

## OPINNÄYTETYÖ

### **Surun tila työelämässä**

Kyselytutkimus työhön paluusta lapsen kuoleman jälkeen

Kalle-Pekka Nikander

Yhteisöpedagogi YAMK

(90 op)

Arvioitavaksi jättämisaika

3/2025

# TIIVISTELMÄ

Humanistinen ammattikorkeakoulu  
Yhteisöpedagogi (ylempi AMK)

---

Tekijät: Kalle Nikander  
Opinnäytetyön nimi: Surun tila työelämässä: Kyselytutkimus työhön paluusta lapsen kuoleman jälkeen  
Sivumäärä: 67 ja 8 liitesivua  
Työn ohjaaja: Päivi Mäntyneva  
Työn tilaaja: Käpy Lapsikuolemaperheet ry

---

Lapsen kuolema on yksi vaikeimmista kokemuksista, jonka vanhempi voi kohdata. Se vaikuttaa kaikkiin elämän osa-alueisiin, myös työelämään. Tämä yhteisöpedagogin ylempään AMK:n opinnäytetyö tarkastelee lapsensa menettäneiden vanhempien kokemuksia työhön paluusta: millaista tukea he ovat saaneet työnantajiltaan ja työyhteisöiltään sekä mitkä tekijät ovat auttaneet tai haitanneet heitä. Tutkimus toteutettiin kyselytutkimuksena yhteistyössä Käpy Lapsikuolemaperheet ry:n kanssa, ja siihen osallistui 64 vastaajaa, jotka kertoivat kokemuksistaan työhön paluusta lapsen kuoleman jälkeen.

Suru on monimutkainen ja osittain kulttuurisidonnainen ilmiö, jota on vaikea määritellä yksiselitteisesti. Se on pitkään nähty psykologisena ongelmana, mutta nykyään ymmärretään paremmin sen sosiaalisia ja kulttuurisia ulottuvuuksia sekä sen monimuotoisuutta. Lapsen ja muun läheisen kuolemaan liittyvän surun käsittely työelämässä on alituttu aihe, vaikka sillä on merkittäviä vaikutuksia työkykyyn, työyhteisöön ja koko yhteiskuntaan. Vaikka tietoa ja ymmärrystä on jo paljon olemassa, sen saattaminen laajempaan tietoisuuteen ja käytäntöön on suuri haaste.

Opinnäytetyön tulokset vahvistavat käsitystä siitä, että työn joustavuus, kuten työaikojen ja -tehtävien yksilöllinen mukauttaminen, sekä myötätuntonen johtaminen tukevat merkittävästi surevan vanhemman paluuta työelämään lapsen kuoleman jälkeen. Myös työyhteisön henkinen tuki ja avoin keskustelukulttuuri vaikuttavat positiivisesti työhön paluun onnistumiseen. Moni vastaajista koki jääneensä ilman riittävää tukea tai kohdanneensa tilanteita, joissa heidän suruaan ei tunnustettu tai huomioitu asianmukaisesti.

Tutkimus tuo esiin, että surun käsittely on hyvin yksilöllistä, eikä ole olemassa yhtä ainoaa oikeaa tapaa tukea työhön paluuta kuoleman jälkeen. On tärkeää, että työnantajat ja työyhteisöt tunnistavat surevan työntekijän tarpeet ja tarjoavat joustavia tukimuotoja, jotka huomioivat yksilölliset tilanteet. Opinnäytetyö tarjoaa hyödyllistä tietoa työnantajille ja työyhteisöille sekä surevalle itselleen, ja se nostaa myös aiheen yhteiskunnallisen merkittävyyden esiin.

---

Asiasanat: suru, kuolema, työelämä, työhönpaluu, työhyvinvointi, tuki

# ABSTRACT

Humak University of Applied Sciences  
Community Educator (Master's Degree)

---

Author: Kalle Nikander

Title: Space for Grief in Working Life: A Survey on Returning to Work After the Death of a Child

Number of Pages: 67 and 8 attachment pages

Supervisor: Päivi Mäntyneva

Commissioned by: Child Death Families Finland Käpy ry

---

The death of a child is one of the most difficult experiences a parent can face. It affects all areas of life, including work. This master's thesis in community education examines the experiences of parents who have lost a child and their return to work: what kind of support they have received from their employers and colleagues, and what factors have helped or challenged them. The study was conducted as a survey in collaboration with Child Death Families Finland Käpy ry, and 64 respondents shared their experiences of returning to work after the loss of a child.

Grief is a complex and partly cultural phenomenon that is difficult to define explicitly. It has long been seen as a psychological problem, but today its social and cultural dimensions and diversity are better understood. The handling of grief related to the death of a child or an other loved one in the workplace is an under-researched topic, despite its significant impact on work ability, work community, and society. Although there is already a lot of knowledge and understanding, bringing these to broader awareness and into practice is a major challenge.

The results of the thesis confirm the understanding that work flexibility, such as individual adjustments to working hours and tasks, as well as compassionate leadership, significantly support a grieving parent's return to work after the death of a child. The emotional support from the work community and an open discussion culture also positively affect the success of returning to work. Many respondents felt they had not received adequate support or had encountered situations where their grief was not recognized or appropriately addressed.

The study highlights that the handling of grief is highly individual, and there is no single right way to support the return to work after a death. It is important that employers and work communities recognize the needs of grieving employees and offer flexible support measures that take individual situations into account. The thesis provides valuable information for employers and work communities, as well as for the grieving individuals themselves, and it also highlights the social significance of the topic.

---

Keywords: bereavement, grief, loss, workplace, return to work, well-being at work, support

# SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1	JOHDANTO.....	6
	1.1 Aiheen omakohtaisuudesta .....	8
	1.2 Paluusta ja roolien uudelleen etsimisestä.....	10
2	TEOREETTISTA TAUSTAA .....	12
	2.1 Surun määrittämisen ja ymmärtämisen vaikeudesta.....	12
	2.2 Suru (työ-)elämässä ja yhteiskunnassa .....	14
	2.3 Yksilön ja yhteisön resilienssi .....	20
	2.4 Oppaita surun käsittelyyn työelämässä.....	23
3	MENETELMÄT JA AINEISTON HANKINTA .....	25
	3.1 Aineiston kerääminen kyselytutkimuksella .....	25
	3.2 Aineiston analyysistä ja raportoinnista .....	27
	3.3 Eettiset kysymykset .....	29
	3.4 Aineiston kuvailua ja tarkastelua yleisellä tasolla .....	32
4	TYÖNANTAJAN TARJOAMA MUODOLLINEN TUKI .....	36
	4.1 Joustavuutta työaikaan, -paikkaan ja -tehtäviin.....	37
	4.2 Tuen tarve ja tarjoaminen on vaihtelevaa .....	41
5	TYÖYHTEISÖ SUREVAN TUKENA .....	45
	5.1 Työyhteisön tuki ja suhtautuminen.....	45
	5.2 Työ voi tarjota kontaktin arkeen ja yhteisöön .....	49
6	YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSIÄ .....	54
	6.1 Työnantajan tuella ja joustavuudella on merkitystä.....	55

6.2 Surevan kohtaaminen vaatii sensitiivisyyttä.....	57
6.3 Lopuksi .....	60
LÄHTEET .....	64
LIITE 1: VERKKOKYSELYN KYSYMYKSET .....	68

# 1 JOHDANTO

Kun lapsensa menettäneiden<sup>1</sup> vanhempien kanssa jakaa kokemuksia, usein nousee vaihtelevia kokemuksia siitä, miten ulkopuoliset ymmärtävät surun tavalla tai toisella väärin, eivätkä hyväntahtoiset auttamisyriytyksetkään aina tavoita tarkoitustaan. Läheisen, eli tässä yhteydessä oman lapsen, kuolema vaikuttaa yleensä niin voimakkaasti kaikkiin elämän osa-alueisiin, että se vaikuttaa tavalla tai toisella myös toimintakykyyn läheisensä menettäneen henkilön työssä ja luultavasti jollain tapaa myös työyhteisöön. Joissain tutkimuksissa on esitetty, että vanhempien työ- ja toimintakyky palautuu tyypillisesti 3–4 vuodessa, mutta ei ole poikkeuksellista, että se kestää paljon pidempäänkin, eikä sen jälkeenkään suru katoa (Itkonen 2019, 183).

Läheisen kuolemaan liittyvää surua sekä sen vaikutuksia ja käsittelyä työelämässä on tärkeää tutkia paitsi työntekijän oman, myös työyhteisön hyvinvoinnin ja toimintakyvyn sekä työurien kestävyysvuoksi. Kun ottaa huomioon terveyden sekä työkyvyn ja -tehokkuudenkin säilymisen merkityksen koko työuran ajan, aihe on myös yhteiskunnallisesti tärkeä. (ks. esim. Bergeron 2023a, 331–332.) On jo vuosia ollut puhetta siitä, miten väestön kasvun hiipumisesta johtuvan odotettavissa olevan työvoimapulan vuoksi ihmiset haluttaisiin pitää työelämässä entistä pidempään. Se onnistuu parhaiten, jos ihmisten hyvinvoinnista pidetään huolta työuran jokaisessa vaiheessa sekä tasaisessa arjessa, että kriisien kohdatessa, työhön paluuta tuetaan ja katsotaan asioita pitkäjänteisesti. (ks. esim. Laaksonen 2021 ja Sinisalo 2023.)

Opinnäytetyöni aiheena on työhön paluu lapsen kuoleman jälkeen. Yhteisöpedagogin ylemmän AMK:n opinnäytetyössä on kyse tutkimuksellisesta kehittämistyöstä ja omassa työssäni kehittäminen liittyy lähinnä suruun liittyvän tiedon ja ymmärryksen lisäämiseen. Tarkoitus on tuottaa tietoa, jota voidaan hyödyntää siinä, miten lapsensa menettänyttä henkilöä voitaisiin tukea entistä paremmin työelämässä sekä ylipäänsä ymmärtää surua ja sen vaikutuksia paremmin. Opinnäytetyöni valmistumisen yhteydessä kirjoitan aiheesta myös keväällä 2025 ilmestyvään Käpy ry:n jäsenlehteen, ja tarkoitukseni on jatkossa etsiä muitakin kanavia aiheeseen liittyvän tiedon levittämiseen. Käpy ry pystyy hyödyntämään opinnäytetyöni tuloksia muun muassa vertaistukitoiminnassaan ja vaikuttamistyössään.

---

<sup>1</sup> Menettäminen voi tarkoittaa muutakin, mutta tässä opinnäytetyössä lapsen menettämällä tarkoitan sitä, että lapsi on kuollut. Ilmaisua ei ole kovin hyvä, sillä sen voi tulkita myös kiertoilmaukseksi, mutta suomen kielen ilmaisut ovat toisinaan rajallisia (ks. lisää luku 2.1), enkä ole löytänyt yhtä luontevaa mutta paremmin kuvaavaa ilmaisua.

Tässä tutkin lapsensa menettäneitä vanhempia, mutta luultavasti tulokset ovat ainakin osittain ja soveltaen mahdollista yleistää ylipäänsä läheisensä menettäneisiin. Aihe on monella tapaa yhteiskunnallisestikin tärkeä ja laajempia tavoitteitani on vähentää suruun ja kuolemaan liittyvää tabumaisuutta. Tähän tavoitteeseen liittyen työni on pisara meressä, mutta jokainen pisara on yksi lisää ja kaikki lisätutkimus ja keskustelu läheisensä menettämiseen liittyvästä surusta vie tavoitetta eteenpäin.

Tutkimuskysymyksiäni ovat: miten lapsen menettäneet vanhemmat ovat onnistuneet työhön paluussa sekä mikä on auttanut siinä ja mistä on ollut haittaa? Onnistuneen työhön paluun voi tässä kohtaa ymmärtää ensisijaisesti lapsensa menettäneen vanhemman kokemuksena asiasta, mutta myös objektiivisemmin esimerkiksi ylipäänsä työelämässä pysymisen kautta. Olennaisempina mittarina pidän tässä vanhemman omaa kokemusta, sillä se on jollain tapaa suhteutettu olosuhteisiin. Esimerkiksi jos lapsensa menettänyt vaihtaa työpaikkaa lapsen kuoleman jälkeen, asioilla voi olla yhteys, kuten se, että ei koe saavansa riittävästi tukea tai kokee, ettei pysty työskentelemään enää esimerkiksi työssä, jossa pitää kohdata lapsia. Ilman tarkempaa selvittämistä työpaikan vaihtaminen voi yhtä hyvin olla luonnollista liikkuvuutta, eikä tässä tutkimuksessa ole mahdollista erotella sitä, ellei vastaaja itse ole tekstivastauksissa asiasta maininnut.

Jos työhön paluun onnistumista halutaan määritellä tarkemmin, se on tässä yhteydessä jossain mielessä samantyyppinen häilyvä käsite kuin surusta selviytyminen. Mari Pulkkinen (2017, 329–330) kritisoi monien muiden nykytutkijoiden ohella prosessimallisia surukäsityksiä ja toteaa, että ”eikö jokainen elossa oleva ole selviytynyt – eikö selviytymistä lopulta ole, että olemme?” Juha Itkonen (2019, 54) määrittelee selviytymisen siksi, että ihminen palaa ”tuntevaksi, toimintakykyiseksi iloa kokevaksi henkilöksi, jonka elämään menetys on integroitunut arvokkaaksi osaksi.” Näiden tyyppisestä selviytymisen käsittämisestä voisi saada jonkinlaisia mittasuhteita myös työhön paluun onnistumiselle ja pitää muistaa, että pitkällä aikavälillä sekä olosuhteet huomioiden tarkempi määritelmä vaihtelee.

Haen tutkimuskysymyksiini vastauksia kyselytutkimuksella kerätyn aineiston perusteella. Monivalinta- ja tekstipohjaiseen kyselyyn vastaamisen sijaan oli myös mahdollisuus haastattelu- muotoiseen vastaamiseen, mutta kaikki vastaukset tulivat anonyymiin kyselyyn. Kysely valikoitui menetelmäksi aiheen sensitiivisyyden vuoksi ja osallistujien valinta osoittaa, että tämän kaltaiseen aiheeseen vastataan ymmärrettävästi mieluummin omassa rauhassa. Kysymykset on

muokattu tutkimuksen tilaajan edustajien kanssa yhteiskehittämällä. Vapaissa tekstikysymyksissä painottuvat vastaajien omat kokemukset, mutta monivalintakysymyksissä kartoitetaan myös muun muassa työelämässä tapahtuneita muutoksia sekä saadun tuen muotoja.

Opinnäytetyöni tilaajana on Käpy Lapsikuolemaperheet ry (lyh. Käpy ry). Se on valtakunnallinen yhdistys, joka tarjoaa vertaistukea ja ajaa lapsen kuoleman kohdanneiden henkilöiden asiaa yhteiskunnallisesti. Vuonna 2023 Käpy ry:llä oli 1378 jäsentä, joista suurin osa on lapsensa menettäneitä vanhempia ja isovanhempia. Samana vuonna yhdistyksellä oli 170 vapaaehtoista muun muassa tukihenkilöinä, ryhmänohjaajina ja kokemusasiantuntijoina. (Käpy Lapsikuolemaperheet ry 2024, 3–4.)

Läheisesti Käpy ry:n toimintaan liittyy hankkeena 2018 alkanut ja 2022 vakiintunut Surevan kohtaaminen -toiminta. Siinä neljän niin sanotun surujärjestön (Surunauha ry: tietoa ja tukea itsemurhamenetykseen, Nuoret lesket ry, HUOMA Henkirikoksen uhrien läheiset ry ja Käpy Lapsikuolemaperheet ry) koulutetut kokemusasiantuntijat käyvät kertomassa surevan kohtaamisesta pääasiassa sellaisten alojen ammattilaisille ja opiskelijoille, joissa työn puolesta kohdataan läheisensä menettäneitä henkilöitä. Tällaisia voivat olla esimerkiksi terveydenhuollon työntekijät ja monenlaiset viranomaiset. Kokemusasiantuntijat kertovat oman kokemuksensa lisäksi myös yleisesti mukana olevien surujärjestöjen toiminnasta. (ks. Surevan kohtaaminen, n.d.-a.) Vuonna 2024 kokemuspuheenvuoroja pidettiin 135 ja niillä oli lähes 7000 kuulijaa (Surevan kohtaaminen 2025, 2–3). Surevan kohtaaminen -toiminnan puheenvuorojen vaikutus alkaa jo näkyä esimerkiksi siinä, että vanhempien puolesta ammattilaisten välittämät yhteydenottopyynnöt ovat viime vuosina olleet merkittävässä kasvussa (Käpy Lapsikuolemaperheet ry 2024, 8).

## 1.1 Aiheen omakohtaisuudesta

Itse olen Käpy ry:n jäsen ja olen käynyt vertaistukihenkilökoulutuksen 2023 sekä kokemusasiantuntijakoulutuksen 2024. Opinnäytetyön idea on lähtöisin omasta kokemuksestani, kun esi-koisemme syntyi kohtuun kuolleena kesällä 2022. Synnytyssairaalaan päästyämme saimme tietää, että vaikka sydänäänät olivat vielä edeltävänä päivänä kuuluneet neuvolassa, emme saisi synnytyksen päätteeksi elävää lasta syliimme, sillä lapsi oli (edelleen ruumiinavauksen ja muiden tutkimustenkin jälkeen tuntemattomasta syystä) kuollut.

Jälkeen päin mietin, että en ollut nähnyt kuollutta ihmistä läheltä ennen kuin 39-vuotiaana pidin kuollutta poikaani Pajua sylissä. Kun kerroimme tapahtuneesta, yksi monista kuulemistani reaktioista kuului suunnilleen niin, että ”vielä 2022 voi tapahtua tällaista”. En sanonut sitä ääneen, mutta ajattelin hieman sarkastisestikin, että ”kyllä, edelleen vuonna 2022 vallitsevat luonnon lainalaisuudet, vaikka niitä kuinka yritettäisiin piilottaa. Kuolema tulee aina koskemaan kaikkia sekä välillisesti että suoraan ja se on yhtä luonnollista kuin syntymä ja elämä yleensä.” Toisaalta reaktiossa on paljon perääkin, sillä lapsikuolleisuus ja kuolleena syntyneiden määrä on vajaan sadan vuoden aikana pienentynyt murto-osaan aiemmasta (ks. Lappalainen 2023, 17–19). Vaikka se on erinomainen asia, tieto siitä ei lohduta siinä tilanteessa, kun on menettänyt oman lapsensa. Oman kokemukseni mukaan surun käsittelyä ennemminkin vaikeutti tietoisuus siitä, että lapsikuolleisuus ei ole tyypillistä, sillä se laittoi miettimään, miksi juuri meille sattui näin. Kun lapsikuolleisuus on vähäistä, siihen ei osaa myöskään varautua tai edes pitää sitä vaihtoehtona, jos ei ole selkeitä viitteitä etukäteen. Tämä tuntuu koskevan sekä lapsen menettäneitä vanhempia että ympärillä olevia ihmisiä. Aikanaan, kun lapsikuolleisuus on ollut yleisempää, sen mahdollisuus on tiedostettu ja se on näkynyt kuolemaa käsitteleviä kehtolauluja myöten (Pentikäinen 1990, 189–191). Itse koin yllättäen helpottavaksi tiedoksi, kun lapsemme kuoleman todennut lääkäri kertoi, että vuosittain toistasataa, eli noin kolme raskautta tuhannesta, päättyy kohtukuolemaan<sup>2</sup>. Ehkä siihen liittyy lohtu siitä, että emme ole yksin.

Itselläni kaiken musertavan surun keskellä kuolema alkoi tuntua luonnollisemmalta kuin koskaan ennen – sekä siihen suhtautuminen tabuna, josta vaietaan ja joka ei saisi näkyä, alkoi ihmetyttää minua. Myös suhtautuminen suruun ja sen arvottaminen sen mukaan kuka suree ja ketä surraan sekä sille ulkopuolelta asetetut muodolliset ja ajalliset rajat alkoivat tuntua siltä, ettei se sopinut omaan tai monien vertaisten kokemukseen.

Pahimman surun keskellä koimme puolisoni kanssa olevamme eräänlaisessa sumussa ja välillä havahduimme, että surusumumme ulkopuolella ihmiset elävät elämiään ja kaikki pyörii kuten ennenkin. Pahimmassa sumussa ei tuntunut, että kykenisi olemaan osa sumun ulkopuolista elämää. Esimerkiksi vertaistukikeskusteluissa saattoi kuitenkin huomata, että niin vain vastaavalaisten kokemusten jälkeen muillakin elämä on jatkunut, vaikka suru ei koskaan lähtisikään.

---

<sup>2</sup> Kuolleena syntyneet mukaan luettuna lasten ja nuorten sekä nuorten aikuisten (0–29 v) kuolleisuus Suomessa on noin 800 vuodessa. Tämä ei sisällä myöhäisiä raskaudenkeskeytyksiä tai myöhäisiä keskenmenoja. Lapsia ja nuoria (0–19 v) kuolee Suomessa vuosittain suunnilleen 250–300 painottuen selvästi ensimmäisenä elinvuonnaan kuolleisiin ja 15–19-vuotiaisiin. (ks. Käpy Lapsikuolemaperheet ry, n.d.-c.)

