinen työmäärä tai liian hankalat työtehtävät. Myös alikuormittava työ, jossa ei ole riittävästi haasteita, voi olla haitallisesti kuormittavaa. (Työterveyslaitos, 2016.) Pelastajien työssä psyykkistä kuormitusta aiheuttavat erityisesti traumaattiset tilanteet sekä se, että pelastajat joutuvat koko ajan olemaan valmiudessa onnettomuustilanteiden varalta. Mahdollinen huono työyhteisön ilmapiiri sekä huono johtaminen aiheuttavat pelastajille psyykkistä kuormitusta. Myös poikkeava työaikajärjestelmä on selvä kuormitustekijä.

Ylikuormitusta aiheuttaa työntekijälle esimerkiksi liian vaativat työtehtävät, kireä aikataulu, kova fyysinen rasitus, korkeat tavoitteet ja epäselvät odotukset. Ylikuormitus aiheuttaa työntekijälle väsymystä, ahdistusta ja stressiä. Haitallinen ylikuormitus voi olla tilapäistä, jolloin seurauksena saattaa olla esimerkiksi kyllästymistä tai ohimenevää fyysistä väsymystä työpäivän aikana. Lyhytkestoinen kuormitus menee yleensä ohi muutamassa päivässä, mutta pahimmassa tapauksessa kuormituksesta seuraa pitkäkestoista uupumista, joka voi johtaa loppuun palamiseen. (Virolainen 2012, 33.)

Toisaalta taas liian helppo tai yksinkertainen työ, jossa on vain vähän vastuuta, on laadullisesti alikuormittavaa ja aiheuttaa turhautumista ja stressiä. Mikäli työ ei siis tarjoa henkistä eikä fyysistä haastetta, kiinnostus ja yrittäminen laskevat helposti. Tämän seurauksena on alisuorittaminen. (Virolainen 2012, 33.)

Pelastajan työ on fyysisesti hyvin kuormittavaa. Fyysisesti kuormittavia tekijöitä ovat esimerkiksi ruumiillisesti raskas työ, taakkojen käsittely ja staattiset tai hankalat

työasennot (Työterveyslaitos, 2016). Kaikki edellä luetellut kuormitustekijät vaikuttavat pelastajiin melkein jokaisessa onnettomuustilanteessa. Esimerkiksi rakennuspalotilanteessa pelastajilla on selässään usean kilon painoiset paineilmalaitteet, myös letkukehikot ovat raskaita kannettavia esimerkiksi kerrostalon ylimpiin kerroksiin. Työasennot ovat onnettomuustilanteissa luonnollisesti hyvinkin hankalia.

Pelastajat tekevät 24 tunnin työvuoroa, joka on yksi työn kuormittavuuteen vaikuttava tekijä. Vuorotyön kuormittavuus johtuu vuorokausirytmien häiriintymisestä sekä esimerkiksi perhe-elämän ja työn yhteen sovittamisesta. Tietenkin pelastajien työvuoroissa yöllä voi levätä mutta unenlaatu ei ole samanlaista kuin kotona nukkuessa. Tämä johtuu siitä, että yölläkin täytyy olla valmiudessa lähtemään keikalle. Osa pelastajista myös kokee, että hälytyksien jälkeen on vaikea nukahtaa, koska elimistössä on vielä ”keikka-adrenaliinia”. (Aavameri 2012, 131 – 132.)

### 3.4 Traumaattiset tilanteet pelastajan työssä

Pelastajantyössä työntekijä joutuu kohtaamaan normaalia suuremman määrän traumaattisia tilanteita. Toisin kuin suurin osa ihmisistä, täytyy pelastajan arki elämän ongelmallisuuden ja kärsimyksen kohtaamisesta. Käytännössä jokaisessa työvuorossa pelastaja joutuu kohtaamaan onnettomuudessa osallisena olleita ja heidän omaisiaan. Näin ollen ammattiauttajan arjessa kärsimystarinoita tulee kannettavaksi tavallisuudesta huomattavasti suurempi määrä. (Nissinen 2007, 13 -14.)

Pelastustyö aiheuttaa kahdenlaista ammatillista stressiä. Työssään pelastaja joutuu kohtaamaan päivittäin järkyttäviä tapahtumia kokeneita ihmisiä. Näiden ihmisten kohtaaminen ja heidän kärsimyksensä näkeminen aiheuttaa traumaattisia kokemuksia ja stressiä myös pelastajille. Toisaalta pelastajat joutuvat onnettomuuspaikoilla uhkaaviin tilanteisiin, jotka eivät aina ratkea myönteisellä tavalla. (Saari 2003, 277.) Yksi stressin aiheuttajista pelastajan työssä on siis työn vaarallisuus.

Kuten aiemmin mainitsin, pelastajilla on ominaisuuksia, jotka auttavat käsittelemään psyykkistä työkuormaa maallikkoja paremmin. Näistä ominaisuuksista huolimatta on

tehtäviä, jotka voivat olla traumatisoivia jopa kokeneille pelastajille, kuten lapsiuhri tai työtoverin vakava loukkaantuminen. Myös pitkään jatkuvat tai epäonnistumiseen johtavat työtehtävät lisäävät psyykkistä kuormitusta. (Saari 2003, 279.)

### 3.4.1 Traumaattisen kriisin käsittelyprosessi

Salli Saaren (2003, 41) mukaan ihmisten reaktioissa traumaattisen kokemuksen aikana ja jälkeen on havaittavissa samankaltaisuutta. Useimmat ihmiset reagoivat samalla tavalla, vaikka tietenkin yksilöllisiä erojakin löytyy. Ihmisillä on sisään rakennettuna paljon tarkoituksenmukaisia reagointi- ja käsittelymalleja, jotka edesauttavat traagisesta tapahtumasta selviämistä. Ne laukeavat automaattisesti ja tehostavat käsittelyprosessia. Ongelmana on usein se, että ihmiset pyrkivät itse puuttumaan tähän prosessiin ja siten estävät kokemuksen käsittelyä. On myös mahdollista, että ihminen on omaksunut sellaisia käsittelytapoja, joilla on negatiivinen vaikutus traumaattisen tapahtuman käsittelyyn.

Traumaattisen kriisin käsittelyprosessi jaetaan neljään eri osaan, jotka ovat

1. sokkivaihe
2. reaktiovaihe;
3. työstämis- ja käsittelyvaihe
4. uudelleen orientoitumisen vaihe (Saari 2003, 41 – 68; Mielenterveysseura).

### 3.4.2 Henkinen apu

Pelastajien työ altistaa traumaattisille kokemuksille ja psyykkiselle stressille. Jos näiden purkamiseen ei luoda asianmukaisia keinoja, käyttävät työntekijät ei-toivottuja keinoja

niistä selviämiseen. Työntekijöiden traumaattisten kokemusten ja stressin jättäminen vaille riittävää apua voi näkyä liiallisena alkoholin käyttönä, huonona työilmapiirinä, vaikeuksina kotielämässä, runsaina sairauspoissaoloina, työkyvyttömyyseläkkeinä tai pahimmassa tapauksessa itsemurhina. (Saari 2003, 279 – 280.)

Työterveyslaitoksen tutkimuksessa (Lusa ja Punakallio 2011, 104) on tehty huomio, että pelastajien alkoholin käyttö on lisääntynyt tutkimusjakson aikana ja toiseksi yleisin työkyvyttömyyseläkkeen syy on mielenterveyden häiriöt. Nämä voivat johtua esimerkiksi huonosti hoidetusta traumaattisten tilanteiden jälkipurusta.

Työturvallisuuslain (738/2002) 25 §:ssä säädetään, että työnantajan on tiedon asiasta saatuaan, ryhdyttävä toimiin fyysisten ja henkisten kuormitustekijöiden selvittämiseksi sekä vaaran välttämiseksi tai vähentämiseksi. Henkinen ensiapu on siis työnantajan lakisääteinen vastuu.

#### Henkisen avun muodot

Henkinen apu voidaan karkeasti jakaa viralliseen ja epäviralliseen apuun. Virallisella puolella tarkoitetaan esimerkiksi defusing- ja debriefingtilaisuuksia. Epävirallinen osio taas koostuu esimerkiksi kahvipöydässä tai saunassa tapahtuvista keskusteluista työtovereiden kanssa. Tämä työtovereiden epävirallisempi tuki ja huolenpito ovat kriisitilanteiden jälkeen täysin korvaamattomia (Dyregrov 1993, 232 – 233).

Pelastuslaitoksissa yleisimmin käytössä olevia virallisen henkisen avun muotoja ovat purku- eli defusing-kokoukset sekä debriefing-istunnot (Saarimaa 2015, 45). Defusing-kokouksen tavoitteena on traumaattisten reaktioiden lieventäminen, kokemusten normalisointi ja eristäytymisen ehkäiseminen. Defusing-kokous tulisi siis järjestää heti tilanteen päättymisen jälkeen ennen kotiin lähtöä, jotta kaikkia päivän kokemuksia ei tarvitsisi viedä kotiin mietittäväksi. (Saari 2003, 281.)

Toinen yleisesti käytössä oleva menetelmä on psykologinen debriefing eli jälkipuinti. Siinä traumaattista tapahtumaa käsitellään muutaman päivän sisällä tapahtumasta sokkivaiheen jälkeen. Näin ollen traumaattisen kokemuksen käsittelyprosessia pyritään vauhdittamaan ja suuntaamaan oikein. (Saari 2003, 154 – 173.)

Pelastuslaitoksissa defusing-kokoukset järjestetään yleensä laitoksen omilla resursseilla ja debriefing taas hankitaan yleensä ulkopuolisen ammattilaistahon toteuttamana

(Saarimaa 2015, 45 – 46). Vetäjien asemasta organisaatiossa on kahdenlaista näkökantaa. Esimerkiksi Dyregrovin (1993, 232 – 233) mukaan henkisen avun antajan on ensiarvoisen tärkeää tuntee työntekijöiden työkuultuuri ja tehtävät, jotta hän voi saavuttaa esimerkiksi pelastajien luottamuksen. Muussa tapauksessa purkutilaisuudet voivat ennemmin aiheuttaa epäluuloja, vastustusta ja vihaa.

Saaren (2003, 283) mukaan purkutilaisuuksien vetäjän tulee olla organisaation ulkopuolelta, jotta hänellä ei hierarkkisessa organisaatiossa olisi kaksoisroolia, joka vaikuttaa negatiivisesti esimerkiksi purkutilaisuuksien luottamuksellisuuteen. Ulkopuolinen vetäjä ei myöskään mene yhtä helposti mukaan organisaation kyseenalaisiin käytäntöihin kuin organisaation sisältä tuleva vetäjä.

Myös työnohjaus on yleisesti käytössä pelastuslaitoksissa. Työnohjauksessa jaetaan työssä syntyneitä kokemuksia ja ajatuksia. Vuorovaikutus on työnohjauksen onnistumisen kannalta ensiarvoisen tärkeää. Työnohjauksessa vuorovaikutuksen tulee olla mahdollisimman avointa. Työnohjaus voidaan toteuttaa joko yksilötyönohjauksena työnohjattavan ja työnohjaajan välillä tai vaihtoehtoisesti työyhteisön työnohjauksena, jolloin siihen osallistuu työnohjaajan lisäksi ryhmä työntekijöitä tietyistä työyhteisöistä. Työnohjaus on yleensä pitkäaikainen prosessi, joka saattaa kestää useita vuosia. Se koostuu yleensä 45 minuutin mittaisista kokoontumisista, joita järjestetään muutaman viikon välein. (Kärkkäinen 2012, 16 – 17, 32.)

Suhtautuminen henkiseen apuun aiempien tutkimusten mukaa

Yli 90 %:a pelastuslaitoksista tarjoaa henkistä ensiapua työntekijöilleen. Todellisuudessa käytännöt ja henkinen ensiapu vaihtelevat kuitenkin pelastuslaitosten välillä. (Saarimaa 2015, 51) Yhdeksi suurimmista ongelmista onkin havaittu pelastuslaitosten ”machokulttuuri”, joka ei ole hyvä ympäristö psyykkisen hyvinvoinnin edistämiseen. Psyykkisen pahoinvoinnin myöntäminen voi olla tällaisessa kulttuurissa hankalaa leimautumisen pelossa. (Airila ym. 2009, 56.)