Työelämään paluu on yksi konkreettinen osa-alue arkeen ja elämään paluusta. Itselläni työnantaja oli erittäin kannustava ja joustava sekä työyhteisö myötäeli mukana, mutta silti oma paluuni kuolleen lapsen vanhempainvapaalta ja ensimmäiseltä sairauslomajaksolta ei sujunut mutkattomasti. Tämä kokemus ja vertaistukiryhmissä saatu kannustava palaute aiheen tärkeydestä varmistti, että opinnäytetyöni keskittyy nimenomaan työhön paluun haasteisiin ja toimivien käytäntöjen etsimiseen.

## 1.2 Paluusta ja roolien uudelleen etsimisestä

Paluu-sanan käytöstä mietin, onko oikein puhua työhön paluusta vai mistä on kyse. Tässä kohtaa olen päättänyt pitäytyä paluusta puhumisessa. Se kuvastaa sitä, miten lapsen kuoleman jälkeen usein koetaan, että jotain oleellista muuttuu ja erityisesti akuuteimman surun aikaan voi etäännyä kauas arkisista asioista (ks. esim. Aho, Kivikko, Mesikämmen & Uittomäki 2021, 11). Itsekin koin, että lapseni kuolema muutti minua. Kuoleman jälkeen jouduin tekemään jokaisen arkisen asian kuin ensimmäistä kertaa, siihen sisältyi myös työhön paluu. Esimerkiksi ensimmäinen kerta kun menin toimistolle lapseni kuoleman jälkeen, jännitti enemmän kuin ensimmäinen työpäiväni tai työhaastattelu samassa paikassa enemmän tai vähemmän samojen ihmisten kanssa.

Muiden muassa organisaatiopsykologi Diane Bergeron (2023, 333–334) peräänkuuluttaa sitä miten tärkeää olisi tutkia lisää läheisen menettämiseen liittyvää surua työyhteisöissä ja työhön paluuta läheisen kuoleman jälkeen. Hän korostaa esimerkiksi sitä, että työhön paluuseen läheisen kuoleman jälkeen liittyy erilaisten roolien uudelleenpohdintaa.

Työhön paluun voi ymmärtää sekä konkreettisesti lapsen kuoleman jälkeen ensimmäisenä kertana työpaikalla ja työyhteisön kohtaamisena tai prosessina, joka sisältää eri vaiheita ja osapuolia, jotka tähtäävät turvalliseen ja kestäväan jatkamiseen työelämässä. Tässä opinnäytetyössä käsittelen työhön paluuta enemmän tai vähemmän pidempänä prosessina, jossa tietysti ensimmäinen kerta työpaikalla on yksi osa sitä. Yhtenä lähtöoletuksenani tai niin sanottuna hypoteesinani voi pitää sitä, että se millainen tai miten pitkä tuo prosessi on, voi olla hyvin vaihteleva. Vaihtelevuudesta ja yksilöllisyydestä huolimatta toivon löytäväni suuntaviivoja, joista olisi monille apua.

Jo opinnäytetyötä tehdessäni pohdin myös tärkeää näkökulmaa, joka tässä yhteydessä rajautuu suurimmaksi osaksi tämän työn ulkopuolelle. Tässä keskityn nimenomaan lapsensa kuolemaa

surevien näkökulmaan, mutta työyhteisön muut jäsenet jäävät sivurooliin. Surevan kohtaaminen ei ole työssään läheisiä menettäneitä kohtaaville ammattilaisillekaan kevyttä ja helppoa, joten se tuskin on muillekaan. Useimmiten ihmiset haluavat olla tukena ja avuksi, mutta keinoja tai sanoja ei välttämättä osata löytää. Surevan lähipiirissä tunnetaan usein voimattomuutta ja avuttomuutta, jos ei tiedetä miten voi olla avuksi ja se voi johtaa esimerkiksi asian ja henkilön välttelyyn. (Pojjula 2002, 35–36.) Toisaalta vaikka tukeminen koetaan haastavaksi ja stressaavaksi, lähes poikkeuksetta tukea antaneet kokevat sen palkitsevana ja opettavaisena (Dyregrov & Dyregrov 2008, 98). Jos on käytettävissä jonkinlaisia ohjenuoria, joista lähteä liikkeelle, voi olla helpompi tarjota tukea, kun on jotain mistä lähteä liikkeelle.

Aihe on siinäkin mielessä tärkeä, että läheisen kuolema koskettaa jossain kohtaa työuran aikana merkittävää osaa työikäisistä ja siten myös esihenkilöitä, työyhteisöjä ja organisaatioita. Toivon mukaan opinnäytetyöni avulla voidaan löytää toimivia käytäntöjä työelämään ja apua sureville työhön paluun sujuvoittamiseksi ja hyvinvoinnin lisäämiseksi. Mielestäni tästä hyötyisivät surevien itsensä lisäksi myös esihenkilöt ja koko työyhteisö. Vaikka tässä YAMK-opinnäytetyössä tarkastelen nimenomaan lapsensa menettäneitä, voi tuloksilla ja tiedolla olla käytettävyyttä myös laajemmin läheisensä menettäneiden tukemisessa. Vaikka tutkimukseni tiedoilla löydettäisiin uusia tai vahvistettaisiin jo olemassa olevia keinoja lapsensa menettäneiden työhön paluun onnistumiseen, kyse ei ole ainoastaan yksilöistä ja heitä välittömästi ympäröivistä yhteisöistä. Onnistuneella työhön paluulla voidaan turvata myös työuran jatkuminen työurien kestävyysnäkökulmasta, millä on laajaa merkitystä yhteiskunnallisesti.

## 2 TEOREETTISTA TAUSTAA

Jokainen ymmärtää surun jollain tasolla arkisesti, mutta sen tarkka käsitteellinen määrittelyminen on vaikeaa. Surua voi olla monen tyyppistä ja tässä tarkoitan surulla nimenomaan läheisen kuolemaan liittyvää surua. Siinäkin ovat vielä erityistapauksensa, joista tässä opinnäytetyössäni käsittelen lähinnä lapsen kuolemaan liittyvää surua. Sen erityispiirteet syntyvät muun muassa vanhemman erityisestä suhteesta lapseen sekä siitä, että lapsen kuolema poikkeaa luonnollisista olettamuksista, että kuolema liittyy ikääntymiseen ja että vanhemmat kuolevat tyypillisesti ennen lapsiaan (ks. esim. Aho 2020, 77).

Seuraavassa luon katsauksen, miten surua on pyritty määrittelemään ja minkälaisia malleja surun käsittelyyn on kehitelty. Yleisen suruun liittyvän teorian jälkeen siirryn opinnäytetyöhöni tiiviisti liittyviin aiheisiin kuten työelämään liittyvään surututkimukseen, resilienssin ja surun yhteyteen sekä työyhteisöille suunnattuihin surevan arkeen palaamista helpottaviin oppaisiin ja ohjeistuksiin.

### 2.1 Surun määrittelymisen ja ymmärtämisen vaikeudesta

Suomen kielessä suruun liittyvät erilliset käsitteet ovat vähissä ja niihin joudutaan käyttämään suru-sanana johdannaisia. Esimerkiksi englanninkieliseen tutkimukseen perehdyttäessä hyvin nopeasti tulee vastaan käsitteet kuten *bereavement*, *grief* ja *mourning* sekä tässä tarkoitettua kevyemmälle surulle on oma sanansa *sadness*.

*Bereavement* on oma sanansa sille, että jonkun läheinen ihminen on kuollut. *Grief* puolestaan viittaa emotionaaliseen tai affektiiviseen reaktioon sekä voimakkaan surun kokemiseen. *Mourning* tarkoittaa surun ilmaisua esimerkiksi usein uskonnollisesti tai kulttuurisesti muotoutuneiden rituaalien ja käytännön kautta. (Bergeron 2023a, 332.) Näille en löydä kovin hyviä käännöksiä, sillä esimerkiksi moni sanakirja tarjoaa sanalle *bereavement* suomenkieliseksi vastineeksi menetys. Monet pitävät menetyksen käyttämistä kiertoilmauksena sille, että puhuttaisiin kuolemasta suoraan.

Luultavasti kaikki ihmiset tietävät jollain tasolla, mitä suru on, mutta sen tarkempi sanallinen määrittelyminen tuntuu ylivoimaiselta tehtävältä, siitäkin riippumatta miten monta käsitettä surun tasoille on käytettävissä. Läheisen kuolemaan liittyvän suruun voi yhdistää laajan tunneskaalan, joka ei rajoitu vain negatiivisiin tunteisiin, kuten intuitiivisesti voisi äkkiä ajatella (ks.

esim. Surevan kohtaaminen, n.d.-b). Surun monimuotoisuutta ja yksilöllisyyttä on alettu ymmärtää enemmän, kun surevien ääni on saatu paremmin kuuluviin. Esimerkiksi suruyhteisö *What's Your Grief* pyysi jäseniään kertomaan miltä suru tuntuu ja adjektiiveja kertyi luetteloon lähes 100. Huomionarvoista on, että merkittävän osan ilmauksista voi selvästi mieltää positii-visiksi. (Huttunen & Pulkkinen 2021, 255–258.)

Yhtenä haasteena on, että suru on yleisesti pitkään pelkistetty yksilön psykologiseksi ilmiöksi ja usein jonkinlaiseksi ongelmaksi, jolloin esimerkiksi sosiaaliset ja kulttuuriset ulottuvuudet ovat jääneet taka-alalle. Edelleen nyky-yhteiskunnassa suru on hyvin vahvasti medikalisoitu ja nähdään jonkinlaisena epätoivottuna reaktiona, joka horjuttaa normaalia tilaa ja josta pitää parantua tai selviytyä eroon. (Valentine 2006, 61.) Toisaalta suru voidaan tunnistaa normaalina reaktiona, mutta sille määritellään herkästi aika- tai muita rajoja, joissa surevan pitäisi pysyä, jotta suru olisi hyväksyttävää ja tervettä (Pulkkinen 2016, 46–47).

Surun medikalisointiin liittykin läheisesti ajatus surutyöstä ja siitä, että suru olisi jonkinlainen prosessi, joka on käytävä läpi ja jonka jälkeen suru poistuisi. Tällaisen ajattelutavan taustat ovat johdettavissa Sigmund Freudin yli sadan vuoden takaisiin teorioihin. Toinen edelleen vahvasti ainakin arkiajatteluun vaikuttava teoria on psykiatri Elisabeth Kübler-Rossin vuonna 1969 julkaistussa *On Death And Dying* -teoksessaan esittämä teoria surun viidestä vaiheesta, jotka ovat: kieltäminen, viha, kaupankäynti, masennus ja hyväksyminen. Vaiheteorioita on muitakin, mutta Kübler-Rossin teoria lienee tunnetuin. (Valentine 2006, 59–60, ks. myös Itkonen 2019, 34–38.) Tutkimuksesta ei ole saatu tukea surun prosessimaisuuteen tai vaiheisiin ja Kübler-Rossin vaiheteoriaa on arvosteltu voimakkaasti esimerkiksi siitä, miten se yksinkertaistaa surun. (Stroebe ym. 2017, 458–459.) Lisäksi Kübler-Rossin teoria surun vaiheista kuvaa ylipäänsä aivan eri asiaa kuin läheisen menettäneen surua, sillä harvemmin esille tuleva asia on, että teoria perustuu kuolevien potilaiden haastatteluihin. Kuolevan omasta elämästä irti päästämisen suru on eri asia kuin läheisensä menettäneen suru. Vaikka vaiheteoriat on todettu epäso-piviksi, niihin viitataan edelleen ja ne elävät vahvasti arkiajattelussa. (Pulkkinen 2016, 47–48.) Yksinkertaistavan vaiheajattelun ja surusta selviytymisen tarpeen tai vaatimuksen ylläpitäminen voivat olla jopa haitallisia sekä asettaa vääränlaisia odotuksia ja ylimääräisiä paineita surevalle (Surevan kohtaaminen 2021).

Läheisen kuolemaan liittyvä suru itsessään on universaali osa ihmisen elämää, mutta surun kokemus, ilmaisutavat ja erityisesti rituaalit voivat olla hyvin kulttuurisidonnaisia. Vaikka surua on tutkittu eri näkökulmista, on muistettava, että suruun ja kuolemaan liittyvää tutkimusta on

tehty hyvin länsimaisesta näkökulmasta. (Butters 2020, 18.) Kulttuurisidonnaisuuden ohella on muistettava, että surun kokemus ja ilmaisu ovat kulttuurin sisälläkin hyvin yksilöllisiä. Länsimaissa ne ovat ehkä jopa korostuneen yksilöllisiä, jolloin esiin nousee kaipuuta takaisin yhteisöllisempään tapaan surra (Itkonen 2020b, 47).

Joskus kohdataan myös niin sanottua äänioikeudetonta surua (*disenfranchised grief*), kun survea tuntee surun olemassaolon, mutta kokee, ettei sen olemassaoloa tai sen merkitystä tunnista sosiaalisesti. Erityisesti jos lapsi kuolee kohdussa tai pian syntymän jälkeen, ympärillä olevat eivät välttämättä tunnista surun syvyyttä. Myöskään läheisen kuolemaan liittyvän surun jatkumista pidempään ei ymmärretä. (Itkonen 2020b, 47, 49–50.)

Nykytutkimuksen perusteella suru voidaan jakaa esimerkiksi akuuttiin suruun, joka viittaa hyvin hallitsevaan ja voimakkaasti toimintakykyyn vaikuttavaan tilaan sekä sitä seuraavaan sopeutumisprosessiin, joka kestää usein koko loppuelämän. Vaikka tämä jaottelu auttaa ymmärtämään jotakin surun luonteesta, näidenkin välille on vaikea vetää selkeää rajaa ja toisaalta myös akuutti suru voi kestää hyvin pitkään. (Itkonen 2020a, 17.) Akuutin surun rinnalle on esitetty myös niin sanottua levollista surua, joka on edeltävään verrattuna hieman vähemmän lineaarinen tapa ilmaista suunnilleen sama asia. Periaatteessa akuutti ja levollinen suru voivat vaihdella pitkään, mutta tyypillisesti jossain vaiheessa painopiste siirtyy enemmän levolliseen suruun. Levollinen suru tarkoittaa tilaa, jossa suru ei ole poissa, mutta toimintakyky esimerkiksi työn tekemisen suhteen on enemmän tai vähemmän tallessa. (Pietikäinen 2017, 34–35.) Olenaisinta lienee, että suru on luonnollinen osa ihmisen elämää. Lisäksi sen kokeminen ja ilmeneminen sekä sen vaikutukset ja siihen reagointi ovat hyvin yksilöllisiä. (Itkonen 2020a, 17.)

## 2.2 Suru (työ-)elämässä ja yhteiskunnassa

Se miten suru ja kuolema on näkynyt eri ajoissa ja kulttuureissa, vaihtelee melko paljon (Butters 2020, 21, ks. myös Serricchio-Joiner 2023, 2). Nykyisessä länsimaisessa kulttuurissa suru ja kuolema ei ole kovin paljon näkyvissä, mutta aiemmin on ollut tyypillistä, että läheisensä menettänyt on pitänyt esimerkiksi surunauhaa tai -pukua merkinä surusta. Nykyään surunauhaa näkee lähinnä yksittäisinä kunnianosoituksina esimerkiksi jalkapallo-otteluissa, eikä sen merkitys ole sama kuin ennen. Surunauhan tai muun asusteen käyttö on saattanut toimia viestinä muille, että henkilö on hyvä kohdata sensitiivisesti, mutta se on voinut myös eristää. (Itkonen 2020b, 33.) Erityisesti jos suruasusteen pitämisen käytännöt ovat ulkoa määriteltyjä, se voi olla monella tapaa ongelmallista, mutta siinä on ollut kyse myös surun näkymisestä ulos yhteisölle

ilman että asiaa tarvitsee selitellä (ks. esim. Yle 2010). Mahdollisuus tuoda suru näkyväksi voisi olla tervetullutta, jotta surulle olisi enemmän tilaa.

Työurat kestävät vuosikymmeniä ja sinä aikana ihminen voi menettää useankin läheisen. On tyypillistä, että läheisen kuolemaan liittyvä suru kestää vuosia. (Wilson, Rodríguez-Prat & Low 2020, 336.) Surun käsittelyä työelämässä on jonkin verran tutkittu kansainvälisesti, mutta aiheen niin taloudelliseen kuin inhimilliseen merkittävyyteen nähden, siihen ei ole kiinnitetty läheskään riittävästi huomiota. Suru vaikuttaa työkykyyn ja työn tekemiseen. Sillä miten työpaikalla reagoidaan työntekijän läheisen kuoleman jälkeen, voi olla pitkäaikaisia vaikutuksia suuntaan tai toiseen. (Bergeron 2023a, 331–332.) Kansainvälisesti tutkimusta on tehty lähinnä länsimaisesta näkökulmasta englanninkielisissä maissa kuten Kanadassa, Yhdysvalloissa, Irlannissa ja Isossa-Britanniassa. Vaikka on joitain yleisiä periaatteita, jotka auttavat työhön paluussa läheisen kuoleman jälkeen, kuolemaan liittyvän surun käsittely on aina paitsi yksilöllistä myös kulttuurisidonnaista. Esimerkiksi se, miten kuolemasta puhutaan, miten siihen suhtaudutaan ja miten se näkyy arjessa, voi vaihdella paljon eri maissa ja kulttuureissa. (Serricchio-Joiner 2023, 1–2.)

Sosiaalisen tuen ja työilmapiirin merkitys ulottuu normaaliolosuhteissakin työntekijöiden hyvinvoinnista aina työpaikan tuottavuuteen ja yhteiskunnallisiin kustannuksiin asti. Yleisesti ottaen hyvä sosiaalinen tuki esihenkilöltä ja työtovereilta parantaa työhyvinvointia ja vähentää masennuksen, ahdistuksen ja unihäiriöiden riskiä. Vähäinen tuki työssä ja yksityiselämässä on puolestaan yhteydessä mielenterveys- sekä uniongelmiin. Normaaliolosuhteissakin huono työilmapiiri kaksinkertaistaa masennuksen ja ahdistuksen riskin työntekijöillä. Hyvä työilmapiiri, jossa on selkeät tavoitteet ja pelisäännöt, sitä vastoin edistää työhyvinvointia ja vähentää sairauspoissaoloja. (Sinokki 2011, 175–178.) Sosiaalisilla suhteilla on perusarjessa suuri merkitys, joka korostuu yleensä kriisin kohdatessa, joskin vaihtelee hyvin paljon yksilöittäin (Dyregrov & Dyregrov 2008, 11–12). Jo yksilön kokemuksen vuoksi aihetta on tärkeää tutkia, mutta esimerkiksi sairauspoissaolojen, presentismin ja työurien ennenaikaisen katkeamisen kautta vaikutukset ulottuvat yhteiskunnalliselle tasolle asti (Bergeron 2023a, 331–332).

Kärjistetysti voisi todeta, että yritysten ensisijainen tehtävä on tuottaa tehokkaasti palveluja tai tuotteita ja toimintakykyyn vaikuttavat elämäntilanteet haittaavat tuota tehtävää. On vaihtelevaa, miten osataan suhtautua työn sujuvuuden kanssa ristiriidassa oleviin inhimillisiin haasteisiin, vaikka kollegat ja esihenkilöt yksilöinä haluaisivatkin ottaa surevan inhimillisesti huomioon. Tätä haastetta on kuvattu esimerkiksi empatia-tehokkuusparadoksiksi (*the empathy-*

*efficiency paradox*). Siinä esihenkilö tunnistaa tarpeen osoittaa myötätuntoa surevalle työntekijälle, mutta samalla hänen täytyy huolehtia työtehtävien valmistumisesta ajallaan. (Bergeron 2023b, 3–5.) Monet tekijät, kuten työpaikalta tulevat tehokkuuspaineet tai vaikka liiallinen vastuuntuntoisuus, voivat johtaa myös presenteismiin. Siinä työntekijä on töissä, mutta sairaudesta tai muusta syystä johtuen työkyky tai -motivaatio on alentunut merkittävästi. (Raninen 2023) Jos työntekijä ei saa riittävästi tilaa ja aikaa surra läheisensä kuolemaa, se voi johtaa tilanteeseen, jossa työntekijä on töissä mutta ei kykene keskittymään työhönsä täydellä painolla. Tällöin työntekijä ei välttämättä palaudu riittävästi työssä eikä vapaa-ajallaankaan, eikä saa riittävästi mahdollisuuksia tasapainon saavuttamiseen. Pidemmällä aikavälillä se voi johtaa uupumiseen, kun alentunutta tehokkuutta pitää kompensoida jatkuvasti ponnistelemalla. (Flux, Hassett & Callanan 2019.)

Yksi surevan tilannetta tasa-arvoisempaan suuntaan vievä vaihtoehto voisi olla suruvapaan kirjaaminen lakiin. Tanskassa käytössä olevaa mallia mukailen Käpy ry esittää Suomeenkin maksimissaan 26 viikon mittaista ansiosidonnaista suruvapaata tilanteessa, jossa alaikäinen lapsi kuolee tai lapsi syntyy kuolleena sen jälkeen, kun raskaus on kestänyt 154 päivää. Suruvapaa muun muassa vähentäisi yksilön ja sotepalveluiden kuormitusta, kun ei tarvitsisi esimerkiksi hakea sairauslomaa. Olisi tärkeää tiedostaa, että sairausloma ei ole varsinainen tukimuoto kriisitilanteessa, eikä suru ole sairaus. Monesti sairausloma on käytännössä ainoa vaihtoehto pitää tarpeellista taukoa työarjesta. Lisäksi sairauslomista tulevat diagnoosit on koettu haitallisiksi esimerkiksi vakuutuksien hakemisessa jatkossa ja ylipäänsä diagnoosin suhteen joutuu usein soveltamaan, jos kuvaavaa ei löydy. Suruvapaa olisi ehdotuksen mukaan joustava ja olisi myös mahdollisuus palata töihin, jos se tuntuu oikealta ratkaisulta. (Käpy Lapsikuolemaperheet ry n.d.-b.) Läheisen menettämiseen liittyviä suruvapaakäytäntöjä on joissain maissa kirjattu lakiin tai sellaisia voidaan kirjata työsopimuksiin. Useimmiten ne kuitenkin käsittävät vain muutaman päivän palkallista tai palkatonta vapaata. Se tuskin riittää edes kuolemaan liittyvien asioiden järjestelyyn saatikka surun käsittelyyn. Useimmiten pidemmät poissaolot ovat tarpeen ja käytännössä ne ovat jonkinlaisia sairauslomia tai työnantajasta riippuvia palkattomia vapaita. (Wilson, Rodríguez-Prat & Low 2020, 341–342, 345–346; ks. myös Serricchio-Joiner 2023, 1.)