Pelastajat voivat siis kokea, että ei ole ammatillista tai miehekästä kokea pahoinvointia traumaattisten tilanteiden jälkeen. Pelastuslaitosten kaltaisten organisaatioiden suurin ongelma onkin Saaren (2003, 280 - 282) mukaan se, että niiden ilmapiiri on yleensä inhimillisiä piirteitä halveksiva. Näin ollen se estää työntekijöitä tunnistamasta itsessään luonnostaan heissä olevia tarpeita ja tunteita sekä tuomaan niitä esille.



Ammattiauttajat saattavat kokea, että auttamisessa ollaan tekemisissä ihmiselämän tavallisten kärsimysten kanssa. Näin ollen heidän käsityksensä on, että he ovat henkisesti niin vahvoja, että traumaattisista kokemuksista selvitään arkijärjellä eikä henkiselle ensiavulle ylipäättänsä olisi tarvetta. (Nissinen 2007, 12; Saarimaa 2015, 55.) Todellisuudessa pelastajien työssä psyykkisesti järkyttäviä kokemuksia joutuu kokemaan paljon. Kaikki eivät toivu niistä ilman työyhteisön tukea.

Pelastuslaitos on luonteeltaan hyvin hierarkkinen ja autoritaarinen. Tästä syystä on tärkeää, että organisaation johto ja esimiehet ymmärtävät työntekijöiden ammattimaisen avun tarpeet ja traumaattisten tilanteiden jälkipurun merkityksen, jotta psykologisella tuella ja palveluilla olisi edellytykset tuottaa tulosta. Parhaat mahdolliset edellytykset tulokselliselle työlle on silloin, kun esimiestehtävissä olevat tunnistavat tilanteet, joissa ammatillista apua tarvitaan ja omalla päätöksellään tukevat avun toteutumista. (Saari 2003, 281 – 282.)

## 4 TUTKIMUKSEN SUORITTAMINEN

### 4.1 Tutkimusmenetelmät ja kohderyhmä

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on selvittää, millä tavoin pelastustoimen organisaatiokulttuuri vaikuttaa pelastajien aseteisiin käsitellä työtilanteiden aiheuttamia tunteita ja mikä merkitys asenteilla on henkisen ensiavun menetelmien käytössä.

Tutkimusongelmat ovat seuraavat:

1. Onko henkisistä asioista puhuminen hyväksyttyä ja koetaanko puhuminen tarpeelliseksi?
2. Vaikeuttaako vallitseva organisaatiokulttuuri psyykkisesti kuormittavista tilanteista puhumista ja näin ollen henkisen avun antamista ja vastaanottamista?

Tutkimuksen kohderyhmät ovat 22 aluepelastuslaitoksen pelastushenkilöstö sekä kaksi ryhmää Pelastusopiston ensimmäisen lukukauden pelastajaopiskelijoita (Pelastajakurssit 94 ja 95).

### 4.2 Tutkimuksen toteutus

Pelastushenkilöstön tutkimus tehtiin kyselytutkimuksella, jossa oli 13 monivalintakysymystä ja yksi avoin kysymys. Tällä kohtuullisen suppealla kysymysmäärällä on tarkoitus lisätä vastausmääriä, jotta kenenkään vastaaminen ei jäisi kiinni liian raskaasta kyselystä. Kysely toteutettiin Surveypal-kyselyohjelman avulla anonyymisti.

Monivalintakysymykset 1 - 8, 10 ja 13 esitettiin väitteiden muodossa. Vastaaja otti kantaa väitteisiin kuusiportaisella asteikolla, jossa asteikkopiste yksi tarkoittaa ”täysin

eri mieltä” ja asteikkopiste kuusi ”täysin samaa mieltä”. Kaksi kysymystä käsitteli pelastajien osallistumista työnohjaukseen ja jälkipurkutilaisuuksiin (kysymykset 9 ja 11), joissa vastausvaihtoehtoina olivat kyllä ja ei. Lisäksi kysyttiin, järjestetäänkö pelastuslaitoksissa sopiva määrä jälkipurkutilaisuuksia (kysymys 12). Vastausvaihtoehtoja oli viisi asteikoilla aivan liian vähän – aivan liikaa.

Tutkimusmenetelmäksi on valittu kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimus, koska tutkimuksen tavoite on kattaa kaikki pelastustoimessa työskentelevät pelastajat. Tutkimusmenetelmäksi on valittu kvantitatiivinen tutkimus tutkimusryhmän suuren koon takia. Syvempi haastattelu näin suurelle joukolle olisi ollut hyvin aikaa vievää ja käytännössä mahdotonta.

Pelastajaopiskelijoiden kysely sisälsi kolme avointa kysymystä. Kysely suoritettiin heille tutkijan toimesta Pelastusopiston psykologian oppitunneilla 24.2.2016. Pelastusopistossa opiskelevien pelastajien osalta valitsin tutkimusmenetelmäksi kvalitatiivisen eli laadullisen tutkimustavan. Tällä tavoin tarkoituksena oli saada kattavampi kuva opiskelijoiden ennakkokäsityksistä siitä, minkälainen hyvä pelastaja on.

#### 4.2.1 Pelastuslaitoksissa työskentelevät pelastajat

Kyselytutkimus kohdistettiin pelastuslaitoksissa työskenteleville pelastajille. Heidän suhtautumistaan psyykkiseen tukeen haluttiin selvittää, jotta henkisen ensiavun määrällinen ja laadullinen tarjonta olisi tulevaisuudessa tarkoituksenmukaista. Pelastusopistossa vasta-aloittaneille opiskelijoille kysely suunnattiin siksi, että saadaan verrattua opiskelijoiden asenneilmastoa pelastuslaitoksissa työskentelevien pelastajien asenteisiin. Näin ollen tutkimuksesta käy ilmi pelastuslaitoksen organisaatiokulttuurin vaikutus pelastajien asenneilmastoon.

Kyselyt lähetettiin pelastuslaitosten pelastusjohtajille (22 kpl), jotka jakoivat kyselyn laitoksensa sisällä työskenteleville pelastajille. Kysely toimitettiin myös pelastuslaitosten yleiseen virkasähköpostiin, jotta sen levikki olisi mahdollisimman

laaja. Taustatiedoissa ei kysytty vastaajan pelastuslaitosta, joten on mahdotonta tietää tarkasti, kuinka laajasti pelastusjohtajat ovat jakaneet linkin laitoksiensa sisällä.

Vastausaikaa kyselyyn annettiin kaksi viikkoa aikavälillä 19.2.2016 ja 4.3.2016. Vastausmäärä oli 409 kappaletta. Taustatietoina kyselyssä kysyttiin työkokemusta viiden vuoden tarkkuudella sekä ikää kymmenen vuoden tarkkuudella. Analysointivaiheessa katsottiin järkevämmäksi ikämuuttujan huomiotta jättämisen, koska työkokemuksen määrä on tärkeämpi muuttuja organisaatiokulttuuria analysoitaessa. Iästä ja työkokemuksesta muodostuneet ryhmät olivat myös hyvin samankaltaisia. Lisäksi työkokemuksen vastaajaryhmät yhdistettiin seuraavasti:

- 0 – 10 vuotta työkokemusta (172 kpl)
- 11 – 20 vuotta työkokemusta (117 kpl)
- yli 20 vuotta työkokemusta (120 kpl).

Näin ollen ryhmien koot muodostuivat suuremmiksi ja tasaisemmiksi. Täten tulosten luotettavuus parani.

#### 4.2.2 Pelastusopiston 1. lukukauden pelastajaopiskelijat

Keskiviikkona 24.2.2016 suoritettiin Pelastusopiston pelastajakursseille 94 ja 95 kolmen avoimen kysymyksen kysely, jonka tarkoituksena oli kerätä vertailuaineistoa pelastuslaitoksissa työskenteleville pelastajien kyselyyn. Opiskelijoille suunnatussa kyselyssä selvitettiin heidän käsityksiään siitä, millainen tunteiden käsittelijä pelastajan tulee olla, ja etenkin minkälaisia ennakkokäsityksiä opiskelijoilla on heidän tulevasta ammatistaan. Tutkimus toteutettiin täysin anonymisti, vastaajilta ei kysytty taustatietoja, kurssinumeroa lukuun ottamatta.

Pelastajakurssilla 94 opiskelee 28 oppilasta, joista paikalla kyselyn suorittamisen aikaan oli 22 oppilasta. Poissaolevat opiskelijat olivat saaneet hyväksiluvun psykologian opintojaksosta muun muassa palopäällystötutkinnon (insinööri-amk) perusteella. Palopäällystön koulutusohjelmasta valmistuneet ovat työskennelleet pelastuslaitoksissa, mikä olisi voinut näkyä vastauksissa. Nyt vastaajista mahdollisimman moni on alan

ulkopuolinen, heillä ei ole aikaisempaa kokemusta pelastuslaitoksissa työskentelystä. Näin ollen vastaajilla ei ole ennakkoluuloja käsitellystä aiheesta, joten vastaukset ovat tutkimuksen kannalta tarkoituksenmukaisempia. Kaikki 22 paikalla ollutta opiskelijaa suostuivat vastaamaan kyselyyn.

Pelastajakurssilla 95 opiskelee 30 opiskelijaa, joista paikalla kyselyn aikaan oli 28 oppilasta. Kahdella henkilöllä oli hyväksiluku psykologian opintojaksosta. Kaikki paikalla olleet opiskelijat suostuivat vastaamaan kyselyyn.

#### 4.3 Tutkimuksen luotettavuuden ja laadun arviointi

Tutkimuksen luotettavuudesta puhuttaessa erotetaan kaksi käsitettä: validiteetti ja reliabiliteetti. Validiteetilla tarkoitetaan sitä, mitattiinko sitä, mitä piti ja sitä yleistyykö tulkinta muihin kuin tutkittuihin tapauksiin. Reliabiliteetti taas kertoo, miten tarkasti mitattiin. (Vehkalahti 2014, 40 – 41; Alasuutari ym. 2005, 254.)

Validiteettia tarkastellessa on syytä ottaa huomioon vastausmäärä ja -prosentti. Vastauksia pelastuslaitoksissa työskenteleville pelastajille suunnattuun kyselyyn tuli kiitettävästi, yhteensä 409 kappaletta. Pelastuslaitoksissa pelastustoimintaan osallistuneita henkilöitä (pelastajat, alipäällystö ja päällystö) on vuonna 2013 ollut yhteensä 3577 (Pelastustoimen taskutilasto 2010 – 2014, 6). Näin ollen kyselyn vastausprosentiksi saadaan yli 10. Ongelmana on kuitenkin se, edustaako vastaajajoukko kattavasti pelastuslaitosten yleistä näkökulmaa. Vaikka vastauksia tuli erittäin paljon, on mahdotonta sanoa, vastasivatko kyselyyn vain sellaiset henkilöt, jotka ovat kiinnostuneita asiasta. Näin ollen tutkimustulokset ovat varmasti totta vain tässä vastaajajoukossa, eivätkä välttämättä ole täysimittaisesti yleistettävissä kaikkiin pelastuslaitoksissa työskenteleviin pelastajiin. Toisaalta aikaisemmissa tutkimuksissa ja kirjallisuudessa on esitetty samansuuntaisia tuloksia. Yllä mainittujen syiden takia on mielestäni perusteltua olettaa, että tämän tutkimuksen yleistettävyys on kohtalaisen hyvä.