Työhän paluu on arvioitava yksilöllisesti, sillä työ ei ole pelkästään voimavaroja kuluttavaa, vaan se voi myös antaa niitä. Työn vaatimusten ja voimavarojen mallissa (*job demands-*

*resources model, JD-R*) erotellaan kaksi erillistä tekijää, jotka vaikuttavat työtehoon ja hyvinvointiin. Nämä ovat mallin nimessäkin esiintyvät työn vaatimukset ja voimavarat. Mallin mukaan vaatimusten ylikorostuminen voi johtaa kuormittumiseen, työtehon alenemiseen ja siten esimerkiksi poissaoloihin, mutta työstä saatavat voimavarat voivat vähentää kuormitusta sekä lisätä työtehoa ja sitoutumista. Teoriassa tarkoitettuja voimavaroja ovat esimerkiksi sosiaalinen tuki, autonomia, palaute suorituskyvystä ja kehittymismahdollisuudet. (Bakker & Demerouti 2014, 45–47.)

Empaattinen johtaminen ja inhimilliset käytännöt eivät ole ristiriidassa tehokkuuden kanssa, vaan voivat itse asiassa tukea sitä pitkällä aikavälillä. Läheisen kuolemaa surevan tukemiseen on esitetty muun muassa joustavuutta, esihenkilöiden koulutusta ja kaukokatseisuutta. Jos akuutissa tilanteessa tarjotaan joustoa, joka saattaa vaikuttaa siinä hetkessä tehokkuuteen, työntekijöiden hyvinvointiin panostaminen voi pitkällä aikavälillä muun muassa parantaa sitoutumista ja vähentää työntekijöiden vaihtuvuutta. (Bergeron 2023b, 3–5.) Toisaalta tekijöitä on monia ja empatia-tehokkuusparadoksi on vain yksi tapa tarkastella asiaa. Ylipäänsä toistuvana teemana näyttäytyy se, miten työnteko ja työyhteisö voivat olla korvaamattomana tukena surussa ja toimintakyvyn palautumisessa. Vastaavasti riittämätön huomio, ymmärrys ja joustavuus voivat hidastaa palautumista (Dyregrov & Dyregrov 2008, 123–124).

Empaattinen johtaminen ja joustavuus työnantajan puolelta parantavat työntekijöiden sitoutumista ja työssä jaksamista läheisen kuoleman jälkeen. Suhtautuminen ja tuen laatu riippuu paljon esihenkilöistä ja työpaikan kulttuurista. (Sericchio-Joiner 2023, 10–11.) Esimerkiksi työtehtävien ja -ajan joustavuuden ohella esihenkilön empaattisella suhtautumisella on todettu olevan merkittävä rooli surevien työntekijöiden tukemisessa. Tunnustamalla työntekijän menetys ja tarjoamalla yksilöllistä ja myötätuntoista tukea, voidaan helpottaa työntekijän sopeutumista ja työkyvyn palautumista. Kliinisissä tutkimuksissa on todettu, että surun tunteiden tunnustaminen ja ilmaisemisen mahdollistaminen varhaisessa vaiheessa voi vähentää merkittävästi pitkittyneitä surureaktioita. Lisäksi myötätunnon osoittamisen on havaittu vähentävän ahdistusta ja lisäävän työntekijän kokemusta arvostuksesta ja merkityksellisyydestä työyhteisössä. (Flux, Hassett & Callanan 2020.)

Työn vaatimukset saattavat asettaa työntekijälle paineita sivuuttaa suru. Onkin todennäköistä, että läheisen kuolemaan liittyvä suru (*bereavement*) on luultua yleisempää ja pitkäkestoisempää mitä päälle päin näyttäytyy. (Bergeron 2023a, 331–332.) Kun asiaa katsotaan etäältä, tehokkuutta suosivassa yhteiskunnassa läheisen kuolemaan liittyvän suru voidaan nähdä ongelmana,

joka heikentää tehokkuutta. Pysähtyminen sekä toimintakyvyn ja mielialan lasku eivät sovi tähän kuvaan, joten ilmapiiri tukee herkästi surun ja surevan välttelyä. Surun ilmaiseminen nähdään herkästi heikkoutena – ainakin jos se jatkuu pidempään. Välttely voi toimia surevalla itselläänkin hetkellisenä selviytymiskeinona, mutta pidemmän päälle se voi aiheuttaa ongelmia. (Poiijula 2002, 35–36.) Se voi johtaa esimerkiksi viivästyneeseen surureaktioon, jos surua ei alkuvaiheessa kohtaa tai siihen ei saa riittävästi sosiaalista tukea (Itkonen 2019, 55). Toisaalta kokemuksissa on suurta vaihtelua ja esimerkiksi moni voi kokea työn aidosti tärkeänä tauon paikkana surusta (Wilson, Rodríguez-Prat & Low 2020, 336). On vaikea yksiselitteisesti määrittellä, milloin on kyse haitallisesta välttelystä tai pakenemisestä ja milloin jostain hyödyllisestä. Ehkä aidosta ja rohkeasta myötätuntoisesta asenteesta voi olla apua surevan kohtaamisessa. Myötätunto on sitä, että tunnistaa tunnetiloja ja osaa myötäelää niissä, mutta myötätuntoon pitäisi liittyä tarvittaessa myös rohkeaa ja aktiivista toimintaa. Myötätunto ja sensitiivisyys eivät sulje sitä pois, että joskus voi joutua menemään epämukavuusalueelleen ja esimerkiksi hieman patistamaan jotakuta tukemistarkoituksessa. (Pessi 2019, 179–180.) Proaktiivinen myötätuntoinen toiminta vaatii kriisitilanteissa rohkeutta mutta voi ehkäistä haastavien asioiden sivuttamisen, joka saattaisi olla pidemmän päälle karhunpalvelus tai tehdä toisen surusta äänioikeudettoman.

Sen lisäksi, että läheisen kuolemaan liittyvä suru on alituttu aihe, sitä ymmärretään yhteiskunnallisesti ja työelämässä usein puutteellisesti. Jos surusta työelämässä saataisiin lisää tutkimustietoa, se voisi auttaa kohtaamaan surevia sensitiivisemmin ja kehittämään toimivampia käytäntöjä työhön paluun ja työssä jatkamisen tukemiseen. (Bergeron 2023a, 331–332.) Toisaalta tietoa ja osaamista on jo paljon: esimerkiksi luvussa 2.4 mainitsemisani työelämän suroppaissa on hyviksi havaittuja toimintatapoja. Kysymys kuuluukin, miten tieto ja osaaminen tavoittavat sitä tarvitsevat. Esimerkiksi terveydenhuollon ammattilaiset voivat tavoittaa läheisensä menettäneen ensi tilassa ja tarjota yhtenä avun muotona surujärjestöjen tukipalveluja (ks. Käpy Lapsikuolemaperheet ry, n.d.-d), mutta läheisensä menettäneen työpaikkoja tai muita yhteisöjä ei pystytä tavoittamaan yhtä järjestelmällisesti. Monista haasteista huolimatta tutkimuksissa on huomattu, että useat kokevat saaneensa hyvin tukea työnantajalta, esihenkilöiltä ja työyhteisöiltä. Olennaisena pidetään esimerkiksi yksilöllistä tukea, joustavuutta, myötätuntoa ja ylipäänsä tunnustusta. Yksilöllinen tuentarve näkyy siinäkin, että osalla ei surusta huolimatta esiinny merkittäviä haasteita työelämässä mutta toisilla haasteet voivat olla suuria ja pitkäkestoisia. (Flux, Hassett & Callanan 2020.) On tärkeää ymmärtää surua itsessään, mutta yleensäkin

myötätuntoinen johtaminen auttaa kriisitilanteissa sekä yksilöä että koko yhteisöä. Myötätuntoisessa johtamisessa johtamistapaa mukautetaan tilanteeseen sopivasti työntekijää ja yhteisöä tukevaksi. (Hakanen, Kuusela & Pessi 2017, 282–283.)

Työhön paluussa läheisensä menettänyt joutuu tyypillisesti sopeutumaan ja arvioimaan uudeen rooliaan työntekijänä sekä myös surevana. Joillekin työ toimii tarpeellisena ajoittaisena irtautumisena surusta. Toisille on tarpeen erotella työ- ja vapaa-ajan rooli toisistaan. On kuitenkin hyvin yksilöllistä ja monista tekijöistä riippuvaa, miten sureva suhtautuu työhönsä ja suoriutuu siitä menetyksen jälkeen. Ilmiön monimuotoisuudenkin takia tutkimusta laajalla tutkittavien joukolla tarvitaan lisää, jotta sitä voidaan paremmin ymmärtää. (Bergeron 2023a, 332–333.) Lisäksi monilla aloilla työn tai työyhteisön luonne sekä johtaminen on muuttunut merkittävästi viimevuosina, kun etätyö on lisääntynyt. Kun työssä ei olla fyysisesti samassa paikassa, empaattinen kohtaaminen ja läsnäolo tulevat haastaviksi. (Seppänen, Pessi & Spännäri 2020.) Luultavasti joku voi kokea helpottavaksi sen, että etätyössä voi paremmin hallita sosiaalisia kohtauksia. Etätyö asettaa erityisen haasteen tunteissa myötäelämiselle ja erityisesti siihen, miten surevan vointia pystytään seuraamaan.

Surun käsittelyä ja läheisen kuoleman jälkeistä sopeutumista työelämään ja arkeen on yritetty selittää esimerkiksi kaksoisprosessimallilla (*dual process model, DPM*). Siinä yhdistetään kaksi stressitekijää: menetyskeskeiset (*loss-oriented, LO*), kuten suru, edesmenneen muistelu ja menetyksen hyväksyminen sekä toipumiskeskeiset (*restoration-oriented, RO*), kuten elämän uudelleenjärjestely ja muutokset esimerkiksi rooleissa. Vaihtelulla (*oscillation*) tarkoitetaan mallissa sopeutumista vuorottelemalla näiden kahden stressitekijän välillä. Toisin sanoen sureva joutuu ajoittain kohtaamaan ja käsittelemään menetystään, mutta myös siirtämään huomion muualle. (Stroebe & Schut 2016, 98–100.) Kaksoisprosessimalli on tuonut näkyväksi sen, että surua voidaan käsitellä rakentavasti sen kohtaamisen lisäksi myös suuntaamalla huomiota johonkin muuhun ja sopivasti välttelemällä surun kohdetta. Aiemmin ajateltiin, että liian voimakkaat tunnereaktiot tai surun kohteen välttely tai tunnereaktioiden puuttuminen johtaisivat todennäköisesti komplisoituneeseen suruun. Kaksoisprosessimalli laajentaa näkökulmaa siitä, millaista surun käsittely voi olla. (Itkonen 2019, 47–49.)

Kaksoisprosessimallin kehittäjät Margaret Stroebe ja Hans Schut (2016, 100–105.) ovat lisänneet alkuperäisessä teoriassa olleiden menetyskeskeisten ja toipumiskeskeisten tekijöiden rinnalle uudeksi tekijäksi ylikuormituksen (*overload*), joka voi viitata alkuperäisten stressitekijöi-

den korostumiseen tai niistä riippumattomiin tekijöihin, joista sureva ei koe selviävänsä. Esimerkiksi vaativa työ voi normaalitilanteessa sujua hyvin, mutta samat asiat voivat surun keskellä olla liikaa, koska suru itsessään kuormittaa ja vie voimavaroja. Parannellussakin mallissa pidetään edelleen vaihtelua menetyskeskeisten ja toipumiskeskeisten tekijöiden välillä tärkeänä, mutta ylikuormituksen hallintaan tarvitaan eri keinoja. Siinä voivat auttaa esimerkiksi se, että sureva kertoo suoraan ja rehellisesti tarpeistaan ja häntä tuetaan voimavarojensa arvioinnissa.

### 2.3 Yksilön ja yhteisön resilienssi

Resilienssi on monimuotoinen sateenvarjokäsite, jolla ei ole yhtä täysin vakiintunutta määritelmää. Resilienssille tärkeitä piirteitä on esimerkiksi toipuminen ja kestävyys. Toipuminen voidaan määritellä palautumisena joustavasti tasapainoon ja stressaavaa tapahtumaa edeltäneeseen terveydentilaan. Kestävyys on tässä yhteydessä toipumisen jatkumista sekä mahdollisesti myös toipumiseen liittyvää henkistä kasvua ja toiminnan parantumista stressaavasta tekijästä selviytymisen myötä. Resilienssi ei tarkoita haavoittumattomuutta tai sitä, että resilienssi henkilö ei joutuisi kamppailemaan. Yksilön resilienssi on ennemminkin eräänlaista päättäväisyyttä oman kohtalon hallinnassa sekä kykyä pysyä aktiivisena toimijana äärimmäisen haastavissakin elämäntilanteissa. (Poijula 2019, 17, 23–25.)

Resilienssiä voidaan tarkastella yksilön, perheen, yhteisön ja organisaation tasolla (Poijula 2019, 16). Resilienssi viittaa yleensä kykyyn selviytyä kriiseissä, mutta sen voi ymmärtää erityisesti organisaatioissa myös kykyä sopeutua, selviytyä ja kehittyä arkipäiväisissäkin muutoksissa. Resilientit organisaatiot eivät ainoastaan reagoi kriiseihin, vaan ne rakentavat valmiuksia selviytyä tulevista haasteista jo vakaiden aikojen aikana. Tämä luontainen resilienssi (inherent resilience) mahdollistaa tehokkaan reagoinnin suuriin kriiseihin (mukautuva resilienssi eli adaptive resilience). (Kuntz, Näswall & Malinen 2016, 457–458.)

Läheisen kuolema merkitsee muutosta ja siinä, miten muutoksessa pärjää on kyse mukautuvasta resilienssistä (adaptive resilience). Lapsen kuoleman jälkeen voidaan ajatella, että on kyse esimerkiksi vanhempien henkilökohtaisesta resilienssistä ja työelämäkonteksti huomioiden työyhteisön ja organisaation resilienssistä. Käytännössä näitä on vaikea erottaa toisistaan, sillä yksilönkin resilienssi on paljon kiinni yksilön suhteesta ympärillä oleviin ihmisiin eli esimerkiksi siitä kuinka psykologisesti turvallinen tila yhdessä luodaan, miten selviytymistä tuetaan ja miten sopeudutaan yhdessä. (Janhonen 2022.) Oletettavasti myös surevan henkilön resilienssi

sekä kyky ja henkilökohtainen tapa käsitellä haastavaa kokemustaan vaikuttaa merkittävästi myös siihen, minkälaisen haasteen työyhteisö joutuu kohtaamaan surevan rinnalla. On mahdollista, että sureva palautuu nopeastikin aiempaan työkuuntoonsa tai yhtä hyvin siinä voi mennä vuosia.

Tavat palautua menetyksen aiheuttamasta surusta tai muusta traumasta voivat vaihdella paljon ja yhtenä selittävänä tekijänä voidaan nähdä resilienssi. Resilienssiksi on tunnistettu aiempiin käsityksiin nähden yllättäviä piirteitä, joita on muissa yhteyksissä pidetty haitallisinakin. Esimerkiksi jos traumaattista asiaa ja siihen liittyviä emootioita välttelee (*repressive coping*), on mahdollista, että se nousee joskus myöhemmin pintaan aiheuttaen terveydellisiä haasteita. On kuitenkin luultua yleisempää, että välttelevät henkilöt voivat palautua nopeasti, eikä merkittäviä myöhempiä oireita synny. Resilienssin sekä toimivien menetyksen ja trauman käsittelyn keinojen löytyminen on erittäin yksilöllistä. (Bonnano 2004, 26–27.) Jos läheisen kuolemaan ei reagoi voimakkaalla surureaktiolla, on mahdollista, että kyse on resilienssistä, mutta kyse voi olla myös niin sanotusta viivästyneestä surusta. Siinä suru voi nousta pintaan vasta vuosia tai vuosikymmeniä läheisen kuoleman jälkeen. (Itkonen 2019, 54–55.)

George Bonnanon (2004, 22–23) mukaan resilienssin on havaittu olevan erittäin yleinen auttava tekijä menetyksen ja trauman kohdatessa. Huomionarvoista on, miten resilienssiin on monia suhteellisen sisäsyntyisiäkin reittejä. Tähän liittyy kiistanalainen ajatus, jonka mukaan kliinistä interventioista ei olisi niin sanotuille aidosti resilienteille ihmisille hyötyä tai ne voisivat jopa heikentää palautumista. Frank Infurna ja Suniya Luthar (2016) ovat puolestaan tulleet tutkimuksissaan tuloksiin, joiden mukaan resilienssi ei olisikaan niin yleistä kuin aiemmin 2000-luvulla muiden muassa Bonnano on raportoinut. Infurna ja Luthar kritisoivat oletusta siitä, että suurin osa ihmisistä on luonnostaan resilienttejä. Se saattaisi vähentää tukitoimien tarjoamista niitä tarvitseville. He korostavat, että on tärkeää tarjota tukea ja interventioita henkilöille, jotka kokevat merkittäviä elämän stressitekijöitä, eikä olettaa heidän selviytyvän ilman apua. Olenaisempaa kuin kysymys, onko avusta hyötyä, voisi olla, mistä on apua ja tukea juuri kyseiselle henkilölle. Esimerkiksi Juha Itkonen (2019, 55) pitää surutuessa tärkeänä vahvistaa niitä tekijöitä, jotka auttavat resilienssiä. Hän nostaa merkittäviksi esimerkiksi sosiaalisen tuen tarjoamisen ja auttamisen elämän merkityksen etsimisessä.

Infurna ja Luthar (2017) esittävät, että resilienssiä ei pitäisi tutkia yhtenä kokonaisuutena vaan se voi näyttäytyä erilaisena elämän eri osa-alueilla. Esimerkiksi tutkiessaan vanhempien surua lapsensa kuolemasta he erottelivat viisi osa-aluetta, joissa he havaitsivat resilienssiä esiintyvän

eri tasoilla. Osa-alueet ja resiliienttien vanhempien osuus kyseisellä osa-alueella olivat seuraavat: elämänlaatu 44 %, negatiiviset affektit 56 %, positiiviset affektit 21 %, yleinen terveys 32 % ja fyysinen toimintakyky 16 %. Vain 5 % osoitti resilienssiä kaikilla osa-alueilla ja 28 % ei osoittanut resilienssiä millään. Merkittäviä tekijöitä resiliienttien ja ei-resiliienttien ryhmien välillä olivat yhteydet sosiaalisiin verkostoihin, arjen toiminnoissa pärjääminen ja tietoisuus siitä, että henkistä tukea on saatavilla.

Eri osa-alueilla ja eri tasoilla ilmenevällä resilienssillä on luultavasti merkitystä, mutta kuten todettu, se on haastavasti tavoitettava ja monitahoinen tekijä. Lisäksi tuntuu järkevältä ajatella, että erityyppisiä vaikeita elämäntapahtumia ei liian suoraviivaisesti rinnastettaisi. Oletettavasti ihminen reagoi eri tavalla esimerkiksi omaa henkeä uhkaavaan väkivaltaan tai sairauteen kuin puolisonsa tai lapsensa kuolemaan. Lisäksi esimerkiksi oman lapsen kuoleman jälkeiseen sopeutumiseen vaikuttaa monien tekijöiden ohella myös, miten lapsi kuolee ja onko siihen ehtinyt varautua (Infurna & Luthar 2017).

Vaikka suurella osalla ihmisistä on jonkinlaista resilienssiä, joka auttaa traumaattisista tilanteista selviämässä, harvemmin kukaan selviää sellaisista täysin vahingoittumattomana. Sitä vastoin stressaavien kokemusten on havaittu eräällä tavalla karaisevan ihmisiä, jolloin haastavista ja stressaavista kokemuksista selvinneet oireilevat myöhemmissä vaikeissa elämäntilanteissa vähemmän kuin henkilöt, jotka eivät ole kokeneet elämässään vastaavia vaikeita elämäntilanteita aiemmin. On myös havaittu, että tämä karaiseva vaikutus on mahdollista ulottaa elämän eri osa-alueille erityyppisiin stressitekijöihin ja yleensä vaikeammassa olosuhteissa eläneet ihmiset ovat resilientimpiä kuin toiset (Poijula 2019, 66–67.)