Yksi merkittävä tekijä tutkimuksen luotettavuutta arvioitaessa on se, kuinka vastaajat ovat ymmärtäneet kysymykset. Pelastuslaitoksissa työskenteleville pelastajille suunnatussa kyselyssä monivalintakysymykset on pyritty tekemään mahdollisimman yksiselitteisiksi, jotta väärinymmärtämistä ei tapahtuisi. Vaikka kyselyn toteuttaisivat uudestaan eri tutkijat, vastaukset olisivat todennäköisesti samansuuntaisia. Näin ollen pelastajille suunnatun kyselyn reliabiliteetti on hyvä. Pelastusopiston opiskelijoille suunnatussa kyselyssä tarvittiin enemmän suullista ohjeistusta, joten sen vastaukset ovat enemmän riippuvaisia kyselyn tekijästä. Näin ollen sen reliabiliteetti on heikompi kuin pelastajille suunnatun monivalintakyselyn osalta.

Organisaatiokulttuuri on käsitteenä monimutkainen, ja eri lähteet määrittelevät käsitteen eri tavalla. Tästä syystä organisaatiokulttuurin mittaamiseen ei ole yksiselitteistä tapaa. Tässä tutkimuksessa käytetyt kysymykset on laadittu Scheinin viitekehyksen pohjalta. Mielestäni kysymykset mittasivat tutkittavaa ilmiötä riittävän kattavasti.

Oma kokemukseni Pelastusopistosta ja pelastuslaitoksessa harjoittelusta on vaikuttanut jossain määrin tulosten analysointiin. Vaikka kysymyksessä on pääosin määrällinen tutkimus, ei ”objektiivista todellisuutta” voi kaikilta osin tavoittaa, koska tulosten analyysissä on myös kvalitatiivista aineistoa johtopäätösten taustalla.

## 5 TUTKIMUSTULOKSET

Tässä luvussa on esiteltyä tehdystä tutkimuksesta saatu tilastollinen tieto. Lisäksi mukana on vertailu pelastuslaitoksissa työskentelevien ja Pelastusopiston pelastajaopiskelijoiden vastausten välillä.

### 5.1 Pelastajille suunnatun kyselyn tulokset

Kymmenessä kysymyksessä väittämiin otettiin kantaa kuusiportaisella asteikolla, jossa ääripäät olivat 1 = täysin eri mieltä ja 6 = täysin samaa mieltä. Tuloksia analysoitaessa väittämien vastausvaihtoehdot yhdistettiin siten, että asteikkopisteistä 1 ja 2 tuli yksi ryhmä, asteikkopisteistä 3 ja 4 yksi ryhmä sekä asteikkopisteistä 5 ja 6 yksi ryhmä. Näin ollen ääripäitä vertailemalla saatiin selkeämpi kokonaiskuva vastauksista.

#### 5.1.1 Tunteista puhuminen

Tutkimuksessa selviää, että hiukan yli puolet pelastajista (52 %) kokee, että he voivat puhua tunteistaan avoimesti työpaikalla. Eräs vastaaja kuvaa avoimessa vastauksessaan tunteista puhumista seuraavasti: *”Avoimella vuorovaikutuksella. Henkilökohtaisia ei-organisoituja tilanteiden ja tunteiden purkamisia tapahtuu laitoksessa paljon ja niiden merkitys on suuri”*.

Toisaalta noin joka kymmenes vastaaja (11 %) on sitä mieltä, ettei hän voi puhua tunteistaan avoimesti työpaikalla. Työkokemuksen lisääntyessä pelastajat kokevat pystyvänsä puhumaan tunteistaan avoimemmin. Uudemmat työntekijät kokevat siis työpaikan ilmapiirin sellaisena, että se estää heitä avautumasta tunteistaan. Tätä tukee myös avoimen kysymyksen vastaukset, joissa korostetaan kokeneempien kollegoiden

merkitystä työyhteisön ilmapiirin luomisessa, esimerkiksi *”Vanhempien ja konkareiden tulisi ottaa huomioon nuorempien kokemattomuus ja epävarmuus asioiden esille tuomiseen, eikä alkaa vähättelemään tilanteen vakavuutta.”*

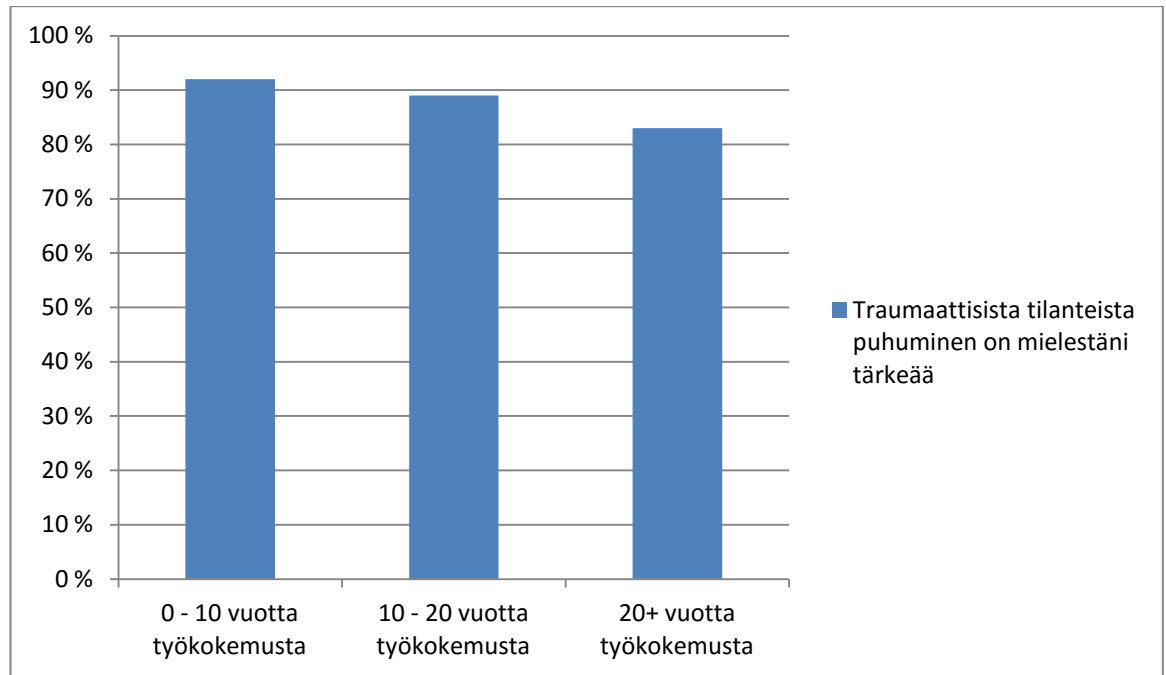
#### Keskustelumuodot

Avoimissa vastauksissa parhaimpina keskustelumuotoina pidetään perinteisiä kahvipöytäkeskusteluja sekä esimerkiksi saunan lauteilla tai kuntosalilla puhumista. Näiden epävirallisempien keskusteluiden ilmapiiriä pidetään rennompana ja näin ollen niissä avautuminen koetaan helpommaksi. *”Rauhallisesti kahden kesken tai pikku porukalla, vaikka puntilla tai saunassa, ei mitään toimistoa ja toimiston ilmapiiriä.”*

Tietenkin kaikista traumaattisimpien tehtävien jälkeen pidetään tärkeänä virallisempia jälkipurkukeinoja kuten debriefing- ja defusingtilaisuuksia. *”Joko pienessä porukassa ilman erillistä vetäjää ns. yleisellä tasolla jutellaan. Myös ohjattu defusin ja depriifing hieman ”kovempien” keikkojen jälkeen. Olen kokenut nämä hyväksi ja porukka ihan mielellään siellä ”avautuu”.”*

Lähes 90 % vastaajista on sitä mieltä, että traumaattisista tilanteista puhuminen työtovereiden kanssa on tärkeää. Pelastuslaitosten yhteishenkeä kuvaa hyvin seuraava vastaus: *”Yhdessä tehdään, yhdessä kärsitään, yhdessä jaketaan”*. Vain yksittäiset vastaajat pitivät traumaattisista tilanteista puhumista työtovereiden kanssa merkityksettömänä. Työkokemuksen lisääntyessä, traumaattisista tilanteista puhuminen koetaan vähemmän tärkeäksi kuin vähemmän työkokemusta hankkineiden pelastajien keskuudessa (Kuva 2).





**Kuva 2** Traumaattisista tilanteista puhuminen on mielestäni tärkeää.

Monissa avoimissa vastauksissa korostetaan sitä, että pelastusalan ulkopuoliset eivät voi ymmärtää, mitä tehtävillä on joutunut kokemaan. Avoimissa vastauksissa toistuu useasti seuraavan kaltaiset vastaukset: *”Keskustelemalla oman työporukan kesken ilman ulkopuolisia henkilöitä. Samassa tilanteessa mukana olleet ymmärtävät tilanteen parhaiten.”*

Kaksi kolmesta vastaajasta (67 %) on sitä mieltä, että negatiivisten tunteiden jakaminen auttaa traumaattisten tilanteiden käsittelyssä. Vain alle 5 % vastaajista on sitä mieltä, ettei negatiivisten tunteiden jakaminen auta ollenkaan traumaattisten tilanteiden käsittelyssä. Myös negatiivisten tunteiden jakaminen koetaan vähemmän hyödylliseksi kokeneempien pelastajien keskuudessa.

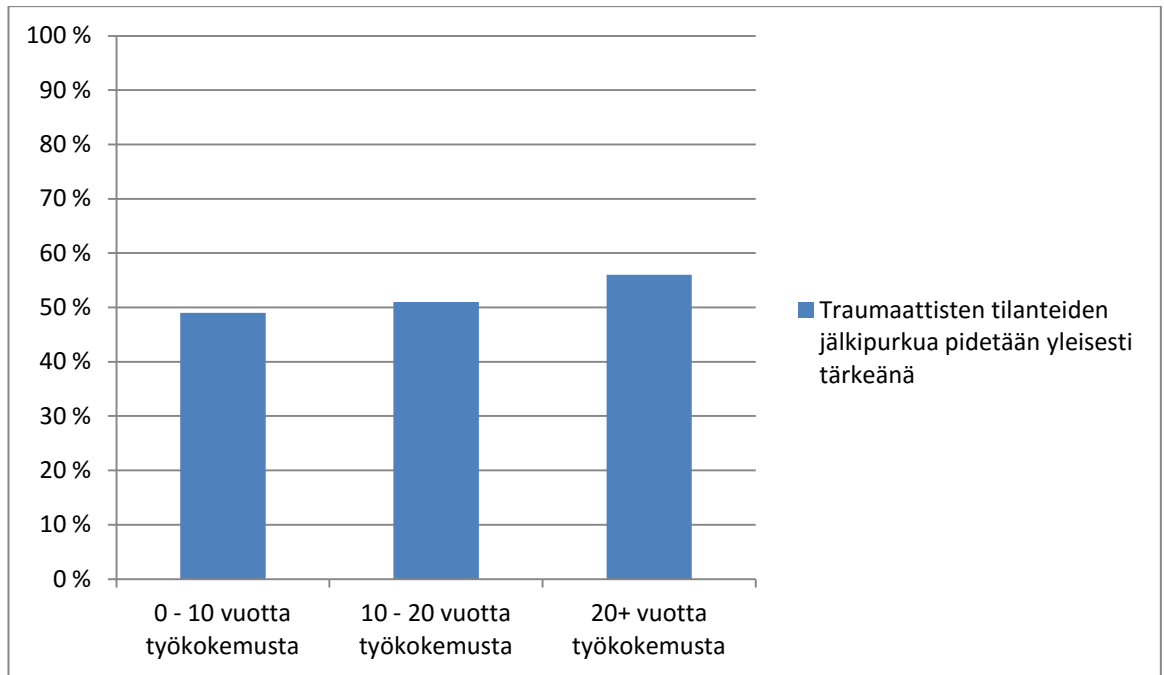
### 5.1.2 Pelastuslaitosten ilmapiiri

Noin kaksi kolmasosaa vastaajista (63 %) kokee, että pelastuslaitoksen ilmapiiri ei rajoita traumaattisten tilanteiden käsittelyä ja tunteiden näyttämistä. Vastaavasti noin 15

% vastaajista kokee, että pelastuslaitoksen ilmapiiri on merkittävästi rajoittava tekijä. Avoimissa vastauksissa pelastuslaitosten vastakkainasettelu koetaan rajoittavaksi tekijäksi, esimerkiksi: *”Ensinnäkin tämä vastakkain asettelu pitäisi saada pois täältä. Palokunnan pyhä kolminaisuus paistaa kuin Naantalin aurinko paloasemilla. Päivätyöläiset vs vuorotyöläiset. Viha/kateus ja taikausko toisia kohtaan. Ei täällä enemminkin pysty yleisesti mistään vaikeista asioista puhumaan.”*

Enemmän työkokemusta hankkineet pelastajat pitävät työpaikkansa yleistä ilmapiiriä rajoittavampana kuin vähemmän kokemusta hankkineet pelastajat. Alle kymmenen vuotta työkokemusta hankkineiden pelastajien keskuudessa noin 10 % pitää ilmapiiriä selvästi rajoittavana, kun taas yli 20 vuotta töissä olleista yli 20 % on sitä mieltä, että ilmapiiri on selvästi rajoittava. Eräs vastaaja kuvaa vallitsevaa tilannetta seuraavasti: *”Täytyy jotenkin saada luottamus siitä, ettei tunteiden esiintuomisen jälkeen tapahdu millään tasolla ”selkään puukottamista”. Tarkoitan sillä sitä ettei tarvitse kuulla asiasta kommentteja asian käsittelyn jälkeen.”*

Hieman yli puolet vastaajista (52 %) kokee, että traumaattisten tilanteiden jälkipurkua pidetään yleisesti tärkeänä heidän työpaikallaan. Noin 7 % vastaajista on taas sitä mieltä, että heidän työpaikallaan traumaattisten tilanteiden jälkipurkua ei pidetä yleisesti ollenkaan tärkeänä. *”Kaikki eivät halua puhua koskaan tunteistaan, mutta heiltäkin pitää saada pois se käytös mikä estää toisia puhumasta, esimerkiksi, että naureskellaan ja sanotaan, että äh, ei täs mitään silloin kun toiselle on oikeasti tärkeää puhua eteen tulleesta tilanteesta.”* Työkokemuksen lisääntyessä pelastajat kokevat, että traumaattisten tilanteiden jälkipurkua pidetään yleisesti tärkeämpänä kuin vähemmän työkokemusta omaavien keskuudessa (Kuva 2).



**Kuva 3** Traumaattisten tilanteiden jälkipurkua pidetään yleisesti tärkeänä.

### 5.1.3 Suhtautuminen tunteiden näyttämiseen

Lähes 90 % vastaajista on sitä mieltä, että tunteiden näyttäminen ei ole heikkouden merkki. Vain noin 4 % vastaajista pitää tunteiden näyttämistä merkinä heikkoutena. Työkokemuksen lisääntyessä suhtautuminen tunteiden näyttämiseen muuttuu kielteisemmäksi. Alle 20 vuotta työkokemusta hankkineiden keskuudessa vain 3 % pitää tunteiden näyttämistä heikkouden merkinä. Toisaalta yli 20 vuotta työkokemusta hankkineista yli 7 % on sitä mieltä, että tunteiden näyttäminen on heikkouden merkki.

Avoimen kysymyksen vastuksissa käy ilmi, että pelastuslaitoksissa on jossain määrin sellainen kulttuuri, että leimautumisen pelossa pahaa oloa ei haluta jakaa, esimerkiksi *”Palokuntakulttuurissa helposti ”nieleskellään” traumaattiset kokemukset ja niitä ei puida läpi. Ajatellaan, että en minäkään tästä traumatisoitunut kun ei muutkaan.”*

Yli 70 % vastaajista on sitä mieltä, että pelastajan ei tarvitse kestää vaikeita tilanteita kuin mies, turhia valittamatta. Toisaalta 8 % vastaajista on sitä mieltä, että vaikeat tilanteet tulee kestää kuin mies.

Lähes 90 % vastaajista on sitä mieltä, että pelastajalla on oikeus tunkea pahaa oloa vaikeiden keikkojen jälkeen. Vain yksittäiset vastaajat ovat sitä mieltä, että pelastajalla ei ole oikeutta tunkea pahaa oloa vaikeiden keikkojen jälkeen. *”Vaikeissa tilanteissa tuntuu aina joltain, jos ei tunne mitään, niin se on hälyttävää.”* Avoimen kysymyksen vastauksissa korostetaan, että pelastaja saa kokea tehtävän jälkeen pahaa oloa mutta onnettomuuspaikalla tunteet on pidettävä kurissa. Eräs vastaaja kuvaa tunteiden näyttämistä seuraavasti: *”Tunteiden näyttäminen tositalanteessa on heikkouden merkki. Tiukan paikan tullen tulee olla vahva kuin kallio. Mikäli kesken työtehtävien alkaa tunteiden näyttäminen haitata työntekoa, tulisi tarkasti miettiä onko oikealla alalla. Jälkeenpäin voi tietysti surra, itkeä, valittaa, somatisoida yms. Ei kesken hommien.”*

#### 5.1.4 Henkisen avun järjestäminen pelastuslaitoksissa

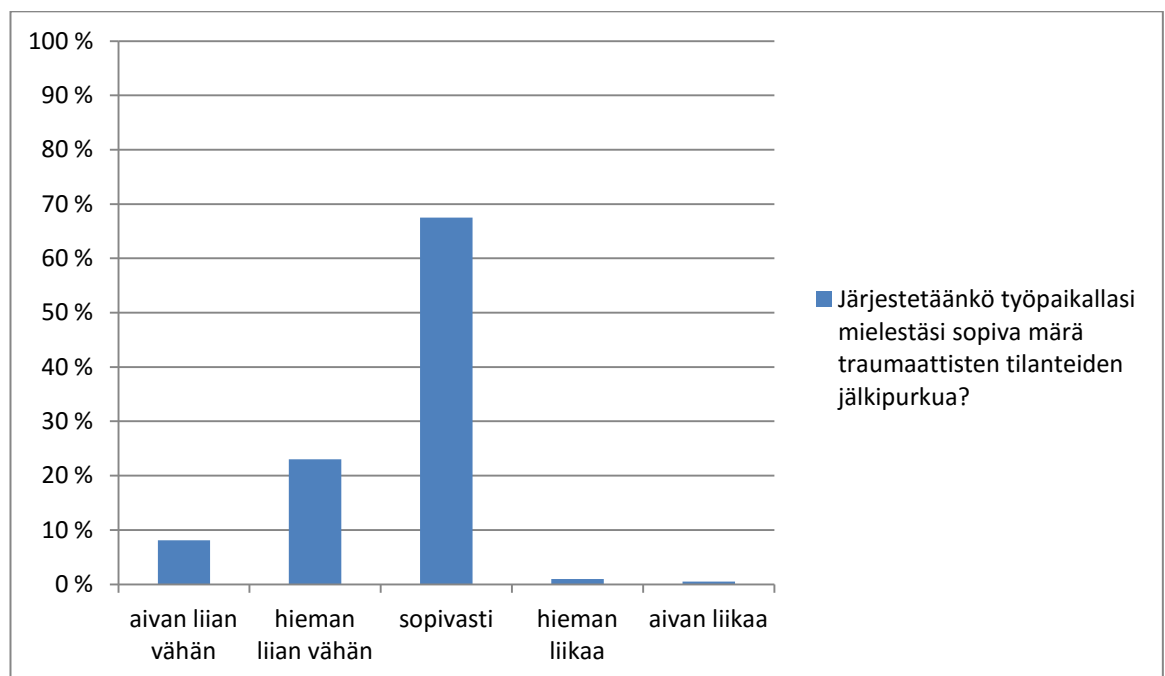
Hieman yli puolet vastaajista (55 %) on sitä mieltä, että he saavat työpaikallaan riittävästi tukea vaikeiden asioiden käsittelyssä. Noin joka kymmenes vastaaja (9 %) on toisaalta sitä mieltä, ettei saa läheskään riittävästi tukea vaikeiden asioiden käsittelyssä. Vähemmän työkokemusta hankkineet pelastajat kokevat saavansa paremmin tukea vaikeiden asioiden käsittelyyn kuin kokeneemmat pelastajat. Vain 3 % alle kymmenen vuotta työkokemusta hankkineista pelastajista kokee, etteivät he saa riittävästi tukea. Yli 10 vuotta työkokemusta hankkineiden pelastajien keskuudessa prosenttiosuus on noussut yli viidentoista prosentin.

Avoimissa vastauksissa korostetaan esimiesten roolia tuen saamiseksi. Moni vastaaja kokee, että esimiesten tulee herkemmin kysellä pelastajien tuntemuksia ja avata keskustelua vaikeistakin asioista, esimerkiksi: *”Esimiehen tulisi olla keskustelun avaaja ja selvittää että me ihmiset olemme erilaisia ja voimme reagoida asioihin eri tavoin,*

*niin sulkeutuneimmatkin rohkaistuisivat avaamaan tuntojaan ja samalla kaikki muutkin ymmärtäisivät miksi esimerkiksi käytös voi muuttua.”*

#### Jälkipurkutilaisuudet

Kaksi kolmas osaa vastaajista (68 %) on sitä mieltä, että heidän työpaikallaan traumaattisten tilanteiden jälkipurkua järjestetään sopiva määrä. Noin kolmas osa (31 %) kokee, että jälkipurkua järjestetään liian vähän. Vain kuusi vastaajaa 409:stä on sitä mieltä, että traumaattisten tilanteiden jälkipurkua järjestetään liikaa. (Kuva 4.) Kuitenkin avoimen kysymyksen vastuksissa esitetään näkemyksiä, ettei traumaattisten tilanteiden jälkipurkua pidä väkisin järjestää. Tässä korostuu esimiesten rooli, jotta avun tarvitsijat tunnistetaan tehokkaammin.



**Kuva 4** Järjestetäänkö työpaikallasi mielestäsi sopiva määrä traumaattisten tilanteiden jälkipurkua?

64 % vastaajista on osallistunut jälkipurkutilaisuuksiin, ja näin ollen siis 36 % vastaajista ei kyseisiin tilaisuuksiin ole osallistunut. Avoimien vastausten perusteella noin puolet porukasta pitää jälkipurkutilaisuuksia hyvänä ja toinen puoli taas ei arvosta tilaisuuksia.