Infurna ja Luthar (2017) havaitsivat erityisesti kolme tekijää, jotka tukivat lapsensa menettäneen vanhemman resilienssiä. Nämä olivat sosiaalinen yhteys (vahvat ihmissuhteet ja sosiaalisen verkoston tuki), arkirooleihin palaaminen (kyky jatkaa päivittäisiä rutiineja, kuten työtä tai harrastuksia) sekä tuen odotus (luottamus siihen, että apua on saatavilla kriisin aikana). Kaikkiin kolmeen liittyy jollain tasolla sosiaalisuus ja tämäkin tukee ajatusta, että resilienssi ei ole yksinomaan yksilössä syntyvä ominaisuus vaan se vahvistuu merkittävästi yhteisön ja läheisten tuella.

## 2.4 Oppaita surun käsittelyyn työelämässä

Suomessa lähinnä surujärjestöjen verkostot ovat toteuttaneet oppaita siitä, miten työpaikalla olisi hyvä reagoida työyhteisön jäsenen suruun (ks. Surevan kohtaaminen, n.d.-c ja Monimuotoiset perheet -verkosto 2021). Miten oppaat tavoittavat työnantajat, esihenkilöt ja työyhteisön, riippuu pitkälti siitä, miten tietoa haetaan eri paikoissa. Esimerkiksi kun lapsi kuolee, terveydenhuollon ammattilaiset voivat antaa Käpy ry:n tukimateriaalia ja välittää vanhempien suostumuksella yhteystiedot tukikontaktia varten. Näin tukea voidaan tarjota suoraan sinne missä sitä tarvitaan. Vastaavasti työnantajaa ei tavoiteta yhtä suoraviivaisesti. Tuen tarjonta on erityisen olennaista heti surun kohdatessa, sillä tilanne voi järkyttää ja lamaannuttaa monella tapaa. Surun kohdatessa tuen tarjoamista ilman että sitä tarvitsee erikseen vaatia, arvostetaan tyypillisesti korkealle, sillä voimavarojen ollessa vähissä, tuen etsiminen voi olla haastavaa (ks. Pulkkinen 2017, 239). Näin ollen olisi toivottavaa, että esimerkiksi esihenkilö hakisi tarvittaessa tietoa ja työnsä tukea, kun joku työyhteisössä menettää läheisensä.

Surevan kohtaaminen (n.d.-c) -toiminnan sivuille on koottu materiaalia työnantajalle ja työntekijälle. Materiaalit sisältävät esimerkiksi esihenkilöille suunnattuja surevan tukemisen prosessimallin, tietoa ja avun kanavia läheisensä menettäneelle sekä muistilistoja menetyksen hetkeen, poissaoloon ja työhön paluuseen. Ohjeistuksessa on vinkkejä siihen, miten organisaatio voi varautua työntekijöiden henkilökohtaisten kriisien varalle. Jos etukäteisvarautumista ei ole, oppaaseen laaditut selkeät muistilistat ja mallit auttavat paljon tuen tarjoamisessa.

Kansainvälisesti tarkasteltuna työyhteisöille toteutettuja käytännön ohjeistuksia on useita saman tyyppisiä ja yksi sellainen on kanadalainen C.A.R.E.-malli. Siinä esitetään neljä keskeistä tapaa tukea surevia työntekijöitä: kommunikointi (*communication*), joustot (*accommodation*), tunnustus (*recognition*) ja tunnetuki (*emotional support*). Tässä kommunikointi merkitsee työntekijän ja organisaation välillä avointa ja empaattista dialogia, joka auttaa ymmärtämään työntekijän tarpeita ja vähentää epäselvyyksiä molemmin puolin. Joustoilla tarkoitetaan henkilökohtaisesti räätälöityjä järjestelyjä, kuten joustavat työajat, työmäärän keventäminen tai etätömahdollisuus. Tunnustus kuvaa pieniä eleitä, kuten osanoton ilmaiseminen tai muistotilaisuuteen osallistuminen. Tunnetuki tarkoittaa esihenkilöiltä ja työtovereilta saatua empatiaa ja myötuntoa. (Gilbert ym. 2021.)

C.A.R.E.-malli vaikuttaa olevan hyvin tyypillinen esimerkki surevan tukemisen malleista ja myös Surevan kohtaaminen -toiminnan ohjeistus nojaa pitkälti samoihin tukemisen tapoihin.

Siinä on vielä erilaisten joustojen, kommunikoinnin, tunnustuksen ja tunnetuen ohella korostettu pitkäaikaisen seurannan ja tiedon jakamisen merkitystä. (Surevan kohtaaminen, n.d.-c.) Monimuotoiset perheet -verkoston (2021, 28) oppaassa muistutetaan myös siitä, että läheissuhteet ja suru läheisen menettämisestä eivät aina ole määriteltävissä biologisesti tai juridisesti (esimerkiksi uusioperheen ”bonuslapset” vs. biologiset lapset tai avio- vs. avoliitto). Surun tunnustaminen ja huomioiminen pitää tässäkin mielessä tehdä yksilöllisesti.

Edellä kuvatun kaltaisista tiettyyn tilanteeseen kohdistetuista oppaista on varmasti hyötyä ja niissä on erityisiä ohjeita ja huomioita juuri suruun liittyen. Esihenkilöllä ei kuitenkaan välttämättä tarvitse olla erityistä opasta juuri suruun osatakseen huomioida tarvittavat asiat. Hyvin saman tyyppisiä suuntaviivoja löytyy esimerkiksi Työterveyslaitoksen (n.d.) yleisistä työkyvyn tukeen ja sairauslomalta työhön paluun tukeen liittyvistä ohjeistuksista. Ohjeistuksista löytyy hyvin tietoa esimerkiksi työterveysneuvottelusta sekä työhön paluun suunnittelun yleisistä periaatteista.

Työterveyslaitoksen ohjeistuksessa jää edellä mainittuihin suruun kohdistettuihin työelämäoppaisiin nähden erityisesti tunnetuen ja tunnustuksen huomiointi pienemmälle huomiolle, sillä ohje on kohdistettu yleiselle tasolle (ks. Työterveyslaitos, n.d., Surevan kohtaaminen, n.d.-c ja Monimuotoiset perheet -verkoston 2021). Myötätuntoisella ilmapiirillä ja peruskäytännölläkin voidaan päästä pitkälle, mutta tietopaketit liittyen surun käsittelyyn työelämässä tarjoavat tutkimuksesta ja kokemustiedosta saatua syvyyttä työhön paluun järjestelyihin, työyhteisön kohtaamiseen ja työkyvyn seurantaan.

### 3 MENETELMÄT JA AINEISTON HANKINTA

Tutkimuksen aineisto kerättiin kyselytutkimuksella ja siihen annettiin mahdollisuus vastata myös haastattelumuotoisena, jotta vastaaja sai valita itselleen parhaiten sopivan tavan vastata. Haastatteluvaihtoehtoa ei kukaan valinnut, vaikka sitä tarjottiin kyselyn alussa. Saattaa olla, että vastaajat kokivat helpommaksi vastata kirjallisesti, koska aihe on tunteita herättävä. Kyselyyn osallistui yhteensä 64 vastaajaa ja kyselyn vastaukset muodostavat tutkimusaineiston.

Kyselyn tarkoituksena oli tuottaa laadullista tietoa vastaajien kokemuksesta sekä kuvata muun muassa vastaajien työelämänmuutoksia ja tarjottuja tukimuotoja. Kyselyn sisältöä muokattiin yhteiskehittämisen menetelmillä, jotta kysymykset mittaisivat mahdollisimman hyvin toivottuja asioita ja jotta voitiin näkökulmaa laajentamalla huomioida aiheen vaatima sensitiivisyys sekä vastaajien monimuotoisuus.

#### 3.1 Aineiston kerääminen kyselytutkimuksella

Kysely toteutettiin käytännössä Webropol-verkkokyselynä ja sitä jaettiin Käpy ry:n viestintäkanavissa ja siitä kerrottiin myös vuosittain järjestettävässä Surukonferenssissa, jolloin se tavoitti suoraan kohderyhmäänsä. Kysely oli auki noin puolentoista kuukauden ajan (25.4. – 9.6.2024) ja vastaajat saivat palata aloittamaansa kyselyyn kyselyn aukioloaikana, kunnes olivat lähettäneet vastauksensa. Kohderyhmä on hyvin spesifi, joten Käpy ry:n kanavien katsottiin tavoittavan sitä riittävän hyvin.

Kysymysten suunnittelussa käytettiin apuna aiempaa tutkimustietoa ja esimerkiksi Surevan kohtaaminen -toiminnan (n.d.-c) työelämäoppaita sekä myös muun muassa Käpy ry:n edunvalvontaryhmän käytännön kokemusta kentältä. Analyysivaiheissa ja loppupäätelmissä on mahdollista tarkastella, miten esimerkiksi oppaissa ja tutkimustiedossa olevaa tietoa sovelletaan käytännössä sekä miten vastaukset suhteutuvat muuhun aiempaan tietoon. Sillä onko oppaita tai tutkimustietoa hyödynnetty tietoisesti tai onko toiminta ja reagointi spontaania, ei ole käytännössä merkitystä, eikä sitä ole mahdollista tässä erotella. Tietysti on toivottavaa, että oppaat ja tutkimustieto tavoittaisivat erityisesti niitä, joilla keinot eivät tule luonnostaan.

Kyselytutkimuksen kysymykset kehitettiin yhteiskehittämisen menetelmin, jotta saatiin mahdollisimman monipuolisesti huomioitua kysymysten asettelu tutkimuksen aihe ja tutkittavat huomioiden. Yhteiskehittäminen on osallistavaa kehittämistä, jossa kehittämisen tulokset ana-

lysoidaan, sitä kautta saadaan laajempaa tietoa käyttöön ja yhdessä kehitettyä tietoa hyödynnetään jatkokehittämisessä (Keränen 2022). Kyselyn vastaukset analysoin täysin itsenäisesti, mutta kyselyn sisältö muokattiin yhteistyössä.

Yksi ennakko-oletukseni on, että surun kokemus ja ilmeneminen on erittäin monimuotoista. Vaikka minulla itselläni on sekä teoreettista että kokemuksellista asiantuntijuutta tutkittavasta aiheesta, paras lopputulos saadaan yhteiskehittämisen keinoin osallistamalla kohderyhmää itsekkin olevaa Käpy ry:n henkilöstöä. Yhteiskehittämiseen kannattaa osallistaa osapuolet mahdollisimman aikaisessa vaiheessa, jo ennen kuin on mitään konkreettista kommentoitavaa tarjottavana (Keränen 2022). Käpy ry:n työntekijöitä oli mukana jo ennen tutkimussuunnitelman kirjoittamista. Ensimmäisen tapaamisen jälkeen kehitin kyselyluonnoksen, jonka lähetin heille kommentoitavaksi etukäteen ja keskustelimme siitä seuraavassa tapaamisessa. Keskustelun ja kommentoinnin perusteella muokattu seuraava versio kyselystä esitettiin Käpy ry:n edunvalvontatyöryhmälle, joka antoi kyselystä palautetta ja testasi kyselyä käytännössä suoraan Webropol-alustalla. Edunvalvontatyöryhmän antaman palautteen perusteella tein kyselyn lopullisen version (ks. liite 1).

Edunvalvontaryhmä ohjasi esimerkiksi kysymysten vaihtoehtoja huomioimaan paremmin vastaajien monimuotoisuutta. Tutkittavia yhdistävä tekijä on lapsen kuolema, mutta muilta osin yksilöt voivat erota toisistaan yhtä paljon kuin missä tahansa ihmisryhmässä. Esimerkiksi elämän- ja työtilannetta kuvaavien kysymysten lisäksi on olennaista huomioida lapsen menettäminen niin, että jokaiselle löytyisi parhaan mukaan vastausvaihtoehdoista itselle sopiva. Tauskysymyksissä kysyttiin myös lapsen ikää kuolinhetkellä ja esimerkiksi jos ennen syntymää kuolleelle vaihtoehtona olisi ollut vain kohtukuolema, olisi myöhäisen raskaudenkeskeytyksen kokeneilla vanhemmilla ollut epäselvää, pitäisikö valita kohtukuolema vai joku muu. Kyselytutkimuksessa on muun muassa analyysin selkeyttämisen kannalta tärkeää pyrkiä pohtimaan jo suunnitteluvaiheessa kysymykset niin, että kysymykset ovat yksiselitteisesti ymmärrettäviä ja vastausvaihtoehdot löytyisivät mahdollisimman hyvin valinnoista eikä ”muu mikä” -tyyppisiin kohtiin tulisi kovin paljon vastauksia (ks. Valli 2018, 226–227 ja 234–235). Lisäksi tämän kaltaisessa sensitiivisessä aiheessa on erityisen tärkeää huomioida ja kunnioittaa vastaajaa ja antaa hänen kokemuksilleen tunnustusta. Oman vaihtoehdon puuttumisen voisi kokea sivuuttamisena, joka on yksi äänioikeudettoman surun muodoista (ks. luku 2.1).

Kysely jakautui kahteen osaan, joista ensimmäisessä oli monivalintakysymyksiä ja toinen osa sisälsi avoimia tekstikysymyksiä. Monivalintakysymyksissä oli taustoittavia kysymyksiä esimerkiksi työelämässä saatuun tukeen ja tapahtuneisiin muutoksiin liittyen. Kysymyksissä 7–13 (ks. liite 1) oli mahdollista valita useampi vaihtoehto, sillä esimerkiksi työnantajan tarjoamia tukimuotoja on usein monia samanaikaisesti ja työelämässä voi tapahtua useita muutoksia. Lisäksi monivalintakysymyksissä oli lisätietokohtia, joilla vastaajan oli mahdollista tarkentaa vastaustaan. Monivalintakysymyksien tarkoitus oli kartoittaa vastaajia yleisemmällä tasolla sekä myös selkeyttää analyysiä, sillä vastaajien ryhmittely ja vertailu tulee yksinkertaisemmaksi kuin pelkissä tekstivastauksissa.

Tutkittavaa aihetta on hankala pelkistää määrälliseen muotoon – tai ainakin jotain hyvin olennaista jäisi tavoittamatta. Siitä syystä vastaajien kokemuksia ja näkemyksiä kerättiin toisen osion kahdeksalla vapaalla tekstivastauksella. Vastaajia ohjasivat kysymykset, jotka liittyivät muun muassa sosiaalisiin tilanteisiin, muiden ihmisten suhtautumiseen sekä kokemukseen saadusta tuesta. (ks. liite 1, kysymykset 13–20.) Avoimet tekstikysymykset muistuttavat strukturoitua lomakehaastattelua, jossa on puolensa. Siinä annetaan osallistujalle tilaa vastata omin sanoin, mutta vuorovaikutus haastattelutilanteessa jää ennalta määriteltyjen kysymysten muotoon. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 63–65.)

Jos haastatteluun olisi ilmoittautunut osallistujia, olisin käyttänyt pohjana kyselyn runkoa, mutta tilanne olisi antanut enemmän mahdollisuuksia vuorovaikutukseen. Jätin kuitenkin vastaajille mahdollisuuden valita, vastaako kirjoittamalla vai tuleeko haastatteluun. Aiheen sensitiivisyys huomioiden, on ymmärrettävää, että omaan tahtiin kirjoittaminen osoittautui suosituksi vastaustavaksi. Lisäksi kyselyyn tuli riittävästi vastauksia, joten en pidä tutkimuksen kannalta merkittävänä puutteena, että haastatteluja ei tullut.

### **3.2 Aineiston analyysistä ja raportoinnista**

Kyselyssä oli kaksi osiota, joista ensimmäisessä oli lähinnä monivalintakysymyksiä ja toisessa oli avoimia tekstikysymyksiä. Monivalintakysymysten ensisijainen tarkoitus oli taustoittaa ja antaa tarvittaessa mahdollisuus jakaa aineisto jonkun tekijän perusteella. Näin voitaisiin havainnoida, miten joku tietty tekijä vaikuttaa vastauksiin. Koska tarkoituksena on lisätä ymmärrystä, kyse on lähtökohtaisesti laadullisesta tutkimuksesta. Kuitenkin mukana on myös määrällisiä elementtejä erityisesti kyselyn ensimmäisessä osassa sekä avoimien vastausten luokittelun kautta.

Kuvailen ja havainnoin aineistoa käsittelyluvuissa 4: Työnantajan tarjoama muodollinen tuki sekä 5: Työyhteisö surevan tukena. Karkeasti jaoteltuna monivalintakysymysten käsittely painottuu enemmän lukuun neljä ja vapaiden tekstikysymysten käsittely painottuu lukuun viisi. Käytännössä eri kysymykset ja osiot täydentävät toisiaan, joten tiukan rajan vetäminen ei ollut järkevää. Molempia kysymysosioita käsitellään jossain määrin molemmissa käsittelyluvuissa.

Jos analyysin muodot jaetaan aineistolähtöiseen, teorialähtöiseen ja teoriaohjaavaan analyysiin, sijoittuu opinnäytetyöni teoriaohjaavan kategoriaan. Teoriaohjaavassa analyysissä yhdistyy aineisto- ja teorialähtöinen lähestymistapa. Tässä teoriaa käytetään apuvälineenä, mutta aineistosta voi nousta esiin uusia näkökulmia, joita teoria ei huomioi. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 80–83.) Täysin aineistolähtöistä analyysiä ei opinnäytetyössäni ole, sillä aiempi tutkimus- ja kokemustieto on ohjannut jo kyselylomakkeen kehittälyvaiheessa.

Aineistoon kertyi paljon tekstiä, joten se oli saatava hallittavaan muotoon. Yleisen aineistoon tutustumisen jälkeen vastauksia on hyvä koodata jollakin tapaa. Käytin koodauksessa luokittelua, jossa hain eri aiheiden esiintyvyyttä vastauksittain. (ks. esim. Tuomi & Sarajärvi 2018, 78–80.) Käytännössä avasin vastaukset taulukkolaskentaohjelmassa ja lisäsin rinnakkaisiin sarakkeisiin kunkin vastauksen riville, vastauksesta löytyviä aiheita. Taulukoitaviksi aiheiksi nostin aineistolähtöisesti kaikki tutkimukseni kannalta relevantit aiheet, joita vastauksista löytyi. Joissain kysymyksissä lisäsin myös sarakkeet vastauksille, joissa kokemus oli positiivinen, negatiivinen tai sekä että.

Tekstivastauksien lainaukset voivat auttaa kuvaamaan aineistoa sekä perustelemaan, mutta luonnollisesti niiden käytön on oltava harkittua (Eskola 2018, 196–197). Pidän lainausten käyttöä tässä yhteydessä tärkeänä ja hyvin lisäarvoa antavana, koska se syventää numeerista tai tutkijan sanoin käsittelyä. Pidän tärkeänä antaa tutkittavien äänen kuulua, sillä he osaavat itse parhaiten sanoittaa omaa kokemustaan. Nostan tekstiin sitaatteja, joiden katson kuvaavan edustavasti kulloinkin tarkasteltavaa ilmiötä tai ryhmää. Sitaatit on eroteltu muusta tekstistä sisennyksin ja lainausmerkein, ja niiden perässä on mainittu suluissa viite ”lainaus aineistosta” sekä kysymys, josta lainaus on.

### 3.3 Eettiset kysymykset

Opinnäytetyön aihe on tutkittaville hyvin henkilökohtainen ja myös minulla itselläni on eräänlainen kaksoisrooli, kun teen tutkimustyötä, mutta voisin yhtä hyvin olla itse vastaajien joukossa. Aiheen arkuus, henkilökohtaisuus ja koskettavuus asettaa monia eettisiä kysymyksiä, mutta myös oma asemani tutkijana ja osallistujien vertaisena on vaatinut eettistä pohdintaa.

Kun tutkitaan ihmisiä, eettisesti kestävä tutkimuksen lähtökohtana on ihmisarvon kunnioittaminen. Siihen liittyvät eettiset normit jaetaan tyypillisesti kolmeen osaan, jotka ovat (1) tutkittavan itsemääräämisoikeuden kunnioittaminen, (2) henkisen ja fyysisen vahingoittumisen välttäminen ja (3) yksityisyyden ja tietosuojan suojeleminen. (Kuula 2011, 45–47.)

Osallistujien suostumuksen varmistus ja avoimuus heitä kohtaan on olennaista erityisesti itsemääräämisoikeuden, yksityisyyden ja tietosuojan suojelemisen osalta, mutta tiettyssä mielessä myös ainakin henkisen vahingoittumisen välttämisen näkökulmasta. Tutkittavia on ennen tutkimukseen osallistumista informoitava riittävästi siitä mitä tutkitaan ja mitä tietoja kerätään, kuka tietoja säilyttää ja käsittelee ja miten tietoja säilytetään ja kuinka kauan (Kuula 2011, 71–72). Jos tutkimusaineistoa on tarkoitus tallentaa myöhempää käyttöä varten ja jakaa muille osapuolille, siitäkin on sovittava kaikkien osapuolien kesken ennen tutkimuksen aloittamista ja kerrottava selvästi tutkittaville (Keiski ym. 2023, 12–13). Tässä tutkimuksessa ei ollut erityistä syytä aineiston jakamiselle tai pidempiaikaiselle säilyttämiselle, joten sitä säilytetään vain opinnäytetyön teon ajan.

Tutkimuksen kohderyhmänä ovat vanhemmat, joiden lapsi on kuollut. Tutkimuksen kysymysten suunnittelussa on tästä syystä kiinnitettävä erityistä huomiota arkaluonteisten ja kipeiden asioiden esille nousemiseen. Arkaluonteisten asioiden nouseminen voi olla erityisen suuri ongelma, jos ne nousevat odottamatta, eikä tutkittavia informoida niistä etukäteen (Kuula 2011, 93–94). Lapsen kuolema on luonnollisesti arkaluonteinen aihe, mutta aiheen tutkimisen tärkeys on perusteltu. Kun aihe on selvästi ilmaistu ja tutkittavia etsitään lapsikuolemaperheiden yhdistyksen kanavissa, tutkittava kykenee jossain määrin etukäteen varautumaan oletettavasti kipeitäkin tunteita nostavan aiheen kohtaamiseen.