## Jälkipurkutilaisuuksien vetäjä

Jälkipurkutilaisuuksien vetäjällä näyttää olevan korostettu rooli tilaisuuden onnistumisen kannalta. Suurin osa arvostaa sitä, että vetäjä on pelastusalan ammattilainen, jotta hän ymmärtää mitä tehtävillä on joutunut kokemaan. Esimerkiksi eräs vastaaja kuvaa jälkipurkutilaisuutta seuraavasti: *”Saman alan henkilöstöä pitämään purkua, ulkopuoliset eivät ole kykeneviä pääsemään samalle aaltopituudelle pelastajien näkemysten ja kokemusten kanssa. Tästä esimerkkinä Konginkankaan bussiturma. Me siellä toimineet pelastajat koimme SPR:n järjestämän tilaisuuden täydeksi fiaskoksi ja erittäin kiusaannuttavaksi. Vasta kun Helsingistä tuli kaksi vanhempaa palomiestä jotka pitivät vastaavan tilaisuuden uudestaan, se koettiin ERITTÄIN hyväksi!”*

Toisaalta suuri vähemmistö on sitä mieltä, että tilanteen vetäjän tulee olla mielellään jokapäiväisen työjoukon ulkopuolelta: *”Tilanteen lopputulokseen vaikuttaa ratkaisevasti, kuka sitä vetää.. Vetäjä saisi olla ihminen, joka ei olisi jokapäiväisessä työkuviossa mukana.”* Myös tilaisuuksien vetäjien kouluttamista pidetään hyvin tärkeänä, esimerkiksi: *”Asiallinen ja koulutettu henkilö vetää hyvin organisoidun debriefingin.”*

## Työnohjaus

Työnohjausta vastaajista tärkeänä pitää hieman yli puolet (55 %). Vain yksittäiset vastaajat (alle 2 %) ovat sitä mieltä, että työnohjaus ei ole ollenkaan tärkeää. Vastaajista noin 70 % on osallistunut työnohjaukseen. Tilaisuuksiin osallistuneiden vastaajien keskuudessa työnohjausta pidetään tärkeämpänä kuin sellaisten vastaajien keskuudessa, jotka eivät olleet tilaisuuksiin osallistuneet. Ongelmana ilmeisesti on, että kaikille työntekijöille ei ole selvää, mitä työnohjaus on ja kuinka sitä on saatavilla. Tätä tukevat avoimet vastaukset, kuten *”Oikean laatuksella työnohjauksella. Suurin osa pelastajista ei ymmärrä, mitä työnohjaus on!!”*

## 5.2 Opiskelijoille suunnatun kyselyn tulokset

### 5.2.1 Pelastaja ja maskuliinisuus

Noin kolme neljästä vastaajasta on sitä mieltä, ettei pelastajan tarvitse tunteidensa puolesta olla ”macho”. Eräs vastaaja kuvaa pelastajan luonnetta seuraavasti: *”Ei tarvi olla. Kaikenlaiset ihmiset voivat olla pelastajia ja suoriutua työstä. Ryhmän toiminta ratkaisee enemmän.”* Vastaajien mukaan hyvää fyysistä kuntoa tietenkin tarvitaan työtehtävissä, joten ulkoisesti pelastajan tulee näyttää miehekkäältä. Vastaajien mielestä pelastaja tarvitsee kuitenkin tietynlaista henkistä kovuutta vaikeista tehtävistä selviämiseen. Eräs vastaaja vastasi kysymykseen seuraavasti: *”Mielestäni ei. Tunteista saa puhua avoimesti koska ihmisiähän tässä ollaan muiden joukossa. Tietynlaista kovuutta kuitenkin vaaditaan ettei murru keskellä keikkaa.”*

Vastaajat korostavat sitä, että pelastaja on ennen kaikkea auttamassa muista ihmisiä ja turha ”machoilu” ei kuulu työhön vaan siitä voi olla enemmän haittaa kuin hyötyä, esimerkiksi *”Ei tarvitse olla macho. Oikeastaan ei pidä olla macho. Machouteen mielletään herkästi ylimielisyys ja siitä voi olla jopa haittaa pelastajan työssä.”* Pelastajan tulee vastaajien mielestä osata puhua tunteistaan ja jakaa asioita, jos ne painavat mieltä. *”Mielestäni pelastajan tulee olla henkisesti vahva ja tasapainoinen. Se myös tarkoittaa omien heikkouksien ja itselle raskaiden asioiden tunnistamista.”* Vain aivan yksittäiset vastaajat ovat sitä mieltä, että pelastajan täytyy olla ”macho” ollakseen hyvä työssään.

### 5.2.2 Pelastajan oikeus tuntea pahaa oloa

Kaikki 49 vastaajaa ovat sitä mieltä, että pelastaja saa tuntea pahaa oloa vaikeiden tehtävien jälkeen. Vastaajat ovat sitä mieltä, että pelastaja on ihminen siinä missä

muutkin ja on inhimillistä tuntee pahaa oloa esimerkiksi kohdatessa kuolleen ihmisen. Yksi opiskelijoista kuvaa pelastajan oikeutta tuntee pahaa oloa seuraavasti: *”Saa tuntee, pelastajakin on vain ihminen eikä kone.”* Myös empaattisuus koetaan vastaajien keskuudessa tärkeänä ominaisuutena pelastajalle. Vastauksissa on esillä myös ajatuksia siitä, pystyykö pelastaja tekemään parhaansa ihmishenkien pelastamiseksi, jos hän ei tunne myötätuntoa autettavia kohtaan.

Opiskelijat kuitenkin tunnistavat pelastajan ammattirooliin kuuluvan tunteiden kätkemisen onnettomuustilanteiden aikana. Vastauksissa korostetaan, että tunteitaan pitää pystyä hallitsemaan onnettomuustilanteen aikana. *”Saa tuntee keikan jälkeen ja tunteet pitää myös avoimesti näyttää. Keikan aikana ei ole välttämättä suotavaa näyttää isosti tunteitaan, koska se vaikuttaa pelastettavaan/seuraajiin ja väärin ymmärtämisen vaara on suuri.”*

### 5.2.3 Tunteiden käsittely traumaattisten tilanteiden jälkeen

Monissa vastauksissa korostetaan, että jokainen ihminen käsittelee vaikeita asioita omalla tavallaan ja yhtä parasta tunteiden käsittelytapaa on vaikea mainita. Kuitenkin lähes kaikki vastaajat pitävät parhaana tunteiden käsittelytapana vaikeiden tilanteiden jälkeen asioiden jakamista vertaisten kanssa. Parhaana keskusteluseurana pidetään sellaisia henkilöitä, jotka ovat olleet samalla onnettomuustehtävällä mukana ja kokeneet samat asiat. Suurin osa on siis sitä mieltä, että ensikäden tieto pelastajantyöstä on ensiarvoisen tärkeää, jotta henkilö voi ymmärtää, mitä itse on tehtävällä kokenut, esimerkiksi *”Työkaverit ja heidän kanssa jutteleminen. Työkavereilta saa vertaistukea, he siis tietävät mitä olet joutunut kokemaan.”*

Hyvää ryhmähenkeä ja kokeneempien työtovereiden tukea pidetään vastaajien keskuudessa myös hyvinä ja tärkeinä asioina tunteiden käsittelyn kannalta. Eräs vastaaja kuvaa tilannetta seuraavasti: *”Ryhmä tukee ja ymmärtää. Kokeneilta työkavereilta saa varmasti hyviä neuvoja.”* Muina hyvinä tunteiden käsittelytapoina mainitaan harrastukset. Vastaajat kokevat esimerkiksi urheilun, metsästyksen ja kalastuksen



terapeuttiseksi. Yksittäisissä vastauksissa tunteiden käsittelytapoina esiintyvät myös esimerkiksi alkoholin nauttiminen ystävien kanssa sekä usko Jumalaan.

Monissa vastauksissa korostetaan, että pienemmässä joukossa on helpompi käsitellä vaikeita asioita kuin suuressa. Suuressa ryhmässä pelätään leimaantumista, kun aina mukaan sattuu joku, joka pitää avautumista heikkoutena. Vastaajat kokevat myös, että jos onnettomuustilanne jää pyörimään mieleen vertaistuenkin jälkeen, tulee järjestää jälkipurkutilaisuuksia. Vastaajien mielestä vaikeat tilanteet tulee käsitellä mahdollisimman nopeasti tilanteiden jälkeen, jotta asiat eivät jää pyörimään mieleen. *”Jos asioita/tunteita ei käsitellä heti, vaan jätetään vellomaan omaan päähkoppaan, on lopputulema rumaa. Mielen terveys kärsii.”*

### 5.3 Kyselyjen tulosten vertailu

Pelastuslaitoksissa työskenteleville pelastajille ja Pelastusopistossa opiskeleville tuleville pelastajille suoritettujen kyselyiden vastauksissa on havaittavissa paljon yhtäläisyyksiä. Parhaaksi tunteiden käsittelyn muodoksi on molempien vastaajaryhmien vastausten perusteella nostettava keskustelut keikoilla olleiden kollegoiden kanssa, koska he tietävät parhaiten, mitä pelastaja on joutunut kokemaan. Esimerkiksi erään opiskelijan vastaus: *”Työkaverit ovat olleet samassa tilanteessa ja pystyvät samaistumaan paremmin.”* Samankaltaisia vastauksia on löydettävissä myös pelastuslaitoksissa työskentelevien pelastajien vastauksista, esimerkiksi *”Mielestäni vertaistuki on paras tuki. Psykkisesti kovan tilanteen kokenut pelastaja saa parhaan mahdollisen avun sellaiselta gollegalta, joka on kokenut vastaavanlaisen tilanteen itse.”* Myös kokeneempien kollegoiden esimerkki keskustelukulttuurin luomisessa nähdään tärkeäksi molemmissa vastaajaryhmissä. Esimerkiksi erään pelastajan vastaus: *”Ylläpitämällä avointa keskustelukulttuuria. Parhaiten tämmöisen kulttuurin airuena toimii hieman kokeneemmat palomiehet kun nuoret vielä hakevat paikkaansa.”*

Molempien ryhmien vastauksissa korostuu avoimen ja luottamuksellisen työjoukon merkitys tunteiden käsittelyn kannalta. Esimerkiksi eräs opiskelija kuvaa hyvää

työyhteisöä seuraavasti: *”Työyhteisön pitää olla sellainen jolle voi kertoa pahasta olosta keikan jälkeen.”* Myös monissa pelastuslaitoksissa työskentelevien pelastajien vastauksissa korostetaan työporukan ja – ilmapiirin merkitystä. Esimerkkinä on erään pelastajan kuvaus työyhteisöstä: *”Työyhteisön yleisellä, avoimella, turvallisella ja yhteisöllisellä työilmapiirillä ja kulttuurilla.”*

Molemmat vastaajaryhmät ovat lähes yksimielisesti sitä mieltä, että pelastajilla on oikeus tuntea pahaa oloa vaikeiden keikkojen jälkeen. Kaikki opiskelijat ovat sitä mieltä, että pelastaja saa tuntea pahaa oloa vaikean tehtävän jälkeen. Pelastuslaitoksissa työskentelevistä pelastajista lähes yhdeksän kymmenestä on samaa mieltä. Molemmat vastaajaryhmät kuitenkin erottavat sen, että onnettomuustilanteiden aikana tunteet on pidettävä sivussa, jotta toiminta on mahdollisimman tehokasta.

## 6 YHTEENVETO

### 6.1 Tunteiden näyttämisen ja niistä puhumisen hyväksyttävyyden ja tarpeellisuuden

#### Hyväksyttävyyden

Tämän tutkimuksen perusteella pelastuslaitoksissa on yleisesti hyväksyttyä näyttää tunteensa. Suurin osa pelastajista ei koe työtoveriaan sen heikoimmaksi tai huonommaksi pelastajaksi, vaikka hän näyttäisi tunteensa työpaikallaan ja kokisi tunteistaan puhumisen tarpeelliseksi. Huolestuttavampana pidetään sitä, jos ei tunne mitään traumaattisten työtilanteiden jälkeen.

Pelastuslaitoksissa näyttäisi kuitenkin tämän tutkimuksen perusteella olevan olemassa maskuliinisuuden alakulttuuri, johon kuuluvien pelastajien mielestä tunteiden näyttäminen ei ole hyväksyttyä tai hyödyllistä. Tämän alakulttuurin edustajat saattavat myös vähätellä ja naureskella toisten tarpeelle keskustella tunteistaan.

Opiskelijoista kolme neljäsosaa piti tunteista puhumista tärkeänä ja kaikki olivat sitä mieltä, että pahaa oloa saa tuntea hyväksytysti vaikeiden keikkojen jälkeen. Esille nousi myös empaattisuuden taidon merkitys pelastajan työssä. Opiskelijat osasivat kuitenkin jo erottaa pelastajan ammattirooliin kuuluvan tunteiden kätkemisen onnettomuustilanteiden aikana. Kokeneiden pelastajien vastaukset olivat tässä yhteneväisiä opiskelijoiden kanssa. Tämä tutkimustulos tukee Saaren (2003, 277 - 278) näkemystä, jonka mukaan pelastusalalle valikoituneet ihmiset ovat keskimääräistä parempia sietämään stressiä ja kuormittavia tilanteita sekä sitä, että onnettomuustilanteiden aikana pelastajia suojaa stressiltä heidän ammattiroolinsa.

#### Tarpeellisuuden

Tämän tutkimuksen perusteella tunteista puhuminen koetaan pelastajien keskuudessa tarpeelliseksi ja hyödylliseksi traumaattisten tilanteiden käsittelyn kannalta. Myös Saaren (2003, 70) mukaan sosiaalinen tuki on traumaattisen tilanteen käsittelyssä ensiarvoisen tärkeää. Ystävien ja sukulaisten tuki on tarpeellista mutta erityisesti

työtovereiden tulisi aktiivisesti ja oma-aloitteisesti ottaa yhteyttä henkilöön, joka on kokenut jotain järkyttävää.

Työkokemuksen lisääntyessä tunteista puhumisen tarve pelastajien keskuudessa vähenee. Kuten Saari (2003, 277 - 278) toteaa, kokemuksen karttuessa aiemmin vaikealta tuntuneet tilanteet alkavat olla yhä rutiininomaisempia, eikä tunnekuormaa synny enää samalla lailla kuin työuran alussa. Tämä edellyttää kuitenkin sitä, että aiemmat traumaattiset kokemukset on käsitelty asianmukaisesti. Traumaattisten tilanteiden asianmukainen jälkipurku on siis ensiarvoisen tärkeää, erityisesti pelastajien työurien alkuvaiheessa.

Erityisesti rankkojen tilanteiden jälkeen niin sanottua virallisempaa jälkipurkua pidettiin pelastajien keskuudessa tärkeänä. Arkipäiväisemmistä tehtävistä ei koettu rakentuvan erityistä tunnekuormaa ja näiden jälkipuinti katsottiinkin hoituvaksi kahvipöytäkeskusteluissa ja muissa epävirallisimmissa tilaisuuksissa. Näillä epävirallisilla keskusteluhetkillä työtovereiden kesken onkin pelastuslaitosten kulttuurissa erittäin suuri merkitys. Nissinen (2007, 208) on myös sitä mieltä, että työyhteisössä tulee arvostaa näitä epävirallisia keskusteluja virallisten purkutilaisuuksien lisäksi.

Niin pelastajat kuin opiskelijatkin korostivat, että jälkipurkutilaisuuksien vetäjien pitäisi olla pelastusalan ammattilaisia, jotta heillä olisi ensikäden tietoa pelastajan työstä ja siitä, mitä tehtävillä joutuu kokemaan. Dyregrov (1993, 232 – 233) on asiasta samaa mieltä. Hänen mukaansa psykososiaalisen tukihenkilöstön tulee tuntea työntekijöiden työkuulttuuri ja tehtävät. Ilman tällaista tuntemusta tukihenkilöstö ei herätä auttajien luottamusta vaan pikemminkin epäluuloja, vastustusta ja vihaa.

Mikäli vetäjä koettiin alan ulkopuolisena, ei hänen toimintaansa arvostettu, mikä näkyi myös jälkipuinnin koettuna onnistumisena. Liittyykö tämä sitten relevantisti vetäjään sinänsä vai Airilan ym. (2009, 56) havaintoon pelastuslaitoksen machokulttuuriin piirteisiin? Onko siis vaikeampaa näyttää tunteitaan alan ulkopuoliselle, vai koetaanko, että heidän edessään täytyy selvitä arkijärjellä kaikista tilanteista kuten, Nissinen (2007, 12) ja Saarimaa (2015, 55) ovat todenneet.

Tämä on täysin ristiriidassa Saaren (2003, 283) esittämän näkemyksen kanssa. Saaren mukaan organisaation sisältä tulevat vetäjät joutuvat toimimaan hierarkkisissa ja

autoritaarisissa organisaatioissa kaksoisroolissa, jos he toimivat esimerkiksi debriefing-istuntojen vetäjinä. Tällöin vetäjillä voi olla valtasuhteita, jotka vievät pohjan debriefing-istunnon luottamuksellisuudelta. Ulkopuolinen vetäjä ei myöskään mene yhtä helposti mukaan organisaation kyseenalaisiin käytäntöihin kuin organisaation sisältä tuleva vetäjä.

## 6.2 Henkisen avun järjestämisen nykytilanne

Tämän tutkimuksen perusteella on selvää, että pelastajien mielestä traumaattisten tilanteiden jälkipurkua ei pelastuslaitoksissa järjestetä ainakaan liikaa. Sillä noin kolmasosa vastaajista oli sitä mieltä, että jälkipurkua järjestetään liian vähän ja vain yksittäiset vastaajat 409:stä olivat sitä mieltä, että jälkipurkua järjestetään liikaa.

Saarimaan (2015, 51 – 56) mukaan 90 % pelastuslaitoksista tarjoaa henkilökunnalleen henkistä apua. Todellisuudessa tarjotussa avussa on kuitenkin hänen mukaansa suuria vaihteluita eri pelastuslaitosten välillä. Niissä laitoksissa, joissa henkisestä avusta vastaavan henkilön asenne on negatiivinen, on palveluita tarjolla paljon huonommin ja niiden käyttöaste on tällöin myös heikompaa. Saarimaan mukaan tämä heijastelee todennäköisesti myös koko laitoksen ilmapiiriä asian suhteen. Myös puutteellinen tieto henkisen avun tarpeellisuudesta vaikuttaa negatiivisesti sen järjestämiseen ja käyttöön.

Saaren (2003, 280 – 282) mukaan suurin ongelma pelastuslaitosten kaltaisissa organisaatioissa on se, että niiden yleinen ilmapiiri on inhimillisiä piirteitä halveksiva ja että se estää työntekijöitä tunnistamasta itsessään luonnostaan heissä olevia tarpeita sekä tunteita ja tuomaan niitä esille. Tämä johtaa siihen ongelmaan, että työntekijä ei halua leimaantumisen pelossa pyytää henkistä apua. Esimiesten ja päällystön rooli jälkipurun tarpeellisuuden tunnistamisessa on ratkaisevaa, sillä harva pelastaja kehtaa sanoa ääneen, että tarvitsee jälkipurkua. Näin ollen henkistä apua tulisikin siis järjestää herkemmin, ei vain kysellä, onko sille tarvetta. Tätä tukevat myös tutkimuksessa saadut vastaukset parhaista tunteiden käsittelytavoista.

Pelastuslaitoksissa tulisikin järjestää entistä kattavammat ohjeet henkisen avun organisointiin. Tällä tavoin henkisen avun tarpeellisuudesta ja hyödyistä saataisiin lisää tietoa pelastajille ja myös päällystölle. Näin ollen asenteita asian suhteen saataisiin muutettua ja suhtautuminen henkisen avun järjestämiseen ja käyttöön voisi muuttua positiivisemmaksi.

### 6.3 Organisaatiokulttuurin vaikutus psyykkisesti kuormittavista tilanteista puhumiseen

Suurin osa pelastajista koki siis tunteiden jakamisen hyödyllisenä. Kuitenkin paljon pienempi osuus pelastajista oli sitä mieltä, että he voivat puhua tunteistaan avoimesti, ja osa vastaajista piti pelastuslaitosten ilmapiiriä jopa selvästi rajoittavana tekijänä. Tutkimuksen perusteella tämä johtuu pelastuslaitosten organisaatiokulttuuriin kuuluvasta maskuliinisuuden alakulttuurista, johon kuuluvat henkilöt voivat vähätellä muiden tarvetta näyttää tunteensa.

Tämän tutkimuksen perusteella pelastuslaitosten organisaatiokulttuurin perusoletustasolla on siis olemassa oletus siitä, että pelastaja ei saa näyttää tunteitaan. Tämä on sinänsä mielenkiintoinen huomio, että se on ristiriidassa pelastajien oman ajatusmaailman kanssa. Tästä voi päätellä, että yksikin maskuliinisuuden alakulttuurin edustaja työvuorossa riittää todennäköisesti luomaan vaikenemisen kulttuuria. Jos pelastustoimen organisaatiokulttuurin perusoletus on, että miehet eivät puhu tunteistaan ja tunteista puhuminen on hyödytöntä, voi tunteista vaikeneminen muodostua arvoksi. Tämä näkyy sitten artefaktitasolla esimerkiksi siten, että henkistä apua ei tarjota tai sitä ei haluta käyttää.

Harisalon (2010, 270 - 272) mukaan organisaatiokulttuurin ja alakulttuureiden väliset ristiriidat heikentävät organisaatiokulttuuria. Pelastuslaitoksissa työvuorojen sisällä vaikuttaa vahva alakulttuuri, joka voi siten osaltaan johtaa vastakkainasetteluun laitoksen sisällä johdon tai muiden työvuorojen kanssa. Avointen vastausten perusteella tällaista vastakkainasettelua on selvästi pelastuslaitoksissa. Toisaalta taas pelastajien välillä on laajempaa yhteenkuuluvuuden tunnetta (Mankkinen 2002, 97). Tässä on

mielestäni mielenkiintoinen ristiriita, kuinka laitosten sisällä on vastakkainasettelua, mutta laajemmassa kuvassa pelastajat tuntevat suurta yhteenkuuluvuuden tunnetta. Nämä jännitteet johtuvatkin ehkä enemmän perinteisestä johdon halveksunnasta ja esimerkiksi kateudesta ”naapuria” kohtaan. Molemmat näistä ovat hyvin perinteisiä ajatusmalleja suomalaisessa kulttuurissa.

Tällainen vastakkainasettelu voi johtaa yhteenkuuluvuuden tunteen ja luottamuksen vähenemiseen, mikä sitten taas hankaloittaa avoimen keskustelukulttuurin luomista. Tästä syytä olisi tärkeää saada muutosta esimerkiksi maskuliinisuuden alakulttuurin edustajien käyttäytymismalleihin. Vaikka he eivät kokisi, että tunteista puhumisesta on heille itselleen hyötyä, olisi heidät saatava lopettamaan muiden vähättely tämän asian suhteen. Tällä tavoin on mahdollista luoda avoimempaa kulttuuria tunteiden käsittelyn suhteen.

Tämä avoimen keskustelukulttuurin ja erilaisuuden hyväksyminen on traumaattisten tilanteiden käsittelemisen kannalta ensiarvoisen tärkeää. Dyregrov (1993, 232 – 233) on sitä mieltä, että työtovereiden tuki ja huolenpito ovat kriisitilanteiden jälkeen täysin korvaamattomia. Samaa mieltä olivat niin kyselyyn vastanneet opiskelijat sekä pelastuslaitoksissa työskentelevät pelastajat. Molemmat vastaajaryhmät pitivät työkavereilta saatua tukea parhaimpana tunteiden käsittelytapana. Dyregrovin (1993, 233) mukaan negatiivinen suhtautuminen voimakkaasti reagoivaan henkilöön voi olla kyseiselle henkilölle hyvin tuskallista. Tästä syystä onnettomuudessa työskennelleiden työntekijöiden ympärille on luotava hyväksyvää ilmapiiriä ja samalla kehittää työntekijöiden kykyä hyväksyä erilaisia reaktioita.

Pelastuslaitoksen tyyppisessä organisaatiossa vahva hierarkia ja käskysuhteiden moitteeton toimivuus on ehdoton edellytys onnettomuustilanteissa toimittaessa. Tämä asettaa haasteita pelastuslaitoksen arkiseen toimintaan, josta päivät suurimmaksi osaksi koostuvat. Pelastuslaitosten organisaatiokulttuurin perusoletustasolla oleva oletus hierarkian vahvasta roolista ja vastakkainasettelusta miehistön ja päällystön välillä selkeästi heikentää esimerkiksi esimies-alaisuussuhdetta. Tämä luottamussuhteen rikkoutuminen vaikuttaa negatiivisesti esimerkiksi avoimuuteen ja kommunikaatioon (Martinsen 2015, 28). Tämän vuoksi traumaattisten tilanteiden avoimesta ja asianmukaisesta käsittelystä tulee käytännössä mahdotonta, koska päällystön rooli näiden tilanteiden järjestämisessä on ratkaiseva. Tätä tukevat myös aikaisemmat

tutkimukset. Esimerkiksi Saarimaan (2015, 53) tutkimuksen mukaan johtavien henkilöiden asennoitumisella henkiseen ensiapuun on ratkaiseva merkitys siihen, kuinka paljon ensiapua järjestetään ja kuinka se otetaan henkilöstön keskuudessa vastaan. Esimiesten ja päällystön asenteet vaikuttavat myös siihen, kuinka hyväksytyä tunteiden näyttäminen on. Mankkinen (2011, 91 ja 109) on todennut tutkimuksessaan, ettei aina ole kyse pelkästään esimiesasemasta, vaan myös kokeneemmat työntekijät vaikuttavat suuresti pelastuslaitosten toimintamalleihin eli myös keskustelukulttuurin rakentumiseen.