Se onko aihe liian arkaluonteinen ja kipeä tai minkälaisia tunteita aiheeseen palaaminen nostaa, voi vaihdella paljonkin yksilöittäin. Kysymykselle, onko valmis osallistumaan tutkimukseen, on hyvä jättää tilaa potentiaalisen tutkittavan omalle arviollekin. (Kuula 2011, 93.) Oletettavasti

osalla saattaa nousta haastaviakin tunteita pintaan, mutta yhtä lailla asioiden läpikäyminen tutkimukseen osallistumalla voidaan kokea myös voimaannuttavana ja eheyttävänä. Se näkyi myös viimeisessä kysymyksessä, jossa oli vapaan sanan tila otsikolla ”Halutessasi voit vielä vapaasti kirjoittaa lisää ajatuksiasi kyselyn aiheeseen liittyen.” Kyselyyn vastanneista 20 kirjoitti siihen jotain. Osa kirjoitti muita vastauksia täydentävän kommentin, mutta kahdeksassa spontaanissa vastauksessa lähinnä kiitettiin ja todettiin, että aihe on tärkeä. Kuudessa vastauksessa nousi vielä edeltävästä kysymyksestä mahdollisen suruvapaan merkitys uudelleen pintaan. Yhtään tutkimukseen tai kyselyyn kohdistuvaa negatiiviseksi tulkittavissa olevaa kommenttia ei ollut.

Tutkijan tulee osata käsitellä arkaluonteisia tutkittavia asioita sensitiivisesti. On tärkeää viestiä, että tutkimukseen vastaamisen voi halutessaan koska tahansa keskeyttää (Kuula 2011, 93–95). Tämä edellyttää erityistä herkkyyttä sekä kysymyksenasettelussa että vuorovaikutuksessa tutkittavien kanssa. Kyselylomakkeessa käytettiin tutkimuksen tilaajan Käpy ry:n edunvalvontatyöryhmän kanssa yhteistyössä harkittuja kysymyksiä ja sanamuotoja. Erityisesti huomion kohteena oli, että kysymykset mittaavat oikeita asioita, mutta sanavalinnoissa huomioitaisiin parhaalla tavalla vastaajien monimuotoisuus sekä mahdollinen henkinen kuormittavuus.

Ensisijaisesti tietoja kerättiin anonymillä kyselylomakkeella, joten varsinaisia henkilötietoja ei kerätty. Vastauksien kautta saattaa kuitenkin tulla epäsuoria tunnisteita eli esimerkiksi sellaisia, joista joku saattaisi tunnistaa vastaajan, jos tieto yhdistettäisiin toiseen tietoon (Kuula 2011, 78–79). Esimerkiksi lainauksia käyttäessä voi sen yhteyteen liittää jonkinlaisen taustoitettavan tunnistetiedon viitteeksi, mutta se saattaa heikentää yksityisyydensuojaa (Eskola 2018, 196–197). Päädyin siihen ratkaisuun, että en käytä yksilöiviä tunnisteita, sillä ne harvemmin olisivat antaneet lisäarvoa lainauksen sisällölle ja vastaavasti lainauksen kirjoittaneen henkilön tunnistettavuus saattaisi lisääntyä. Lisäksi harkitsin kaikkia lainauksia erikseen siitä näkökulmasta, onko siinä mahdollisesti liian yksilöiviä tietoja. Saatoin esimerkiksi jättää lainauksen käyttämättä tai poistaa siitä yksilöivän tiedon kuten työhön liittyvän asian.

Tutkimukseen annettiin mahdollisuus osallistua myös haastattelumuotoisena, jolloin olisi syntynyt lista yhteystiedoista eli suoria henkilötietoja. Haastatteluvaihtoehtoa ei kukaan valinnut, mutta haastatteluja varten olin varautunut suostumuslomakkeiden keräämiseen. Anonyymien kyselylomakkeen yhteydessä oli saatavilla tutkittavan informointitiedote sekä henkilötietojen käsittelyseloste.

Jos haastatteluja olisi tullut, haastatteluissa olisi pitänyt tietosuojan lisäksi varautua myös emotionaalisesti haastaviin tilanteisiin, joita minun olisi pitänyt osata käsitellä kunnioittavasti ja turvallisesti sekä muistaa huomioida myös oma emotionaalinen turvallisuuteni ja kuormitukseksi. Olen käynyt Käpy ry:n vertaistukihenkilökoulutuksen sekä Surevan kohtaaminen -toiminnan kokemusasiantuntijakoulutuksen. Myös itse oman lapseni menettäneenä sekä vertaisryhmissä olleena ja koulutuksia käyneenä minulla on erityisiä valmiuksia haastattelujen pitämiseen sekä vaadittavaa sensitiivistä ymmärrystä aiheesta. Vertaistukihenkilökoulutukseen on sisällynyt myös käytännön harjoituksia keskusteluun lapsensa kuolemasta kertovan kanssa. Tämä antaa varmuutta siihen, että osaan suhtautua toisen kertomaan riittävän neutraalisti, eikä aiheesta keskustelu aiheuta minulle itselleni liian suurta kuormitusta.

Aiheen henkilökohtaisuus on ollut minulle suuri pohdinnan aihe. Toisaalta koen, että pystyn ymmärtämään aihetta syvemmin kuin vain tutkimusaineiston ja -kirjallisuuden varassa. Uskokseni tutkimukseen myös osallistutaan mieluummin, jos tiedetään, että tutkimuksen tekijä on vertainen. Toisaalta taas aiheen läheisyyden vuoksi on tasapainoiltava sen kanssa, miten vahvasti oma ääneni kuuluu ja pysyttävä riittävän neutraalina, jotta aineisto kertoo tutkittavasta aiheesta monipuolisesti ja totuudenmukaisesti. Kolmas pohdittava asia on, miten paljon aiheen syvälinen käsittely vaikuttaa omaan hyvinvointiini ja kuormitukseeni.

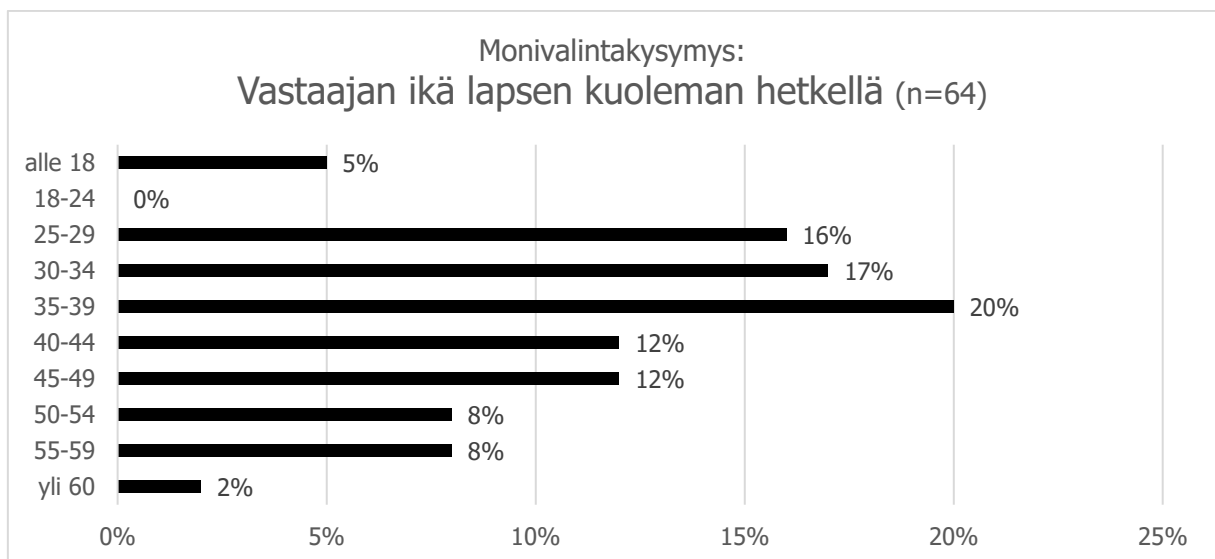
Opinnäytetyöprosessin puolivälin tienoilla oman lapseni kuolemasta tuli kuluneeksi kaksi vuotta, mikä on tässä kontekstissa kohtalaisen lyhyt aika. Oma arvioni on, että suruni ja vointini on jo aloitusvaiheessa ollut aiheeseen tarttumiseen nähden riittävässä tasapainossa. Olen myös tunnistanut, että tilannetta jaksamiseni suhteen on täytynyt pitää silmällä. Työn edetessä olen huomannut haastavia hetkiä, mutta enimmäkseen olen kokenut aiheen läheisyyden palkitsevana, voimaannuttavana ja innostavanakin. Myönnän välillä vastauksia lukiessani vieräytäneeni kyöneleitäkin. Kyyneleet tulivat lähinnä siitä, miten hyvältä tuntui, kun joku kertoi, miten hänet huomioitiin eikä hän jäänyt yksin. Tällaisia kyöneleitä en pidä huonona asiana.

Spesifin yleisön tavoittaminen onnistui Käpy ry:n kautta hyvin ja koen, että yhdistyksen kanavissa tutkittavien etsiminen huomioi parhaiten yllä mainitun eettisen periaatteen henkisen ja fyysisen vahingoittumisen välttämistä (ks. Kuula 2011, 45–46). Siihen liittyen oletan, että tiedotus tavoitti pääasiassa Käpy ry:n jäseniä sekä esimerkiksi sosiaalisen median seuraajia. Tämä nostaa pienen pohdinnan siitä, miten tutkittavien ryhmä edustaa kaikkia vanhempia, joiden lapsi on kuollut. Kaikki vanhemmat eivät hakeudu Käpy:n vertaistuen piiriin, tai vaikka hakeutuisivat alussa, eivät jää seuraamaan toimintaa. On vaikea arvioida, miten tulokset olisivat

muuttuneet vai olisivatko ne muuttuneet, jos vastaajiksi olisi tavoitettu kaikki kohderyhmän edustajat. Toisaalta vaikka olisin tavoittanut kaikki lapsensa menettäneet, tietty joukko olisi jättänyt osallistumatta, eikä valikoituminen koskaan tapahdu aidon satunnaisesti. Vaikka Käpy ry:n jäsenistä ja seuraajista koostuva tutkimusjoukko saattaa jollakin tavalla poiketa koko kohderyhmästä, pidän sinne valikoitunutta joukkoa kuitenkin riittävän monimuotoisena. Opinnäytetyöni voi vastauksien ansiosta tuottaa arvokasta ja ymmärrystä lisäävää tietoa ja tutkimus voidaan toteuttaa eettisesti tutkittavien hyvinvointi parhaiten huomioiden.

### 3.4 Aineiston kuvailua ja tarkastelua yleisellä tasolla

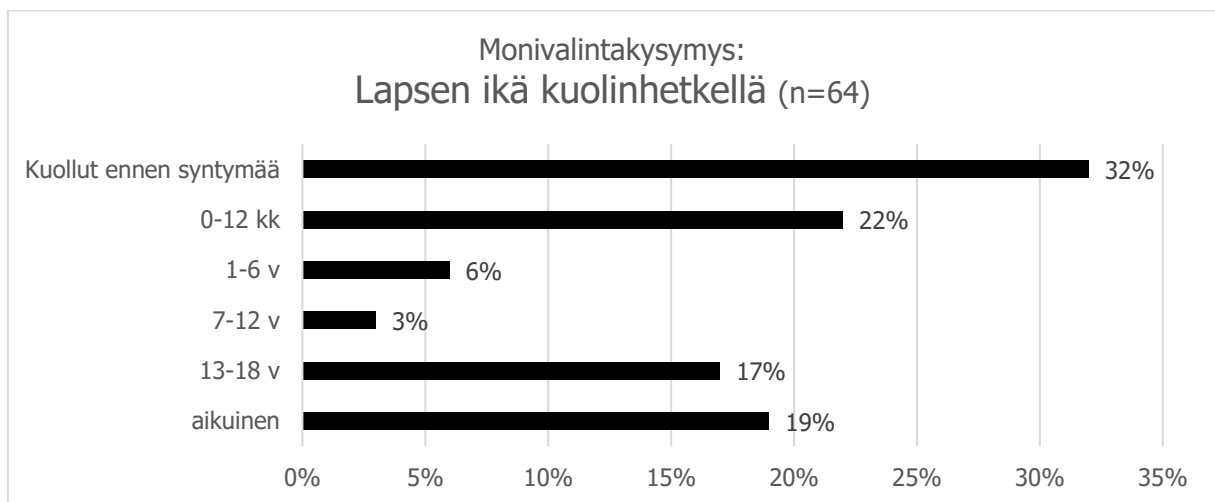
Kaikista 64 vastaajasta 93,8 % (n=60) ilmoitti sukupuolekseen nainen ja 6,2 % (n=4) mies. Yli puolet vastaajista ovat lapsen kuoleman hetkellä sijoittuneet ikänsä puolesta välille 25–39 vuotta (ks. kuvio 1). Lähes kolmasosa vastaajien lapsista on kuollut ennen syntymää ja yli viidesosa ensimmäisen elinvuoden aikana (ks. kuvio 2). Se selittää muun muassa sitä, että aineiston mukaan lähes puolet vastanneista ovat olleet oikeutettuja Kelan vanhempainrahaan lapsen kuollessa<sup>3</sup>.



Kuvio 1. Vastaajan ikä lapsen kuoleman hetkellä (n=64).

<sup>3</sup> Jos lapsi kuolee ennen syntymäänsä, mutta raskaus on kestänyt 22. raskausviikon yli, vanhemmilla on oikeus raskaus- tai vanhempainrahaan. Vanhemmat ovat oikeutettuja vanhempainrahaan myös, jos lapsi kuolee alle 2-vuotiaana vanhempainrahakauden aikana ja vanhempainrahapäiviä on jäljellä (Kela, n.d.). Vanhempainvapaa-uudistuksessa 2022 tuli joitain muutoksia aiempaan (ks. Monimuotoiset perheet -verkosto, n.d.).

Ennen syntymää ja ensimmäisen elinvuoden aikana kuolleiden lasten vanhempien jälkeen aineistossa korostuvat 13–18-vuotiaan sekä aikuisen lapsen menettäneet vastaajat (ks. kuvio 2). Jakauma on saman suuntainen kuin kuolleiden lasten ja nuorten ikäjakauma Suomessa yleisesti. Ennen syntymää, alle 1-vuotiaana sekä yli 15-vuotiaana kuolleisuus on tilastollisesti selvästi suurempaa kuin 1–4, 5–9 ja 10–14 vuoden iässä. (Käpy Lapsikuolemaperheet ry, n.d.-c.) Opinnäytetyöni ikäryhmät eivät noudata samaa jaottelua, mutta tässäkin keskimmaisilla ikäryhmillä on pienin esiintyvyys. Lapsen ikä kuollessaan on erityisesti siinä mielessä merkittävä tekijä, että se voi monella tapaa vaikuttaa asenteisiin ja saatuun tukeen, esimerkiksi äänioikeudettoman surun muodossa (ks. esim. Itkonen 2020b, 49–50). Kokemuksia tästä kerrottiin myös useissa kyselyn vastauksissa (ks. luku 6.1).



Kuvio 2. Lapsen ikä kuolinhetkellä (n=64).

Aineistossa huomionarvoista on, että vastaajat ovat hyvin monenlaisissa tilanteissa ja esimerkiksi aikaa lapsen kuolemasta on kulunut hyvin vaihtelevasti. Vastaushetkenä lapsen kuolemasta kulunut aika vaihteli kaikilla 64 vastaajalla 1 kuukaudesta 28 vuoteen. Keskiarvo oli vähän yli viisi vuotta ja mediaani kolme vuotta. Esimerkiksi vastaajia, joilla oli kulunut alle vuosi, oli 12, mikä on melko suuri osuus. Kun mediaaninkin on kolme vuotta, on vastanneilla tyypillisesti kulunut kohtalaisen vähän aikaa lapsen kuolemasta. Luonnollisesti kun aikaa on kulunut vasta vähän, on työhön paluukin melko tuore ja prosessi voi olla hyvin alkuvaiheessa. Kävin erityisesti läpi ne vastaukset, joissa lapsen kuolemasta oli kulunut alle vuosi. Päätin kuitenkin pitää vastaukset käsittelyssä muiden rinnalla, sillä jokainen oli muiden kysymysten perusteella jo selkeästi palannut töihin. Jos vastaajalla on kulunut vasta vähän aikaa lapsen kuolemasta, se voi näkyä esimerkiksi työelämän muutoksissa (ks. Kuvio 3), sillä muutokset vaati-

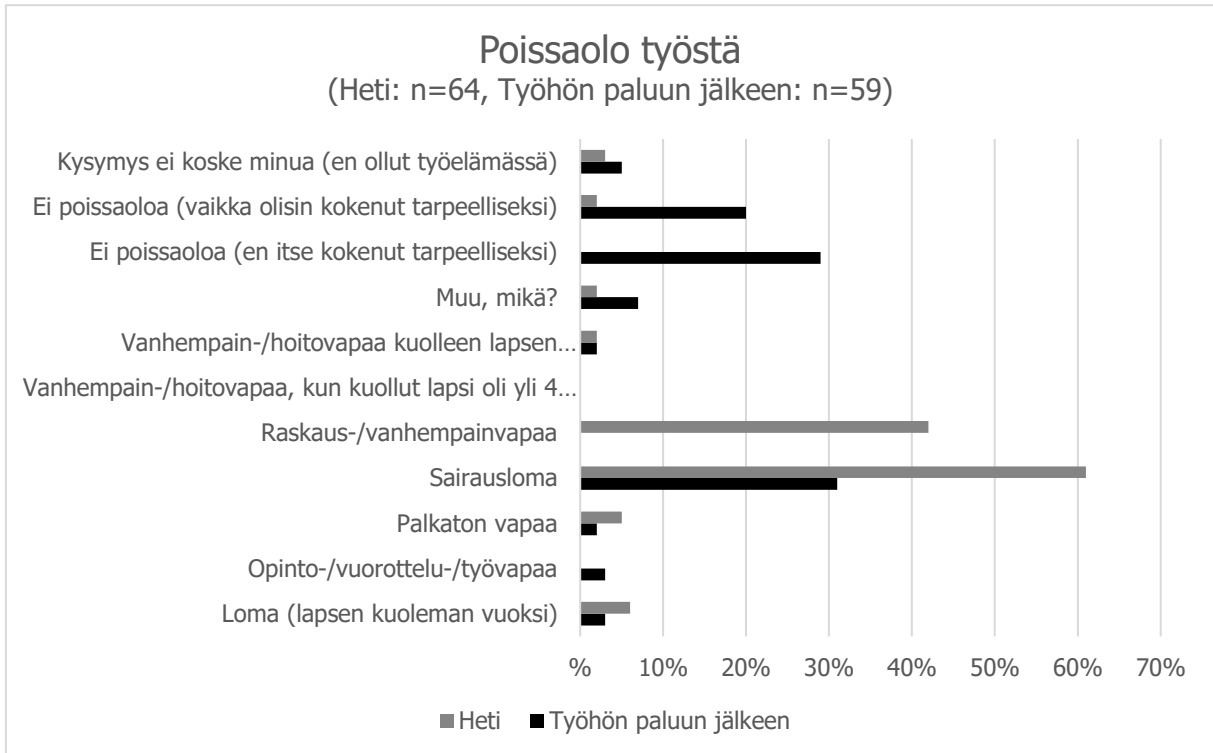
vat usein aikaa. Työhön paluussa, kuten surussa muutenkin voi olla monia vaiheita ja alun jälkeen muutokset voivat alkaa tuntua tarpeellisilta. Koska lapsen kuolemasta riippumattomia muutoksiakaan ei voida erotella, jos ei tekstivastauksista käy ilmi syytä, ei työelämässä tapahtuvia muutoksia voida sellaisenaan painottaa tässä yhteydessä.

Vastaajien painottuminen melko tuoreisiin menetyksiin saattaa selittyä esimerkiksi sillä, että luultavasti Käpy ry:ssä aktiivisena ollaan siinä kohtaa, kun apua eniten tarvitaan, eli lapsen kuolemaa seuraavina vuosina. Osa saattaa jäädä toimintaan mukaan esimerkiksi vapaaehtoisina tai luottamushenkilöinä, jolloin heidät tavoittaminen voi olla helpompaa myöhemmässäkin vaiheessa. Luultavasti kuitenkin suurinta osaa on haastavampi tavoittaa ensimmäisten vuosien jälkeen.



Kuvio 3. Onko työelämässäsi tapahtunut muutoksia lapsen kuoleman jälkeen? (n=63)  
Vastaaja sai valita useamman vaihtoehdon.

Lähes kaikki ovat heti lapsen kuoleman jälkeen olleet jonkin ajan poissa töistä ja suurin osa (61 %) on ollut sairauslomalla. Kukaan ei vastannut, ettei heti lapsen kuoleman jälkeen olisi tarvinnut poissaoloa, mutta 29 % vastasi, ettei alun poissaolon jälkeen kokenut poissaoloa enää tarpeelliseksi työhön paluun jälkeen. Työpoissaolo oli 42 %:lla liittynyt raskaus- tai vanhempainvapaaseen. (Kuvio 4.) Tämä on mahdollista, kun lapsi kuolee kohtuun 22 raskausviikon jälkeen tai alle 2 vuotta syntymän jälkeen (ks. Kela, n.d.).