Organisaatiokulttuuri muuttuu johtajien toiminnan kautta. Scheinin (1987, 19) mukaan johtajat ovat luoneet organisaatioon kulttuurin ja näin ollen myös kulttuurin muutos lähtee heistä. Mikäli esimiehet ja päällystö hyväksyvät avoimen keskustelun tunteista ja vieläpä kannustavat siihen, organisaatiokulttuuri alkaa tältä osin pikkuhiljaa muuttua.

Tämän tutkimuksen mukaan opiskelijat näyttävät omaksuneen pelastuslaitosten kulttuurisia piirteitä jo opiskeluaikanaan. Kyselyyn vastanneet tulevat pelastajat olivat olleet koulussa vasta pari kuukautta, mutta tästä huolimatta heidän vastauksistaan oli huomattavissa hyvin paljon samankaltaisuutta kokeneempien pelastajien vastauksien kanssa. Tämä johtunee yhtäältä yleisten yhteiskunnan sisällä olevien ”sankaritarinoiden” vallitsevuudesta. Toisaalta myös Pelastusopiston opettajat välittävät itse kokemaansa ja oppimaansa arvomaailmaa opetustyössään.



## 7 POHDINTA

### 7.1 Vallitseeko pelastuslaitoksissa maskuliinisuuden kulttuuri? – omakohtainen reflektio

Pelastuslaitoksissa vallitsee tämän tutkimusten ja aiempien lähteiden perusteella maskuliinisuuden kulttuuri, mielestäni ei kuitenkaan sen enempää kuin Suomessa ylipäättänsä. Suomalaisessa kulttuurissa on perusoletuksena, etteivät miehet näytä tunteitaan tai puhu niistä muiden kanssa. Tunteista puhuminen koetaan ainakin vaikeaksi, paitsi tietenkin humalassa. Tämä suomalaisen kulttuurin perusoletus heijastuu siten myös pelastuslaitosten organisaatiokulttuuriin.

Tätä tutkimusta tehdessäni mietin myös omassa ystäväpiirissäni vallitsevaa (organisaatio)kulttuuria ja havaitsin siinä samankaltaisuutta pelastuslaitoksissa vallitsevaan organisaatiokulttuuriin. Vaikeista asioista kertominen ja tunteiden näyttäminen tuntuu ainakin itselleni hankalalle jopa hyvien ystävien seurassa. Asiaa pohdittuani tulin siihen tulokseen, että tämä johtuu todennäköisesti juuri siitä maskuliinisuuden harhakuvasta, että miesten ei olisi sopivaa näyttää tunteitaan. Tässä on mielestäni suuri ristiriita, koska olen asiaa ajateltuani varma siitä, että ainakaan parhaat ystäväni eivät pitäisi minua heikkona tai huonompana, vaikka puhuisinkin tunteistani avoimemmin.

Asiaa tältä kantilta ajateltuani on mielestäni loogista, että työyhteisössä - varsinkin maskuliinisuutta korostavassa työyhteisössä - tunteiden näyttäminen on vielä paljon hankalampaa kuin esimerkiksi ystävien keskuudessa. Pelastuslaitoksissa yksittäinen työntekijä joutuu olemaan tekemisissä niin monen eri kollegan kanssa, että luottamussuhteiden muodostaminen kaikkien kanssa on hankalaa, jos ei jopa mahdotonta. Pelastuslaitosten kulttuurin muuttaminen tältä osin on hyvin vaikeaa. Muutoksen tulisi lähteä syvemmältä, koko suomalaisen kulttuurin tulisi muuttua tältä osin, jotta miesten tunteiden näyttäminen tulisi yleisesti hyväksyttävämmäksi. Tämä saattaa kuulostaa kliseiseltä, mutta muutos lähteekin tältä osin meistä kaikista.

Positiivista on, että tämä muutos on varmasti jo alkanut, ja sen vaikutuksetkin ovat jo jossain määrin nähtävissä. Esimerkiksi nykyään pojatkin saavat itkeä ja sen takia ei saa selkäänsä, niin kuin joskus aikaisemmin on voinut tapahtua. Pikku hiljaa meidän kulttuurimme muuttuu avoimempaan suuntaan tältäkin osin.

## 7.2 Kehitysehdotuksia

Pelastuslaitosten organisaatiokulttuurin muuttaminen siten, että tunteiden käsittely olisi hyväksyttävämpää, on aikaa vievä projekti. Tämä muutos tulisi aloittaa heti opiskeluvaiheessa Pelastusopistolla ja – koulussa. Pelastusalaa opiskelemaan tuleville olisi saatava alusta asti tiedoksi henkisen avun tarpeellisuus ja hyödyllisyys. Näin ollen asenteita esimerkiksi defusingia ja debriefingia kohtaan saataisiin myönteisemmiksi. Tätä tietoa pitää suunnata niin pelastajille kuin päällystölle. Varsinkin päällystön rooli organisaatiokulttuurin muuttajana sekä henkisestä avusta vastaavana tahona on korostetussa asemassa.

Nykyään Pelastusopistossa alipäällystö- tai päällystökurssin opintosuunnitelmassa ei ole ollenkaan opintojaksoa, joka käsitelisi henkistä hyvinvointia (Pelastusopisto 2014). Vielä omassa opintosuunnitelmassani oli vaihtoehtoisissa ammattiopinnoissa opintojakso ”henkisen hyvinvoinnin ensiapu”, jossa käsiteltiin henkistä hyvinvointia ja siihen vaikuttavia tekijöitä. Tämä oli mielestäni erinomainen opintojakso ja saikin oman mielenkiintoni heräämään tähän aihealueeseen. Mielestäni olisi tarpeellista, että tämä opintojakso palautettaisiin opintosuunnitelmaan ja mielellään vielä pakolliseksi kurssiksi, jotta jokainen tuleva alipäällystön ja päällystön edustaja saisi edes jonkinlaisen käsityksen tästä tärkeästä asiasta. Tällä tavoin asioista vastaavien henkilöiden suhtautumista saataisiin muutettua positiivisempaan suuntaan.

Alipäällystön roolia avoimen keskustelukulttuurin luojana tulisi korostaa. Alipäällystön edustajat ovat miehistön kanssa tekemisissä jatkuvasti ja näin ollen heillä on paras kuva, siitä miten heidän työvuorossaan pelastajat tilanteisiin reagoivat. Alipäällystön valmiuksia tunnistaa raskaita tilanteita ja muutoksia pelastajien käyttäytymisessä näiden

jälkeen tulisi parantaa. Tällöin psyykkiseen kuormaan pystyttäisiin puuttumaan riittävän ajoissa, ennen kuin se aiheuttaa pidempi aikaista haittaa.

Erityisesti tulisi kiinnittää huomiota uusien työntekijöiden huomioon ottamiseen. Traumaattisten tilanteiden asianmukainen käsittely on varsinkin työuran alussa erittäin tärkeää. Asianmukaisella perehdyttämisellä on tietenkin tärkeä rooli mutta myös perehdyttämisen jälkeen uusien työntekijöiden tukeminen olisi tärkeää. Esimiesten olisi tärkeää kysellä uusilta työntekijöiltä heidän tuntemuksiaan ja tukea heitä traumaattisten kokemusten jälkeen. Esimiesten ja pelastajien välillä voitaisiin pitää enemmän kahdenkeskisiä jälkipurkutilaisuuksia. Näin ollen uusien työntekijöiden ei tarvitsisi pelätä leimaantumista suuremassa joukossa ja monille vaikeiden asioiden käsitteleminen olisi helpompaa kahden kesken.

Tutkimuksen perusteella kokeneemmat pelastajat tuntevat saavansa vähemmän tukea traumaattisten tilanteiden käsittelyyn kuin vähemmän kokemusta hankkineet pelastajat. Kokeneemmat pelastajat pitävät asiaa toisaalta myös heille itselleen vähemmän tärkeänä. Tästä huolimatta tulevaisuudessa on panostettava myös siihen, että kokeneemmat pelastajat saavat entistä enemmän tukea traumaattisten tilanteiden käsittelyyn silloin, kun he itse kokevat sen tarpeelliseksi. Tähän asiaan tulee luoda pohjaa heti työurien alussa, jotta saadaan rakennettua avoimempaa keskustelukulttuuria pelastajien ja alipäällystön sekä päällystön välille.

Koska pelastajat kokevat, että alan ulkopuoliset henkilöt eivät voi ymmärtää, mitä he ovat tehtävillä kokeneet, olisi tärkeää, että purkutilaisuuksien vetäjät tulisivat pelastusalalta. On kuitenkin riski, että samasta pelastuslaitoksesta tulevat vetäjät toimivat purkutilaisuuksissa kaksoisroolissa ja näin ollen purkutilaisuuksien luottamuksellisuus vaarantuu. Tämän takia olisi tärkeää rakentaa toimiva systeemi koulutettujen purkutilaisuuksien vetäjien vaihtoon. Tässä mallissa purkutilaisuuksien vetäjät tulisivat pitämään jälkipurkutilaisuuksia viereisistä pelastuslaitoksista. Näin ollen vetäjä olisi pelastusalan ammattilainen, muttei kuitenkaan läsnä jokapäiväisessä työnteossa. Tällöin leimaantumisen pelkoa saataisiin vähennettyä. Tämä vähentäisi myös purkutilaisuuksiin osallistujien ja vetäjän välisiä mahdollisia vanhoja kaunoja, jotka voivat vaikuttaa negatiivisesti purkutilaisuuden luottamuksellisuuteen ja onnistumiseen.

### 7.3 Uusia tutkimusaiheita

Henkistä hyvinvointia on pelastuslaitoksissa tutkittu mielestäni liian vähän, joten kaikki tutkimukset aiheeseen liittyen ovat tervetulleita. Tällä tavoin aiheen tärkeyttä saataisiin tuotua laajemmin esille. Esimerkiksi henkisen avun tärkeyttä ja hyötyjä olisi tärkeä saada tuotua entistä enemmän yleiseen tietoon. Tämä auttaisi positiivisesti pelastuslaitosten henkilöstön suhtautumiseen henkiseen apuun.

Yksi mielenkiintoinen tutkimusaihe olisi se, kuinka Pelastusopisto vaikuttaa pelastuslaitosten organisaatiokulttuuriin. Pelastusalan monopolikoulutuksen takia on selvää, että jonkin näköistä vaikutusta on mutta tämän tarkempi tutkiminen olisi hyödyllistä, jotta tulevien pelastusalan ammattilaisten arvoja ja asenteita saataisiin ohjattua oikeaan suuntaan.

Myös yksi kyselyn avoimessa kysymyksessä monesti esille noussut asia oli miehistön ja päällystön vastakkainasettelu. Tämä on mielenkiintoinen kysymys, koska monet päällystön edustajat ovat kuitenkin edenneet nykyiseen asemaansa perinteistä reittiä pelastajasta alipäällystöön ja sitten päällystöön. Tämän vastakkainasettelun tutkiminen olisi hyödyllistä, jotta tulevaisuudessa vastakkainasettelua saataisiin poistettua ja parannettua esimerkiksi luottamusta esimies-alaisuhteissa.

### 7.4 Omat kokemukset tutkimuksen tekemisestä

Tämän opinnäytetyön tekemisessä vaikeinta oli sen alulle saaminen, niin kuin valmistumisaikataulustani voi päätellä. Tämä asetti myös ajankäytölle haasteita, koska opiskeluoikeuden loppuminen asetti tiukan aikataulun siihen, milloin opinnäytetyön tulee olla valmiina. Myös työn sisäisessä aikataulutuksessa jäi paljon parantamisen varaa, ja tiukkojen päivämäärärajojen asettaminen olisi tehnyt työskentelystä vielä tehokkaampaa ja olisin säästynyt muutamalta yllätykseltä matkan varrella.