Kuvio 4. Poissaolo työstä (Hetä: n=64, Työhön paluun jälkeen: n=59).  
Vastaaja sai valita useamman vaihtoehdon.

## 4 TYÖNANTAJAN TARJOAMA MUODOLLINEN TUKI

Kartoitin työnantajan tarjoamaa tukea sekä monivalintakysymyksissä että vapaissa tekstikysymyksissä, ja erottelin analyysissä teoreettisesti työnantajan tarjoaman muodollisen tuen ja yhteisön tarjoaman tuen. Muodollisella tuella tarkoitan erilaisia joustoja ja järjestelyjä, joita esihenkilö tai organisaatio voi tehdä työhön paluun tukemiseksi. Yhteisön tarjoamassa tuessa on puolestaan vahvemmin sosiaalinen ulottuvuus ja siihen liittyy esimerkiksi se, miten sureva ja muut työyhteisön jäsenet kohtaavat toisensa.

Tässä pääluvussa esittelen ja havainnoin aineistoa työnantajan tarjoaman muodollisen tuen näkökulmasta, ja seuraavassa luvussa keskityn enemmän työyhteisön tarjoamaan tukeen. Aineisto, jota tässä yhteydessä käsitellään, painottuu selvästi kysymyslomakkeen monivalintakysymysten vastauksiin. Seuraavassa pääluvussa painopiste on tekstikysymyksillä, mutta ehdotonta rajanvetoa ei ole mielekäästä tehdä.

Kartoitin työnantajan tarjoamaa tukea sanallisten vastauksen lisäksi monivalintakysymyksillä, joissa vastaaja sai valita tyypillisiä työelämän suruoppaissakin mainittuja toimia (ks. Surevan kohtaaminen, n.d.-c ja Gilbert ym. 2021), joilla työnantaja voi tukea työhön paluuta. Esimerkiksi monivalintakysymyksellä: ”mitä järjestelyjä työnantaja tarjosi tueksesi?” selvitin tukijärjestelyjä, jotka liittyvät lähinnä työn joustavuuden lisäämiseen. Vaihtoehtoina oli myös ”ei mitään, vaikka olisin tarvinnut” ja ”ei mitään (en koe, että minulla olisi ollut tarvetta)”. Hälyttävää oli, että ensin mainittu oli koko työnantajan tarjoamia tukitoimia käsittelevän kysymyksen kolmanneksi yleisin: lähes 24 % oli valinnut sen (ks. Kuvio 5). Sen jälkeen esitetty kysymys ”mitä muuta tukea työnantajasi/esihenkilösi tarjosi?” kartoitti lähemmin henkilötason tukitoimia. Kokemusten lisäksi kysyttiin esimerkiksi lapsen kuolemaan liittyvistä poissaoloista sekä työtilanteesta lapsen kuoleman hetkellä ja työhön paluun jälkeen tai vastaushetkellä. Näitä muuttujia hyödynsin, esimerkiksi silloin, kun etsin viitteitä siitä, miten tuen saanti on vaikuttanut muutoksiin työelämässä.

On selvää, että ihmisten työtilanteissa ja elämissä muutenkin on luonnollista muutosta. Esimerkiksi koko vastaajajoukon työelämään liittyvien muutosten tarkastelu ei siksi välttämättä kerro mitään siitä, miten lapsen kuolema on vaikuttanut muutoksiin vai onko mitenkään. Jos taas erotellaan koko joukosta ryhmiä esimerkiksi tuen saannin mukaan, kuten seuraavassa luvussa (4.1), voi ryhmien vertailu auttaa tulkitsemaan vastauksia syvällisemmin. Lisäksi monet ovat tekstivastauksissa avanneet esimerkiksi työpaikkansa vaihtamisen syitä. Tällöin voidaan löytää

niitä lapsen kuolemaan liittyviä tekijöitä, jotka ovat vaikuttaneet työelämässä tapahtuneisiin muutoksiin.

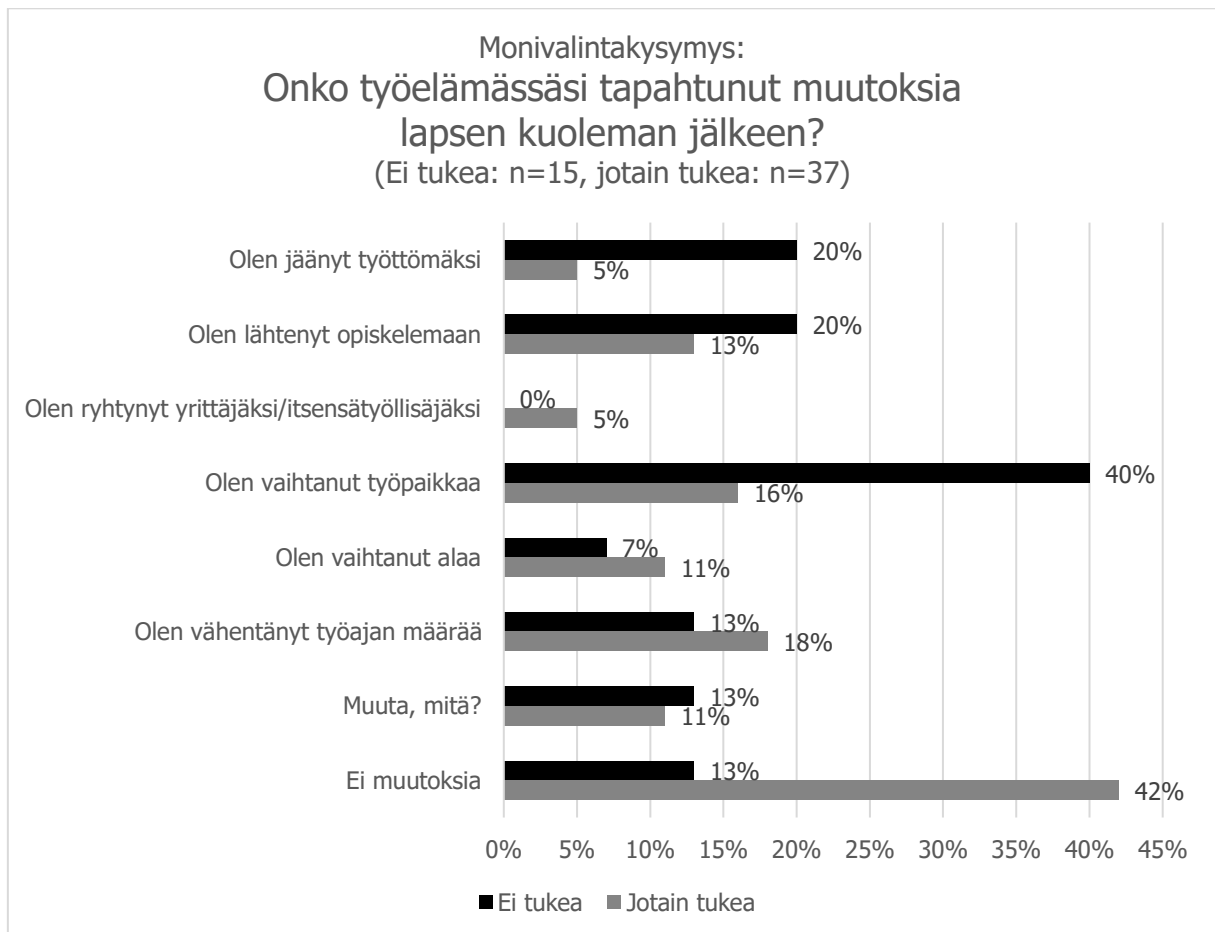
#### 4.1 Joustavuutta työaikaan, -paikkaan ja -tehtäviin

Suurin osa vastaajista ilmoitti useamman kuin yhden järjestelyn, jota työnantaja oli tarjonnut tueksi. Lähes 24 % kuitenkin ilmoitti, ettei työnantaja tarjonnut mitään järjestelyjä, vaikka työntekijä olisi kokenut tukijärjestelyt tarpeelliseksi. Yleisimpiä järjestelyjä olivat osa-aikainen sairausloma (29 %), työtehtävien uudelleenjärjestely (25 %) ja mahdollisuus säädellä työaikoja jaksamisen mukaan (22 %). (Kuvio 5.) Osa-aikaisen sairausloman kohdalla on hyvä muistaa, että sairausloma itsessään ei ole työnantajan tarjoama tukimuoto vaan siitä päättää terveydenhuollon ammattilaiset. Osa-aikaisen sairausloma on tässä siksi, että sen järjestämiseen tarvitaan työterveyslääkärin arvion lisäksi myös työnantajan ja työntekijän välinen sopimus asiasta. Niistä sovitaan tyypillisesti työterveysneuvottelussa, jossa on mukana työntekijän lisäksi työnantajan ja työterveyshuollon edustajat. Tärkeää osa-aikaisessa sairauslomassa on myös työntekijän voimien pidempiaikainen seuranta työterveydessä ja työpaikalla sekä muut tarvittavat järjestelyt. (ks. esim. Työterveyslaitos, n.d.)



Kuvio 5. Työnantajan tarjoamat tukijärjestelyt (n=63). Vastaaja sai valita useamman vaihtoehdon.

Erottelin aineistosta ne, jotka eivät koe kuviossa 5 esitetyn kysymyksen perusteella saaneensa mitään tukijärjestelyjä, vaikka olisivat tarvinneet (ei tukea: n=15), sekä ne, jotka ovat ilmoittaneet työnantajan tarjonneen vähintään yhden tukijärjestelyn (jotain tukea: n=37). Tässä vertailusta jäivät pois ne, jotka olivat vastanneet: ”ei mitään (en koe, että minulla olisi ollut tarvetta” tai ”ei koske minua”. Kun vertailin jotain tukea saaneita ja niitä, jotka eivät saaneet mitään tukea, esimerkiksi työelämän muutoksissa oli havaittavissa selviä eroja. Vähintään yhden tukijärjestelyn saaneista 42 % (vs. 13 %) ilmoittaa, että työelämässä ei ole tullut muutoksia lapsen kuoleman jälkeen. Vastaavasti niistä, joille ei ollut tarjottu tukijärjestelyjä 40 % (vs. 16 %) ilmoittaa vaihtaneensa työpaikkaa, 20 % (vs. 13 %) ilmoittaa lähteneensä opiskelemaan ja 20 % (vs. 5 %) on jäänyt työttömäksi. (ks. kuvio 6.)

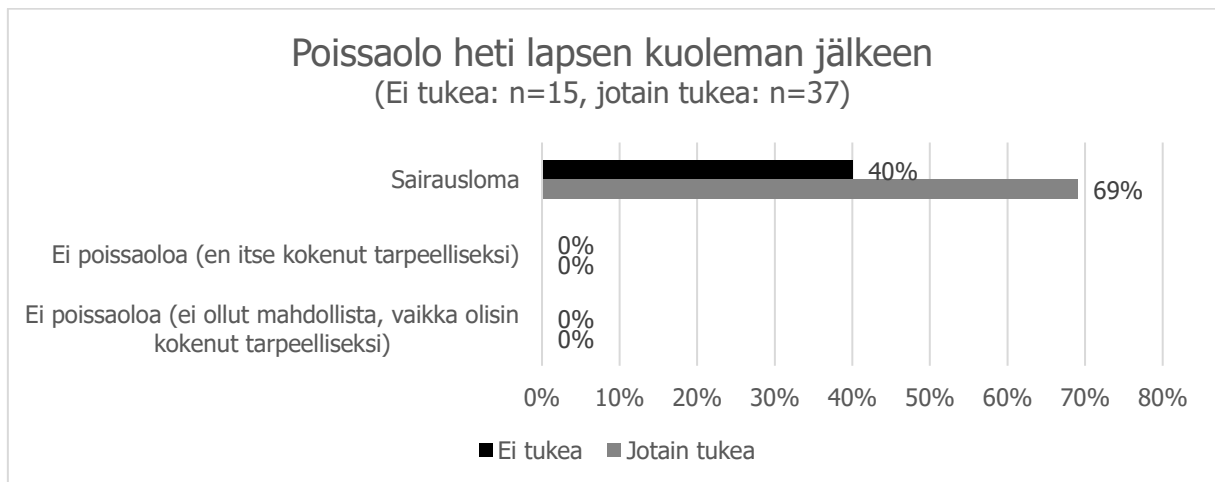


Kuvio 6. Työelämän muutokset lapsen kuoleman jälkeen: vertailu jotain tukea saaneiden (n=37) ja ei mitään tukea saaneiden (n=15) välillä. Vastaaja sai valita useamman vaihtoehdon.

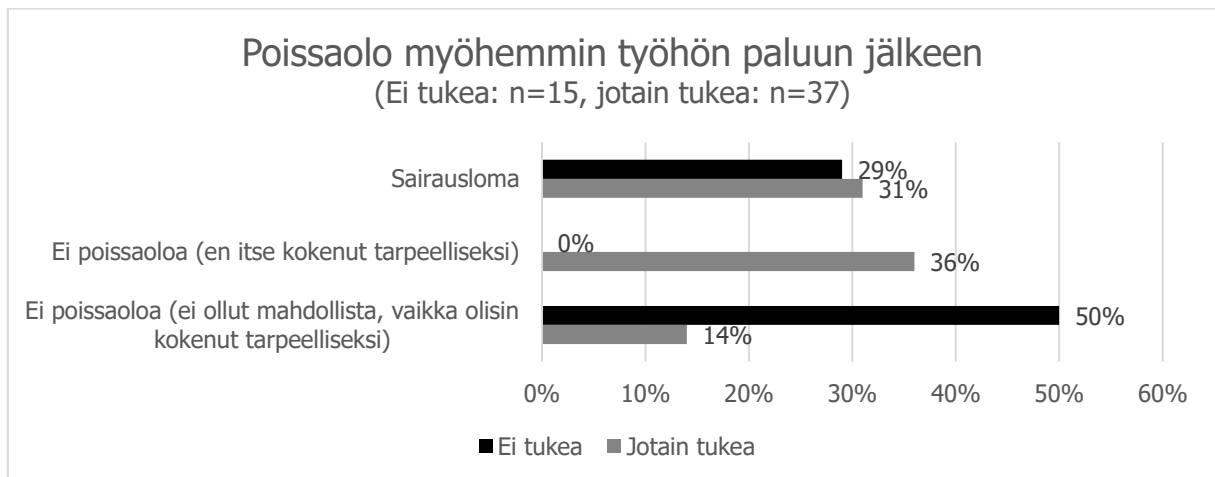
Työelämän muutoksien lisäksi myös poissaoloissa näkyy joitain eroja näiden kahden ryhmän välillä. Tukijärjestelyjä saaneista 69 % oli ollut heti lapsen kuoleman jälkeen sairauslomalla.

Niistä, jotka eivät saaneet tukijärjestelyjä, oli sairauslomalla ollut vain 40 %. Muita merkittäviä eroja ei näkynyt poissaoloissa heti kuoleman jälkeen. (ks. Kuvio 7.)

Myöhemmin työhön paluun jälkeen sairauslomalla olleiden osuus tasoittui molemmissa ryhmissä 30 %:n tuntumaan. Selviä eroja taas löytyi. Jotain tukijärjestelyjä saaneista 36 % (vs. 0 %) ilmoitti, ettei poissaoloja työhön paluun jälkeen ollut eikä itse kokenut poissaoloa tarpeelliseksi. Vastaavasti niistä, joille ei tarjottu tukijärjestelyjä, 50 % (vs. 14 %) vastasi, että poissaoloa ei ollut mutta olisi itse kokenut sen tarpeelliseksi. (ks. Kuvio 8.)



Kuvio 7. Poissaolo heti lapsen kuoleman jälkeen: vertailu jotain tukea saaneiden (n=37) ja ei mitään tukea saaneiden (n=15) välillä. Vastaaja sai valita useamman vaihtoehdon.



Kuvio 8. Poissaolo myöhemmin työhön paluun jälkeen: vertailu jotain tukea saaneiden (n=37) ja ei mitään tukea saaneiden (n=15) välillä. Vastaaja sai valita useamman vaihtoehdon.

Tukijärjestelyjä saaneista selvästi suurempi osa on ollut sairauslomalla heti lapsen kuoleman jälkeen verrattuna niihin, joille tukijärjestelyjä ei ole tarjottu. Tämä saattaisi johtua esimerkiksi

siitä, että tukijärjestelyjä tarjoavissa yhteisöissä on pienempi kynnys hakeutua terveystalouden pariin ja sairauslomalle, mikä vaikuttaisi olevan pidemmän päälle eduksi. Huomionarvoista on, että yli kolmannes tukijärjestelyistä saaneista ei myöhemmin työelämässä kokenut poissaoloa tarpeelliseksi. Sitä vastoin puolet niistä, joille ei tukijärjestelyjä tarjottu, eivät ole poissa töistä mutta kokisivat sen tarpeelliseksi.

Työhön paluussa olennainen tekijä ovat kollegat, esihenkilöt ja muut työntekijät, mutta luonnollisesti työhön vaikuttaa myös työn luonne. Työyhteisöön voidaan yhdistää myös esimerkiksi asiakkaat tai muut, joiden kanssa työtä tehdään. Erityisesti jos työnkuvaan liittyi lapsia, jotka ovat samaa ikäluokkaa kuin oma lapsi on ollut kuollessaan, se koetaan usein erityiseksi haasteeksi.

”Jatkuvasti hankalia tilanteita koska työskentelen vain hieman nuorempien lasten kanssa kun oma lapsi oli kuollessaan. En jaksaa tilanteita ja ihmisiä samalla tavalla kuin ennen, en innostu asioista samalla tavalla kuin ennen, välttelen monia tilanteita. Jollain lailla hanskat tippuivat. Olen oppinut sallimaan sen että minun ei enää tarvitse jaksaa yhtä paljon kuin ennen. Tarvitsen yksinoloa ja hiljaisuutta.” (Lainaus aineistosta: Kuvaile lapsen kuolemaan liittyviä sosiaalisia tilanteita tai suhteita työpaikalla)

Vaikka lasten kanssa työskentely saatetaan kokea haastavaksi ja joskus mahdottomaksi, se voi myös olla palkitsevaa ja voimaannuttavaakin. Tämäkin asia koetaan hyvin yksilöllisesti.

”Olen pyytännyt saada olla ottamatta asiakkuuteni lapseni ikäisiä nuoria. Kun koetaan samanikäistä ja samaa sukupuolta olevia lapsia, kuormitun ja tipahdan. Vältän näitä kohtaamisia viimeiseen asti. Olen kuitenkin saanut korvaavia kokemuksia, kun olen joutunut työskentelemään kuolleen lapseni ikäisten kanssa, alkuun tietämättä tästä. Olen saanut todeta pärjänneeni tilanteessa.” (Lainaus aineistosta: Kuvaile lapsen kuolemaan liittyviä sosiaalisia tilanteita tai suhteita työpaikalla)

Useissa tilanteissa työtehtäviä ei voi muuttaa niin, että pystyisi työpaikkaa tai alaa vaihtamatta välttämään liian haastavia tilanteita. Joissain tilanteissa se kuitenkin onnistuu, mikä on koettu helpottavaksi.

”Jouduin vaihtamaan työtä lapsen kuoleman jälkeen, koska en pystynyt enää palaamaan työhöni lasten parissa.” (Lainaus aineistosta: Työtilanteesi tällä hetkellä, lisätietoja)

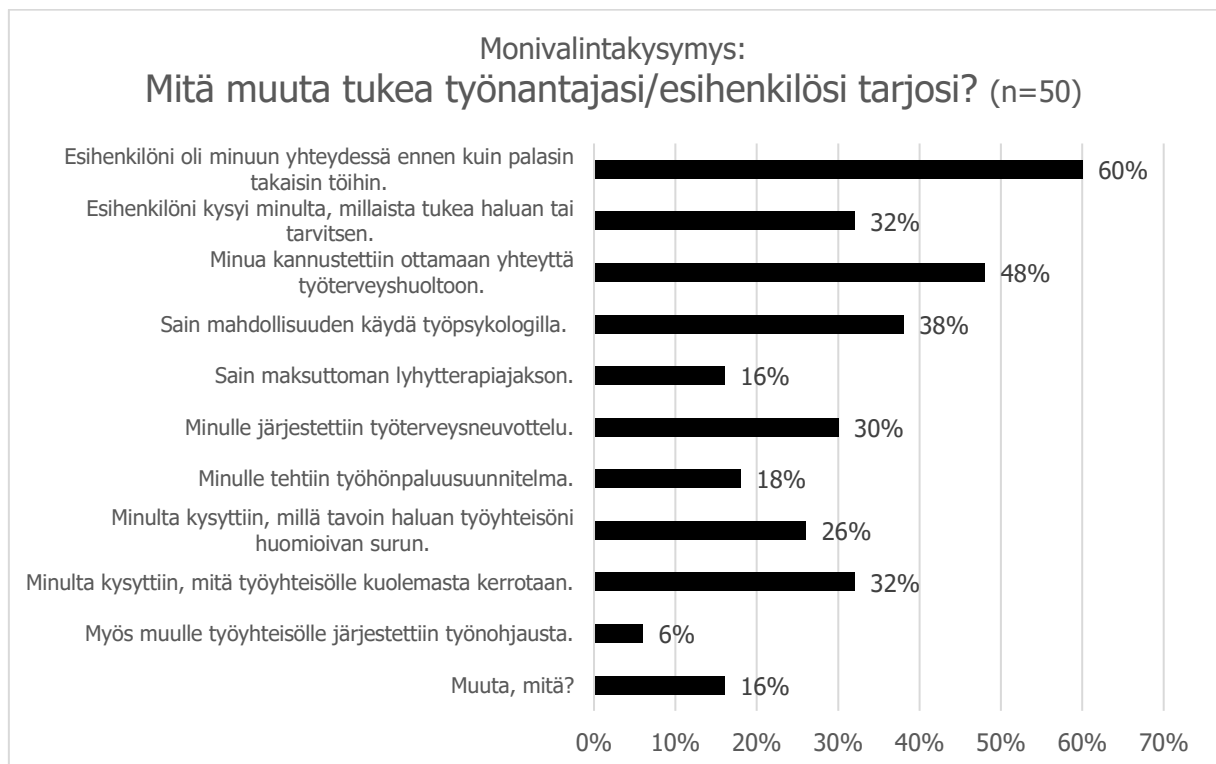
”Minua ei laitettu sellaisiin työpisteisiin joihin en olisi ollut kykenevä menemään [...]” (Lainaus aineistosta: Miten työssä oloasi tuettiin tai mitä tukea olisit kaivannut? Miten tuki jatkui?)