Myös työnvaiheiden tarkempi etukäteissuunnittelu olisi helpottanut työn tekemistä, tekemisen aikana ei olisi tarvinnut oppia niin usein virheiden kautta. Myös tekstin loogisempi säilyttäminen olisi helpottanut. Nyt minulla oli kymmeniä eri dokumentteja, joihin olin ripotellut eri lähteistä keräämääni tietoa. Tämä aiheutti ongelmia varsinkin teoreettisen viitekehysten kasaamisessa.

Aluksi tutkimuksen aiheen rajaaminen tuntui vaikealta, mutta lopulta onnistuin siinä mielestäni kohtuullisen hyvin vaikka tutkimusongelmat muuttuivat alkutaipaleella. Organisaatiokulttuuri oli mielestäni hyvä - vaikkakin haasteellinen - pohja teoreettiselle viitekehykselle. Myös se, että pelastuslaitosten organisaatiokulttuuria on tutkittu hyvin vähän, teki aiheesta tärkeän ja mielenkiintoisen tutkittavan.

Erittäin tyytyväinen olen pelastajille suunnattuun kyselyyn tulleiden vastausten määrästä. 409 vastausta ylitti kaikki odotukseni, ja tästä kuuluu suuri kiitos kaikille kyselyyn vastanneille. Aihealueen valinta osui siis kohdalleen, ja se selvästi herätti kiinnostusta pelastajien keskuudessa, koska käsitykseni mukaan opinnäytetyökyselyihin on vaikea saada kattavaa vastaajamäärää.

Jälkikäteen ajateltuna opiskelijoille suunnatun kyselyn olisin tehnyt toisin. Monivalintakysely olisi ollut paljon tarkemmin verrattavissa pelastajille suunnatun kyselyn kanssa. Näin ollen olisin voinut saada organisaatiokulttuurin vaikutuksesta tarkemman kuvan.

Olen myös tyytyväinen siihen, että käynnistymisvaikeuksien jälkeen työskentelin mielestäni tehokkaasti ja sain tekstiä aikaan kiitettävään tahtiin. Minulle työskentelytavaksi sopi loistavasti se, että tein kirjoitustyötä kirjastossa, jossa ei ollut ylimääräisiä häiriötekijöitä.

## LÄHTEET

- Aavameri, L. 2012. *Brankkarit – Elämää pelastuslaitoksella*. Johnny Kniga Publishing. Helsinki.
- Airila, A., Ollila, J. ja Leppänen, A: *Palomies on psyykkisen hyvinvoinnin moniottelija*. Pelastustieto 3/2009, 54 – 56.
- Alasuutari, P., Koskinen, I. ja Peltonen, T. 2005. *Laadulliset menetelmät kauppatieteissä*. Vastapaino. Tampere.
- Dyregrov, A. 1994. *Katastrofipsykologian perusteet*. Vastapaino. Tampere.
- Elo, A., Hopsu, L., Kandolin, I., Ketola, R., Lehtelä, J., Leppänen, A., Lindström, K., Mukala, K., Rasa, P. ja Sallinen, M. 2005. *Työkuormituksen arviointimenetelmä TIKKA*. Työterveyslaitos. Jyväskylä.
- Hautala, T. ja Lämsä, A. 2005. *Organisaatiokäyttäytymisen perusteet*. Edita Prima Oy. Helsinki.
- Hyttinen, P. 2010. *Yksi-viiva-viisi käyntikertaa – työterveyspsykologin tehtäväkenttä ja positiointi työterveyshuollon kokonaisuudessa*. Akateeminen väitöskirja.
- Jaakkola, L. 2008. *Pelastustoimen organisaatiokulttuuri – Mallia Jukolan veljeksiltä?*. Pro gradu – tutkielma. Turun yliopisto.
- Judge, T. ja Robbins, S. 2013. *Organizational Behavior – Global edition 15. painos*. Pearson Education Limited. Edinburgh Gate.
- Kuusela, S. 2015. *Organisaatioelämää – Kulttuurin voima ja vaikutus*. Talentum Media Oy. Helsinki.
- Kärkkäinen, M. 2012. Työnohjauksen monimuotoisuus. Teoksessa Kärkkäinen, M(toimi.); *Työyhteisön työnohjaus*. Sanoma Pro Oy. Helsinki.
- Lindfors, O. ja Valkonen J. 2012. *Perinteinen maskuliinisuus miesten psykoterapian haasteena*. Psykoterapia-lehti 4/2012, 330 – 347.

- Lusa, S. ja Punakallio, A. 2011. Eri-ikäisten palomiesten terveys ja toimintakyky: 13 vuoden seurantatutkimus loppuraportti. Työterveyslaitos. Helsinki.
- Lämsä, A. ja Uusitalo, O. 2002. *Palvelujen markkinointi esimiestyön haasteena*. Edita Publishing Oy. Helsinki.
- Mankkinen T. 2002. Miesvaltaisen alan ilmapiiri: esimerkkinä suomalainen palolaitos. Teoksessa Lehtonen, J. (toim.); *Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt työelämässä*. Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus.
- Mankkinen, T. 2011. *Palomiehen ammatti työnä ja elämäntapana*. Akateeminen väitöskirja. Tampereen yliopisto.
- Martinsen, O. 2015. *Luottamus esimies-alaissuhteessa – Luottamuksen rikkoutuminen ja palautuminen*. Pro-Gradu-tutkielma. Joensuun yliopisto.
- Nissinen L. 2007. *Auttamisen rajoilla – Myötätuntopumisen synty ja ehkäisy*. Edita Publishing Oy. Helsinki.
- Nyqvist L. 2006. Miesten kriisikeskuksen loppuarviointi. Teoksessa; *Sanasta miestä – Kokemuksia miesten kriisityöstä*. Ensi- ja turvakotien liiton julkaisu. Helsinki.
- Pelastuslaki 379/2011.
- Pelastusopiston Internet-sivut. www-dokumentti. www.pelastusopisto.fi 21.4.2016.
- Pelastusopisto 2014. Palopäällystön koulutusohjelma (240 op). Opetussuunnitelma. AmkN15. Pelastusopisto. Kuopio.
- Pelastustoimen strategia 2025. 2012. Sisäasianministeriö.
- Pelastustoimen taskutilasto 2010 – 2014. Pelastusopiston julkaisu. Kuopio.
- Saari, S. 2003. *Kuin salama kirkkaalta taivaalta – kolmas uudistettu laitos*. Otavan kirjapaino Oy. Helsinki.
- Saarimaa, J. 2015. *Työntekijöille tarjottava henkinen ensiapu ja henkistä hyvinvointia tukevat toimenpiteet pelastustoimessa*. Opinnäytetyö. Pelastusopisto. Kuopio.
- Schein, E. 1987. *Organisaatiokulttuuri ja johtaminen*. Weilin+Göös. Espoo.

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2016. Työhyvinvointi. Www-dokumentti.

<http://stm.fi/tyohyvinvointi> 12.2.2016.

Työterveyslaitos. 2014. Mitä työkyky on? Www-dokumentti.

[http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tykytoiminta/mita\\_on\\_tyokyky/Sivut/default.aspx](http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tykytoiminta/mita_on_tyokyky/Sivut/default.aspx)  
21.4.2016.

Työterveyslaitos. 2016. Työstressi hallintaan. Www-dokumentti.

[http://www.ttk.fi/tyoelaman\\_kehittaminen/tyostressi\\_hallintaan](http://www.ttk.fi/tyoelaman_kehittaminen/tyostressi_hallintaan) 3.2.2016.

Työturvallisuuslaki 738/2002.

Vehkalahti, K. 2014. *Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät*. Finn Lectura. Helsinki.

Virolainen, H. 2012. *Kokonaisvaltainen työhyvinvointi*. Books on Demand. Helsinki.

Yleisradio. 2013. Www-dokumentti.

[http://yle.fi/uutiset/suomalainen\\_luottaa\\_virkapukuisiin\\_-  
\\_jopa\\_enemman\\_kuin\\_muut\\_eurooppalaiset/6718059](http://yle.fi/uutiset/suomalainen_luottaa_virkapukuisiin_-_jopa_enemman_kuin_muut_eurooppalaiset/6718059) 28.1.2016.



## LIITTEET

### LIITE 1 Saatekirje pelastajien kyselyyn

Hei,

Opiskelen Pelastusopiston palopäälylystön koulutusohjelmassa. Teen opinnäytetyötä aihealueesta ”Organisaatiokulttuurin vaikutus tunteiden käsittelyyn ja ilmaisuun”. Tutkimuksella haetaan siis vastausta siihen, kuinka pelastajat suhtautuvat tunteiden käsittelyyn ja ilmaisuun työpaikalla. Tutkimus toteutetaan suorittamalla kyselytutkimus Pelastuslaitoksissa työskenteleville pelastajille sekä Pelastusopistossa opiskeleville tuleville pelastajille.

Opinnäytetyön ohjaajana toimii Pelastusopiston yliopettaja Salla Tikkanen.

Tutkimus suoritetaan täysin anonymisti eikä vastaajia pystytä tunnistamaan jälkikäteen. Kyselyssä on vastausaikaa 4.3.2016 asti. Kyselyyn vastaamiseen menee vain muutama minuutti!

Kyselyyn pääsee seuraavasta linkistä: <https://my.surveypal.com/kysely-pelastajille>

Voisitko ystävällisesti jakaa tämän linkin laitoksessanne työskenteleville pelastajille.

Ystävällisin terveisin,

Antti Soila



puhuminen työkavereiden kanssa on mielestäni tärkeää						

Täysin eri mieltä

Täysin samaa mieltä

	1	2	3	4	5	6
3. Työpaikkani ilmapiiri vaikuttaa rajoittavasti traumaattisten tilanteiden käsittelyyn ja tunteiden näyttämiseen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Täysin eri mieltä

Täysin samaa mieltä

	1	2	3	4	5	6
4. Saan työpaikallani riittävästi tukea vaikeiden asioiden käsittelyssä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Täysin eri mieltä

Täysin samaa mieltä

	1	2	3	4	5	6
5. Negatiivisten tunteiden jakaminen auttaa traumaattisten tilanteiden käsittelyssä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Täysin eri mieltä

Täysin samaa mieltä

	1	2	3	4	5	6
6. Tunteiden näyttäminen on heikkouden merkki	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Täysin eri mieltä

Täysin samaa mieltä

	1	2	3	4	5	6
7. Vaikeat tilanteet tulee kestää kuin mies, turhia valittamatta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Täysin eri mieltä

Täysin samaa mieltä

	1	2	3	4	5	6
8. Pelastajilla on oikeus tuntea pahaa oloa vaikeiden keikkojen jälkeen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

9. Oletko osallistunut työnohjaukseen?

kyllä

en

Täysin eri mieltä

Täysin samaa mieltä

	1	2	3	4	5	6
10. Työnohjaus on mielestäni tärkeää	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

11. Järjestetäänkö työpaikallasi mielestäsi sopiva määrä traumaattisten tilanteiden jälkipurkua?

aivan liian vähän

hieman liian vähän

sopivasti

hieman liikaa

aivan liikaa

12. Oletko osallistunut jälkipurkutilaisuuksiin?

kyllä

en

	Täysin eri mieltä			Täysin samaa mieltä		
	1	2	3	4	5	6
13. Työpaikallani pidetään yleisesti ottaen traumaattisten tilanteiden jälkipurkua tärkeänä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

14. Millaisilla menetelmillä ihmiset saadaan mielestäsi parhaiten avautumaan ja käsittelemään tunteitaan työpaikalla?

◀

▶

**Kiitos vastauksestasi!**

LIITE 3 Kyselylomake pelastajaopiskelijoille

Kysymykset pelastajaopiskelijoille 24.2.2016

Tuleeko pelastajan mielestäsi olla macho? Perustele miksi.

Saako pelastaja tuntea pahaa oloa vaikeiden keikkojen jälkeen? Perustele miksi.

Mikä on mielestäsi paras tapa tunteiden käsittelyyn vaikeiden tilanteiden jälkeen?  
Perustele miksi.