Aiemmin mainitsin työelämän luonnollisesta liikkuvuudesta, joten on haastava erotella, milloin esimerkiksi työpaikan vaihto liittyy lapsen kuolemaan. Tässä nousee myös kysymys siitä, milloin työpaikan tai alan vaihto on ainoa oikea vaihtoehto ja milloin työnantaja, työyhteisö tai työntekijä olisi voinut tehdä jotain toisin.

## 4.2 Tuen tarve ja tarjoaminen on vaihtelevaa

Yllä mainitun kysymyksen ”mitä järjestelyjä työnantaja tarjosi tueksesi?” jatkoksi esitettiin kysymys ”mitä muuta tukea työnantajasi/esihenkilösi tarjosi?”, ja sen vastauksien osuudet näkyvät kuviossa 9. Siinä nousivat esiin käytännön järjestelyihin nähden enemmänkin työhön paluun tukemisen sosiaaliset ulottuvuudet. Kysymyksen vastaajista 60 %:lla esihenkilö oli yhteydessä ennen työhön paluuta, mutta yhteydenoton sisällöstä ei ole tämän kysymyksen kautta tarkempaa tietoa. Vastaajista 32 %:lta työnantaja kysyi, millaista tukea hän tarvitsi. Myös 32 %:lta kysyttiin, miten hän haluaa työyhteisölle kerrottavan surusta, ja 26 %:lta, miten hän haluaa työyhteisön huomioivan surun.

Vastaajista 18 % ilmoitti, että heille oli tehty työhönpaluusuunnitelma. Sen lisäksi 30 % vastaajista ilmoitti, että heille järjestettiin työterveysneuvottelu, ja siinä tyypillisesti tehdään myös suunnitelmaa työhön paluusta. (Kuvio 9.)



Kuvio 9. Mitä muuta tukea työnantajasi/esihenkilösi tarjosi? (n=50) Vastaaja sai valita useamman vaihtoehdon.

Kysymyksessä ei ollut valmiina vaihtoehtona ”ei mitään” -vastausta, mutta ”muuta mitä?” ja ”lisätietoja” -kohtiin oli yhdeksän (18 %) vastaajista (n=50) kirjoittanut omin sanoin, että mitään tukea ei tarjottu. Jos vaihtoehtoisissa olisi ollut ”ei mitään”-vaihtoehto, olisi luku voinut olla suurempikin. Tätä edeltävässä kysymyksessä ”mitä järjestelyjä työnantaja tarjosi tuekseen?” ”ei mitään”-vaihtoehdot olivat annettuna, ja ne oli valinnut suurempi joukko ja vastaajamääräkin (n=63) oli 13 vastaajaa suurempi (ks. Kuvio 5).

Tuen laadusta on vaikea päätellä pelkän määrällisen tiedon perusteella, ja moni hyödynsi sanallista täydennysmahdollisuutta. ”Lisätietoja”-kohdan tekstivastauksista näkyy myös tässä yhteydessä tuen tarjonnan vaihtelevuus.

”Työnantajani oli aivan ihana ja kysyi, miten haluan asian hoidettavan ja sanoi, että saan kaiken mahdollisen tuen, mitä tarvitsen.” (Lainaus aineistosta: Mitä muuta tukea työnantajasi/esihenkilösi tarjosi? lisätietoja)

”Kolmikanta järjestettiin koska vaadin sitä. Edes työterveyslääkäri ei ollut valmis sitä automaattisesti järjestämään. Hänen mielestään minun piti kokeilla työntekoa täysillä tunneilla työnkuvaani muokkaamatta/keventämättä. Kuukauden jaksoin joka päivä itkien ja hammasta purren. Vasta kun jäin sairauslomalle asia järjestyi.” (Lainaus aineistosta: Mitä muuta tukea työnantajasi/esihenkilösi tarjosi? lisätietoja)

”Ei mitään tukea työnantajan suunnalta, ei ainuttakaan soittoa työterveyshoitajalta siellä käynnin jälkeen. Jäin ns. yksin työnantajan puolelta ja ajattelin, että on vain selviydyttävä. [...]” (Lainaus aineistosta: Mitä muuta tukea työnantajasi/esihenkilösi tarjosi? lisätietoja)

”Esimies ei ole kertaakaan ottanu yhteyttä 4kk:n aikana tai kysellyt omatoimisesti vointia. Minulle ei ole tarjottu mitään apua tai mahdollisuuksia. [...]” (Lainaus aineistosta: Mitä muuta tukea työnantajasi/esihenkilösi tarjosi? lisätietoja)

”Jos minulle nousi yhtäkkiä tunnereaktio töissä, sain mennä puhumaan esimiehen kanssa tai pitää pienen epävirallisen tauon työpäivän aikana. Oli myös sovittu, että jos kokisin tarvitsevani sairauslomaa, sitä olisi mahdollisuus saada.” (Lainaus aineistosta: Mitä muuta tukea työnantajasi/esihenkilösi tarjosi? lisätietoja)

Näissä monivalintakysymyksen oheen jätetyissä 18 tekstivastauksessa korostuivat ”ei mitään tukea”-vastausten ohella ääripäiden kokemukset. Osa on kokenut, että tuen hakeminen ja vaatiminen on täysin omilla harteilla, vaikka luonnollisesti jaksamisenkin kanssa olisi haasteita. Osa taas kokee saaneensa todella vahvan ja pyyteettömän tuen ilman, että sitä on tarvinnut edes itse pyytää.

Tuen saannin eriarvoisuutta voitaisiin vähentää esimerkiksi suruvapaan turvin. Se ei välttämättä vaikuttaisi suoraan siihen, miten työnantaja suhtautuu surevaan, mutta se turvaisi mahdollisuuden olla pidempään poissa töistä ilman että tarvitsee hakea sairauslomaa. Lisäksi, jos suruvapaa olisi lakiin kirjattuna, se toisi surulle yhteiskunnallista tunnustusta.

Kun kysyttiin: ”olisiko suruvapaasta ollut sinulle hyötyä, miten?”, noin 83 % (n=59) vastaajista olisi kokenut sen hyödylliseksi. Näistä yli puolet mainitsivat, että sairausloman hakeminen oli tavalla tai toisella ongelmallista ja suruvapaasta olisi ollut sen suhteen apua. Esimerkiksi sairauslomien vaatiminen tai pätkittäinen sairauslomien haku koettiin usein raskaaksi, minkä lisäksi sairauden diagnosoimista pidettiin vääränä ratkaisuna, mutta ainoana vaihtoehtona sairausloman saamiseksi. Diagnoosit koettiin usein potentiaalisesti haitalliseksi esimerkiksi tulevaisuudessa vakuutuksia haettaessa.

” [...] Se olisi vähentänyt henkistä stressiä ja kuormitusta siitä, että joutuu vaatimaan ja perustelemaan miksi ei ole työkykyinen ja miksi tarvitsee osasairaspäivärahaa. Se myös auttaisi siinä ettei tarvitsisi mielenterveysdiagnoosia sairausloman saantiin.” (Lainaus aineistosta: Olisiko suruvapaasta ollut sinulle hyötyä, miten?)

” Olisi, koska ensimmäinen työterveyslääkäri ei olisi meinannut antaa riittävästi sairauslomaa ja sitä piti ”kinuta” vähän väliä uudelleen, mikä stressasi ja pahensi unettomuutta muutenkin raskaiden hautajaisvalmisteluiden keskellä.” (Lainaus aineistosta: Olisiko suruvapaasta ollut sinulle hyötyä, miten?)

” [...] Lähdin sairausloman pelossa aivan liian aikaisin takaisin töihin ja jatkaamaan opintojani. Tämä johti myöhemmin useisiin sairauslomajaksoihin.” (Lainaus aineistosta: Olisiko suruvapaasta ollut sinulle hyötyä, miten?)

Kritiikkiä suruvapaaehdotus sai siitä, että se koskee vain alaikäisen lapsen menettäneitä.

”Jos suruvapaa koskisi alle 20-vuotiaana kuolleen vanhempaa, niin kyllä. Mutta kun se ei muuallakaan koske kuin alaikäisen menettämistä, niin ei. [...] ” (Lainaus aineistosta: Olisiko suruvapaasta ollut sinulle hyötyä, miten?)

Vastaukset, joissa vastaaja ei kokenut, että suruvapaasta olisi ollut hyötyä hänelle, perustelivat sitä tyypillisesti esimerkiksi sillä, että perhevapaa, sairausloma tai osasairausloma oli heille riittävä.

”Raskaus- ja perhevapaat olivat ihan riittävästi, enkä niitäkään käyttänyt kokonaan” (Lainaus aineistosta: Olisiko suruvapaasta ollut sinulle hyötyä, miten?)

”Itse olin vanhempainvapaan jälkeen 2 vk:n sairauslomalla ja tämän jälkeen osa-aikaisella sairauslomalla 40 % työajalla. Tämä järjestely oli minulle hyvä. Jos suruvapaa olisi toiminut vastaavasti kuin sairausloma, niin se olisi voinut toki myös olla toimiva ratkaisu. Itselleni oleellista oli osa-aikainen työnteko, joka ei kuormittanut liikaa surun keskellä.” (Lainaus aineistosta: Olisiko suruvapaasta ollut sinulle hyötyä, miten?)

Osa-aikaisen sairausloman merkitys nousi useissa eri kysymyksissä merkitykselliseksi joustavaksi tekijäksi työhön paluun keventäjänä. Usein koettiin, että voimavarat eivät riitä täysiaikaiseen työhön paluuseen, mutta osa-aikaisena pysyi kuitenkin työelämässä ja -yhteisössä kiinni. Toive osa-aikaisuuden mahdollisuudesta näkyi myös suruvapaata koskevassa kysymyksessä niin, että mahdollisen suruvapaan joustavuutta tilanteen mukaan osa-aikaiseksi pidettiin tärkeänä.

## 5 TYÖYHTEISÖ SUREVAN TUKENA

Tässä luvussa käsittelen kyselyvastauksissa ilmenneitä kokemuksia työyhteisöltä saadusta tuesta, ja painopiste on edeltävää lukua enemmän tekstikysymyksissä. Yleisesti ottaen lomakkeen tekstikysymysten ja monivalintakysymysten lisätietokohtien vastaukset osoittavat, miten monimuotoista suru ja suremisen tavat ovat. Lisäksi näkyy myös suurta vaihtelua kokemuksissa siitä, miten työnantajat, esihenkilöt ja työyhteisöt tukevat surevaa paitsi muodollisesti myös emotionaalisesti. Suuressa osassa vastauksista on kerrottu kollegojen tai esihenkilön tarjoamasta tärkeästä tuesta, mutta yhtä lailla korostuu tuen riittämättömyys tai suoranainen puute.

Työyhteisön tuessa merkittävässä osassa ovat sosiaaliset kohtaamiset ja myötätuntoinen suhtautuminen. Kyselyni vastauksissa näkyi esimerkiksi työyhteisön läheisyys tai etäisyys, joka voi vaihdella organisaation koon ja rakenteenkin kautta. Esimerkiksi suurissa työyhteisöissä voi olla jo koko työyhteisön sisällä monia eri läheisyyden tasoja. Ihmisellä on monia sosiaalisia verkostoja, joissa vaihtelee läheisyyden aste. Eri verkostoissa vaihtelee pyydetyn ja tarjotun tuen muoto sekä se, mitä ja miten esimerkiksi läheisen kuolemasta kenellekin kertoo (ks. Dyregrov & Dyregrov 2008, 104–105). Vastauksissa nousi eräänlaisena jatkettuna työyhteisön tasona esimerkiksi asiakkaat tai muu ryhmä, jonka kanssa tai jolle työtä tehdään. Monesti myös näillä asiakkailta ja vastaavilla ryhmillä voi olla suuri merkitys työssä kohdattavissa sosiaalisissa tilanteissa ja siten työhön paluussa.

### 5.1 Työyhteisön tuki ja suhtautuminen

Jos tuessa nähtiin puutteita, se kohdistui usein esihenkilöihin ja johtoon. Esimerkiksi joissain tapauksissa vastaaja ilmoitti saaneensa kollegoilta hyvin tukea mutta johdon vältelleen asiaa tai jollakin tapaa patistaneen palaamaan täyteen työaikaan ja -tehoon, ennen kuin vastaaja olisi kokenut olevansa valmis. Voi myös ajatella, että luultavasti esihenkilöillä ja muulla johdolla on enemmän merkitystä jo käytännön asioiden järjestelyissä, jolloin tuen puute on vaikeampi ohittaa. Sen sijaan toisen työntekijän kommentit tai muu käytös saattaa koskettaa hyvässä ja pahassa, mutta kollegan negatiivisia tunteita herättävät kommentit on helpompi sivuuttaa ja kohtaamisia on helpompi välttää.

Useat vastaajat mainitsivat esihenkilön tuen merkityksen erityisenä kannattelevana tekijänä. Parhaimmillaan esihenkilö pystyi tarjoamaan jatkuvaa tukea, kuten säännöllisiä keskusteluja ja kuulumisten kysymistä, sekä räätälöimään työtehtäviä muun muassa työntekijän voimavarojen

mukaan. Yhtä lailla hyvien kokemusten ohella oli myös huonoja kokemuksia. Joissain tapauksissa esihenkilön suhtautuminen oli puutteellista, eikä esimerkiksi työntekijän vointia tai tilannetta huomioitu tarpeeksi. Pahimmillaan esihenkilö ei osoittanut lainkaan ymmärrystä tai vältteli asiaa ja edellytti työhön paluun tapahtuvan kuin mitään ei olisi tapahtunut.

”Tiimin kollegat olivat enemmän tukena kuin esihenkilö kysymällä jaksamista ja lähettämällä kauniita emojjeja. Lapsen kuoleman jälkeen esihenkilö tokaisi ”nyt on joustot joustettu” eikä työntekijä suostunut tarjoamaan virka-aikaista päivätyötä, vaan edellytettiin tekemään töitä ilta-aikaan ja viikonloppuisin. Työterveyden näkökulma olisi ollut se, että säännöllisyys tukee minua jaksamaan. Tätä ei nähty työnantajan toimesta tärkeänä.” (Lainaus aineistosta: Miten työssä oloasi tuettiin tai mitä tukea olisit kaivannut? Miten tuki jatkui?)

Haasteet työyhteisön ymmärryksessä ja empatiassa nousivat erityisesti pidemmällä aikavälillä esiin. Ihmiset voivat suhtautua surevaan empaattisesti, mutta eivät ymmärrä surun jatkumista pidempään. Tukea on voitu saada hyvin alussa, mutta tuen jatkuminen ja seuranta on saattanut jäädä alun jälkeen. Tämä sopii myös edellä kuvattuun aiempaan käsitykseen, jonka mukaan ulkopuoliset eivät ymmärrä surun jatkuvan, vaan ympärillä arki palautuu pian normaaleihin uomiinsa (ks. esim. Pulkkinen 2017, 205–207.)

Kun kysyttiin, onko vastaaja kokenut perhemuotonsa tai roolinsa lapsen elämässä vaikuttaneen tukeen, 32 vastauksesta suurin osa ei ollut huomannut vaikutusta. Kolme vastaajaa nosti esiin, että he ovat saaneet äiteinä paremmin tukea kuin lasten isät.

"[...] Koen, että olen jossain määrin saanut parempaa tukea kuin puolisoni, lapsen isä tai hän joutui näkemään itse erilailla vaivaa saadakseen apua." (Lainaus aineistosta: Oletko kokenut, että perhemuotosi tai roolisi lapsen elämässä on vaikuttanut saamaasi tukeen?)

Toisaalta on voitu myös kokea, että ulkopuolelta on saatettu asettaa odotuksiakin riippuen roolista suhteessa lapseen.

”[...] Ehkä kaikki tuntui oletettavan ja odottavan että minä hoidan. Koska olin niin järkyttävän väsynyt loppuvaiheessa, en edes ehtinyt ajatella kuinka suossa olin ja kuinka paljon olisin tarvinnut apua enkä älynnyt sitä edes pyytää. Ympärillä olevat ihmiset eivät myöskään tajunneet tarjota apua, koska näytin pärjäävän.” (Lainaus aineistosta: Oletko kokenut, että perhemuotosi tai roolisi lapsen elämässä on vaikuttanut saamaasi tukeen?)

Surun arvottamisen ja vertailun ongelmallisuus näkyi useissa vastauksissa. Tarkemmin ottaen esiin nousi erityisesti se, miten kohtukuolemaa ei joidenkin vastaajien kokemuksen mukaan usein mielletä yhtä suureksi menetykseksi kuin elävänä syntyneen lapsen kuolemaa tai aikuisen

lapsen kuolemaa yhtä suureksi suruksi kuin alaikäisen lapsen. Myös surua hyvin nuorena kuolleesta lapsesta saatettiin vastaajan kokemuksen mukaan pitää pienempänä kuin vähän vanhemmaksi eläneen lapsen.

”[...] kohtukuolemaa ei kaikki oikein noteeraa (”eihän mikään muuttunut” - jaa, no hautasin vain lapseni).” (Lainaus aineistosta: Oletko kokenut, että perhemuotosi tai roolisi lapsen elämässä on vaikuttanut samaasi tukeen?)

”Koen, että sillä on ollut vaikutusta, että lapsi kuoli niin pienenä. Koen, että ihmiset vähättelee tai vertaa lapsen kuolemaa esimerkiksi keskenmenoon.” (Lainaus aineistosta: Oletko kokenut, että perhemuotosi tai roolisi lapsen elämässä on vaikuttanut samaasi tukeen?)

”Suru on todella vahva myös aikuisen 27- v. Lapsen kuollessa aivan yhtäkkiä ennalta arvaamatta. [...]” (Lainaus aineistosta: Halutessasi voit vielä vapaasti kirjoittaa lisää ajatuksiasi kyselyn aiheeseen liittyen.)

Surun vertailussa tai ulkopuolelta arvottamisessa ollaan aina heikoilla jäillä ja esimerkiksi Anna Liisa Ahon ja Sirkku Savolaisen (2012) sanoin: ”lapsen kuolemasta on kuitenkin kyse aina, kun lapsi kuolee ennen vanhempiaan”. Yllä kuvatun kaltaisesta epäsuhteisesta käsityksestä surevan ja ympärillä olevien välillä voidaan puhua äänioikeudettomana suruna, kun ympärillä olevat eivät tunnista surun merkitystä ja vaikutusta yksilössä (ks. Itkonen 2020b, 49–50).

Äänioikeudettoman surun yksi muoto on surun mitätöinti. Kun lapsi on kuollut kohtuun tai nuorena, tyypillistä mitätöintiä on todeta, että lapsensa menettänyt vanhempi voi hankkia vielä uusia lapsia (Itkonen 2020b, 49–50). Todennäköisesti kommentit on sanottu hyvällä tarkoituksella, mutta kuten seuraavassakin lainauksessa, ne voivat helposti kääntyä loukkaaviksi. Ensinnäkin kohtuun tai nuorena kuollut lapsi on yksilö ja ihminen, eikä muussakaan tapauksessa yleensä ajatella, että yksilön voisi ongelmitta vaihtaa toiseen. Toiseksi kommentin sanoja ei voi varmasti tietää, mitä lapsensa menettänyt on muuten elämässään kokenut ja mikä kaikki vaikuttaa suruun.

”Esikoiseni syntyi kuolleena ja sen jälkeiset raskaudet päättyivät keskenmenoon. Esikoisen kuoleman jälkeen monet yrittivät lohduttaa, että olet vielä nuori ja saat lapsia. Se ei tuntunut hyvältä.” (Lainaus aineistosta: Oletko kokenut, että perhemuotosi tai roolisi lapsen elämässä on vaikuttanut samaasi tukeen?)

Vertaistukitapaamisissa ja -koulutuksissa toistuva keskustelunaihe ovat erilaiset möläytykset, joita lapsensa menettäneille vanhemmille sanotaan. Aineistossani mainittiin esimerkiksi useimmiten luultavasti voimavaroja tunnustavaksi tarkoitettu ulkopuolisen kommentti: ”minä en olisi kyllä selvinnyt tuosta”. Kuten kyselyyn vastaajakin totesi, ei ole muuta vaihtoehtoa kuin jotenkin selviytyä. Aineistossa mainittiin myös esimerkki tilanteesta, jossa työkaveri oli rinnastanut

hänen surunsa epäsuorasti lemmikin kuoleman aiheuttamaan suruun. Yleisimpiä tahattomia kiusallisia tilanteita aineistossani olivat tyypillisesti harmittomiksi koetut työkavereiden tai asiakkaiden maininnat ja kyselyt lapsista. Toisaalta myös esimerkiksi vakavilla aiheilla vitsailu voi joskus osua tahattomasti arkaan kohtaan.

”[...] Töihin palatessa ainut toive oli, ettei puhuttaisi koronasta, johon tytär menehtyi [...] Kerran eräs mies tuli ovelle koronan sairastettuaan ja sanoi, ettei sitten kuollutkaan. Mutta hän ei tiennyt tapahtuneesta.” (Lainaus aineistosta: Kuvaile lapsen kuolemaan liittyviä sosiaalisia tilanteita tai suhteita työpaikalla)

Käpy ry:n jäsenlehden toimituskunta (2024, 16–17) keräsi surevan kohtaamisessa kuultuja pahimpia ”sammakoita” listaksi. Luultavasti niitä tarkoitetaan usein avuksi tai niitä pidetään viatominä kommentteina, mutta ne kääntyvät herkästi päällelleen. Niihin sisältyy muun muassa edellä kuvatun kaltaisia surun vertailuja, tavalla tai toisella sivuuttamista ja surun keston ihmetelyä. Monia yleisistä ”sammakoista” pidetään selkeästi hankalina. Joskus taas joku voi kokea loukkaavaksi sen, minkä joku toinen voi kokea lohduttavaksi. Yleisesti pääsääntönä tuntuisi olevan, että usein sureva kokee hankaliksi tai loukkaaviksi väitteet siitä, että ymmärtää miltä tuntuu, liian suoraviivaiset järkeistämisen tai korjaamisen yritykset sekä surun sivuuttamiset tai arvostelut. Tärkeää on myös muistaa olla armollinen. Surevan kohtaaminen ja tukeminen on aina yksilöllistä, eikä kukaan voi heti tietää, miten toimia ja mitä puhua juuri kyseisen henkilön kanssa. Useimmat kokevat, että ajan myötä oppii kohtaamaan läheisensä menettäneen paremmin ja epävarmuus vähenee kokemuksen ja avoimuuden kautta (Dyregrov & Dyregrov 2008, 98–99).

Työtehtävissä kohdattavat lapset saattavat olla iso ja joskus jopa ylitsepääsemätön haaste, mutta useissa vastauksissa mainittiin myös työkavereiden puheet lapsistaan ja vauvojen tuominen työpaikalle. Lasten tuominen työpaikalle voi olla hieno tapa ja työyhteisöä yhdistävä kokemus, mutta muun muassa tässä valossa se vaatii sensitiivisyyttä, jota ei välttämättä tulla ajatelleeksi. Kaikkien työkavereiden taustoja ei voi tuntea tai sen hetken suhtautumista arvioida ulkopuolelta. Hyvä ajatus on vähintään kertoa vierailusta etukäteen ja antaa jokaisen itse päättää kyseenalaistamatta, haluaako olla paikalla.

”Muutama vauvan saanut työkaveri toi vauvansa töihin. Pakenin joko vessaan tai ulos itkemään. Kerran yksi työkaveri tuli lohduttamaan. Yksi vauvan saanut sentään sopi vierailunsa niin, että en ollut paikalla.” (Lainaus aineistosta: Miten lapsen kuolema ja siihen liittyvä surusi, tunteesi tai reaktiosi huomioitiin työyhteisössä?)

”[...] Pitäisi olla joustavasti mahdollista vaihtaa työpaikkaa, jos ei syystä tai toisesta pystyisi jatkamaan työssä, mitä teki ennen lapsen kuolemaa. Usein on tullut

keskusteluissa esille se, että paluu työtehtävään, missä joutuu kohtaamaan lapsia/vauvoja on vaikeaa. Itsellekin ylipäättään vauvojen kohtaaminen ennen seuraavien lapsieni syntymää oli vaikeaa - suorastaan mahdotonta. Vasta, kun oli saanut ensimmäisen elävän lapsen, niin helpotti ja pystyi muitakin vauvoja kohtaamaan.” (Lainaus aineistosta: Halutessasi voit vielä vapaasti kirjoittaa lisää ajatuksiasi kyselyn aiheeseen liittyen)

## 5.2 Työ voi tarjota kontaktin arkeen ja yhteisöön

Kun kysyttiin: ”miten työssä oloasi tuettiin tai mitä tukea olisit kaivannut? Miten tuki jatkui?”, esihenkilön merkitys nousi merkittäväksi sekä hyvässä että pahassa. Esihenkilön tuen positiivinen merkitys oli mainittu noin 22 %:ssa vastauksista (n=52). Positiiviset kommentit liittyivät sekä käytännön järjestelyihin että henkiseen tukeen. Useissa vastauksissa oli pidetty tärkeänä erityisesti säännöllisiä kahdenkeskisiä palavereja liittyen vointiin ja tilanteen seurantaan, ja myös joustojen merkitys toistui positiivissa kokemuksissa.

”Esihenkilö kysyi riittävän usein palautetta siitä, miten töihinpaluu on mennyt ja onko työnantajan puolelta onnistuttu pitämään kiinni sovituista töiden uudelleenjärjestelyistä (mm. töiden määrän vähentäminen, aikataulupaineiden karsiminen). Esihenkilö ohjeisti jo ennen töihinpaluuta muuta henkilöstöä huomioimaan esim. sen, että sain riittävästi aikaa tehdä työtehtävät, että töiden määrä ei ollut liian suuri ja että työntekoani ei keskeytetty liian usein (tärkeää vaativassa asiantuntijatyössä). Koin saavani tukea tarpeeksi pitkään.” (Lainaus aineistosta: Miten työssä oloasi tuettiin tai mitä tukea olisit kaivannut? Miten tuki jatkui?)

” [...] Keskustelimme esihenkilöni kanssa useampaan kertaan, miten työhönpaluuni sujuisi parhaalla mahdollisella tavalla. Esihenkilöni oli miettinyt minulle alkuun sopivia pieniä työtehtäviä, joissa sain onnistumisen kokemuksia. Toiveeni mukaan kävin tiimipalaverissa tuntemuksiani läpi. Esihenkilöni kanssa oli viikottain lyhyt palaveri, jossa kävimme työtehtäviä läpi ja hän myös aina kysyi, miten olen voinut. [...] ” (Lainaus aineistosta: Miten työssä oloasi tuettiin tai mitä tukea olisit kaivannut? Miten tuki jatkui?)

”Esihenkilöni kyseli kuulumisiani tasaisin väliajoin, työpari tuki kaikissa arkisissa tilanteissa. Tukea on tarjolla yhä edelleenkin 16 vuoden jälkeen, jos tarvitsen.” (Lainaus aineistosta: Miten työssä oloasi tuettiin tai mitä tukea olisit kaivannut? Miten tuki jatkui?)

Esihenkilön lisäksi myös työyhteisö oli mainittu usein (noin 20 % vastauksissa) tukevana tekijänä. Vastauksissa työyhteisön merkitys näyttäytyi enemmän henkilökohtaisen tuen antajana ja myös työtehtävissä tukemisena. Työkavereiden ja kollegojen merkitystä kuvaillaan enemmän kysymyksissä: ”miten lapsen kuolema ja siihen liittyvä surusi, tunteesi tai reaktiosi huomioitiin työyhteisössä?” ja ”kuvaile lapsen kuolemaan liittyviä sosiaalisia tilanteita tai suhteita työpaikalla”.

Kysymyksen: ”miten työssä oloasi tuettiin tai mitä tukea olisit kaivannut? Miten tuki jatkui?” vastauksista (n=52) noin 57 % oli tulkittavissa neutraaliksi tai positiiviseksi. Vastauksessaan pelkkää kritiikkiä työnantajalle, esihenkilölle tai työyhteisölle antoi noin 41 % vastaajista ja yleisimpiä kritiikin kohteita olivat joustamattomuus sekä surun tunnustamisen, ymmärryksen ja henkisen tuen puute. Lisäksi nousivat esimerkiksi huomiot siitä, miten tärkeää on pitää sovi- tuista asioista kiinni.

”Tukea ei ollut. Minun oletettiin jatkavan töitä kuten ennenkin ennen lapsen kuo- lemaa. Minua ei muistettu mitenkään lapsen kuollessa esim. surukukat [...] Olisin kaivannut suunnitelmaa työhönpalukseen, osa-aikaisuutta, työpsykologia, ym- määrrystä esimieheltä ja työterveyslääkäriltä.” (Lainaus aineistosta: Miten työssä oloasi tuettiin tai mitä tukea olisit kaivannut? Miten tuki jatkui?)

” [...] Sovimme rauhallisesta aloituksesta ja siitä huolimatta esihenkilö esitti var- sin vaativia tehtäviä ja esiintymistä/työpajan vetämistä tiimille noin viikon työs- kentelyn jälkeen. Tuli tunne, ettei esihenkilö kuunnellut. [...] Työterveysneuvot- telut ovat tuntuneet aivan tyhjänpäiväisiltä, eikä esihenkilö ole kysynyt voin- tiani.” (Lainaus aineistosta: Miten työssä oloasi tuettiin tai mitä tukea olisit kaivannut? Miten tuki jatkui?)

Kun avoimena tekstikysymyksenä kysyttiin, ”mistä sait voimavaroja työssä ja vapaa-ajalla?”, vastauksissa nousi erityisesti perheen, läheisten ja ystävien sekä vertaistuen merkitys. Nämä esiintyivät vastauksissa havaituista teemoista selvästi tiheimmin. Esimerkiksi 49 %:ssa vas- tauksista on mainittu perhe, puoliso tai lapset. Jos ”perhe”-kategoriaan liitettäisiin vielä mai- ninnat läheisistä, jotka olen käsitteen epätarkkuuden vuoksi yhdistänyt kategoriaan ”ystävät ja läheiset”, perhemainintojen osuus nousisi 52 %:iin. Työkaverit olen pitänyt omana erillisenä ryhmänä, mutta siinäkin luultavasti ystävät ja maininnat työstä itsestään voivat olla jossain määrin päällekkäisiä. (ks. Kuvio 10.)



Kuvio 10: Avoimessa tekstikysymyksessä kysyttiin: ”Mistä sait voimavaroja työssä ja vapaa-ajalla?” Vastauksista nousi erityisesti yhdeksän teemaa, joiden esiintyvyys näkyy tässä.

Huomionarvoista on, että työ itsessään voimavarojen antajana on mainittu 22 % vastauksissa (ks. Kuvio 10). Tässä ryhmässä työ saatettiin kokea eheyttävänä ja palkitsevana. Lisäksi se koettiin myös elämään ja arkeen juurruttajana, tärkeänä aktivoijana tai sellaisena asiana, joka kääntää ajatukset pois surusta antaen tarpeellisen tauon.

”Olen unelma-ammattissani, siksi työ on minulle terapiaa.” (Lainaus aineistosta: Mistä sait voimavaroja työssä ja vapaa-ajalla?)

”Myös työt tuovat turvaa ja tuttuutta, joka liimaa entiseen elämään ennen lapsen kuolemaa.” (Lainaus aineistosta: Mistä sait voimavaroja työssä ja vapaa-ajalla?)

”Työ itsessään oli antoisaa. En olisi enää halunnut jäädä kotiin yksin omien ajatusten kanssa. Merkityksellinen työ ja mukava työyhteisö edistivät arkeen paluuta.” (Lainaus aineistosta: Miten työssä oloasi tuettiin tai mitä tukea olisit kaivannut? Miten tuki jatkui?)

Vaikka joissain vastauksissa näkyy työn merkitys voimavarojen tuottajana, tuodaan samassa yhteydessä usein esiin myös joustojen kuten osa-aikaisen sairausloman merkitys. Se, että kokee työnsä merkityksellisenä ja voimavaroja tuottavana, ei välttämättä ole aivan ehdotonta. Jotta työ pysyy voimauttavana, sitä pitää tarvittaessa sopeuttaa jaksamisen mukaan.

”Osa-sairausloma auttaa paljon, työn merkityksellisyys tuo voimia selviytyä työpäivistä.” (Lainaus aineistosta: Mistä sait voimavaroja työssä ja vapaa-ajalla?)

Joustavuuden ja sensitiivisen seurannan tarpeen merkitys näkyy muun muassa siinä, että aina ei ole edes surevalle itselleen selvää, mikä tuo voimavaroja ja auttaa palautumaan tai mikä kulluttaa.

”Lapsen kuoleman jälkeen työ antoi muuta ajateltavaa ja irtaantumista surusta. Jälkeenpäin ajateltuna vapaa-aika meni sumussa ja väsyneenä, eli ehkä nopea töihinpaluu myös hidasti surun tunteita.” (Lainaus aineistosta: Mistä sait voimavaroja työssä ja vapaa-ajalla?)

Konkreettisen tuen ja esimerkiksi joustojen ohella tärkeäksi nousivat inhimillinen kohtaaminen ja huomioiminen. Tämä näkyi erityisesti avoimessa tekstikysymyksessä: ”kuvaile lapsen kuolemaan liittyviä sosiaalisia tilanteita tai suhteita työpaikalla”. Noin 24 % vastaajista mainitsi, että heidän kohtaamistaan välteltiin tavalla tai toisella. Välttely on tyypillistä esimerkiksi siitä syystä, että surevan kohtaamisessa ja tukemisessa koetaan usein voimakasta epävarmuutta ja siitä johtuvaa stressiä. Työpaikalla haasteeksi voi muodostua se, että useimmiten työyhteisö on perhettä ja läheisiä etäämmällä oleva sosiaalinen verkosto. Tyypillisesti epävarmuus vähenee hiljalleen, kun sekä tukiverkoston jäsen että sureva oppivat kokemuksen kautta tulkitsemaan tilanteita ja kommunikoimaan paremmin. On todettu, että molemmin puolinen avoimuus ja

epävarmuuksista kertominen auttaa ymmärryksen syntymisessä sekä vähentää epävarmuutta ja siihen liittyvää stressiä. (Dyregrov & Dyregrov 2008, 99, 107–108, 119.) Aineistosta nousi esiin välttelyn ohella yhtä lailla myös merkityksellisiä kohtaamisia, ja monilla oli kokemuksia sekä kohtaamisista että välttelystä.

”Kun astuin kahvihuoneeseen, naurut loppui, jutut vakavoitui. Muistan vieläkin ihmiset, jotka eivät reagoineet mitenkään. Mutta paremmin ne kolme tyyppiä, jotka osoittivat osanottonsa tai halusivat.” (Lainaus aineistosta: Kuvaile lapsen kuolemaan liittyviä sosiaalisia tilanteita tai suhteita työpaikalla)

”Osa tuli halaamaan, kun kohdattiin, osa meni karkuun. Alkuun tilanteet olivat hankalia, mutta kun aika kului niin tuntui, ettei ketään enää kiinnosta ja oletettiin, että olen ”päässyt yli” tapahtuneesta. On ollut paljon hyviä kohtaamisia, joissa koen, että pysähdyttiin kuuntelemaan ja oltiin aidosti läsnä. Työparini ymmärsi minua ilman että tarvitsi sanoa mitään, töissä arki säilyi sen takia.” (Lainaus aineistosta: Kuvaile lapsen kuolemaan liittyviä sosiaalisia tilanteita tai suhteita työpaikalla)

”Parhain kokemus on myötätuntoinen olkapään kosketus. Tämän muistan varmaan koko elämäni. Sanoja ei tarvittu.” (Lainaus aineistosta: Kuvaile lapsen kuolemaan liittyviä sosiaalisia tilanteita tai suhteita työpaikalla)

Osalle kohtaaminen ja huomiointi olivat tärkeitä, mutta vastaavasti 22 % mainitsi itse haluavansa vetäytyä omiin oloihinsa. Tosin vetäytyminen ei ollut monilla ainoa reaktio, vaan moni tarvitsi sekä sosiaalisia kontakteja että omaa rauhaa. Kiinnostuksen väheneminen sosiaalisiin tilanteisiin ja tavallisiin toimintoihin on yksi tyypillinen reaktio surussa (Poijula 2002, 46). Edelleen yleinen käsitys on, että surevaa ei saisi häiritä vaan hänen pitäisi antaa surra rauhassa. Tämä voi johtaa pidemmän päälle siihen, että ei lähestytä surevaa ollenkaan ja aletaan välttellä asiaa (Surevan kohtaaminen 2021). Tilaa on hyvä antaa, mutta sivuuttaminen ja välttely ovat eri asioita.

Kuormitun kovasti kohtaamisista, puheesta, äänestä. Pidän lounastauon mielellään itsekseni. Olen puhunut näistä avoimesti ja suoraan töissä. Nämä johtuvat minusta ja taustastani, eikä kollegoista. [...] (Lainaus aineistosta: Kuvaile lapsen kuolemaan liittyviä sosiaalisia tilanteita tai suhteita työpaikalla)

Noin 19 % vastaajista mainitsi erityiseksi haastavaksi asiaksi sosiaalisissa tilanteissa sen, kun työyhteisössä puhuttiin lapsista. Toisaalta usein ainakin lähipiiri työyhteisössä tietää taustan, mutta isossa työyhteisössä kaikki eivät tiedä. Työyhteisön lisäksi useampi mainitsi myös asiakkaat, jotka saattavat kysyä lapsista. Usein tavallisessa kevyessä jutustelussa nouseva kysymys, ”onko sinulla lapsia?” voi osoittautua monella tapaa kiusalliseksi. Toisaalta odottamaton vastaus kevyeen kysymykseen voi päättyä merkitykselliseen keskusteluunkin.

”Hankalia hetkiä on ollut ja on edelleenkin. Nämä hankalat tilanteet ovat koskeneet ihmisiä ketkä eivät ole samassa työyhteisössä/tiimissä tai asiakkaita ketkä ovat kysyneet lapsista. Esihenkilöt ja läheiset työkaverit ovat olleet tukena, antaneet minun puhua tai olla puhumatta asioista.” (Lainaus aineistosta: Kuvaile lapsen kuolemaan liittyviä sosiaalisia tilanteita tai suhteita työpaikalla)

”[...] Teen asiakaspalvelua ja asiakkaat usein kysyvät lapsista. Tilanteet olivat aluksi kamalia, mutta vielä nykyäänkin tulee vaikeita hetkiä, kun pitäisi lapsista kertoa. Myös kiusallisia tilanteita on tullut, kun olen kertonut yhden lapsistani kuolleen. Toisaalta taas on tullut vastaan asiakkaita, jotka ovat menettäneet oman lapsen tai lapsenlapsen. Ne on koskettavia hetkiä ja silloin tuntee jonkinlaisen yhteyden tähän ihmiseen ja olo on turvallinen.” (Lainaus aineistosta: Kuvaile lapsen kuolemaan liittyviä sosiaalisia tilanteita tai suhteita työpaikalla)

Kyselyn vastauksista löytyi joitain toistuvia teemoja. Sosiaalisissa kohtaamisissa ja toiveissa niiden suhteen on kuitenkin suurta vaihtelua sen suhteen, minkälaista tukea ja miten sitä haluaa ottaa vastaan. Esimerkiksi se miten ja kenelle asiasta haluaa kertoa tai miten lapsen kuolemasta haluaa puhuttavan työpaikalla, on hyvin yksilöllistä, eikä siihen ole yksiselitteistä oikeaa tapaa.

”Olin itse avoin ja kerroin tilanteesta. Ei ollut hankalia tilanteita. Sain osanottoja ja tukea työyhteisöltä.” (Lainaus aineistosta: Kuvaile lapsen kuolemaan liittyviä sosiaalisia tilanteita tai suhteita työpaikalla)

”Lapseni kuolemasta ei ole puhuttu. Se on auttanut paljon. Minulla on muut kanavat asian purkamiseen. Jotkut tarjosivat kuunteluapua, jos tarpeen. Se tuntui hyvältä, vaikken tarjousta ottanutkaan vastaan.” (Lainaus aineistosta: Kuvaile lapsen kuolemaan liittyviä sosiaalisia tilanteita tai suhteita työpaikalla)

Toinen voi kaivata paljon puhumista työyhteisössäkin, kun taas toinen haluaa pitää lapsen kuolemasta puhumisen poissa työpaikalta. Molemmat voivat olla omalla kohdallaan yhtä oikeassa. Tämä on taas yksi esimerkki surun ilmenemisen ja käsittelyn monimuotoisuudesta.

## 6 YHTEENVETOA JA JOHTOPÄÄTÖKSIÄ

Opinnäytetyössäni tutkin kyselytutkimuksella, miten lapsensa menettäneet vanhemmat ovat onnistuneet palaamaan työelämään ja millaista tukea he ovat saaneet työnantajalta ja työyhteisöltä. Tarkoituksena oli myös selvittää, mistä on ollut hyötyä ja mistä haittaa työhön paluussa. Tavoitteena on suhteuttaa tuloksia olemassa olevaan tietoon sekä saada lisää tietoa siitä miten surevia vanhempia voitaisiin tukea entistä paremmin työelämässä. Ajatuksena on myös, että saman tyyppiset asiat pätevät jossain määrin yleensä läheisensä menettäneen surussa, joten tietoa voitaisiin hyödyntää laajemminkin surun ymmärtämisessä työelämässä.

Aineistossa yksi selkeimmistä havainnoista on tuen ja suhtautumisen vaihtelevuus. Tuen saamisessa korostuvat molemmat ääripäät – se koetaan, että tukea on saatu joko runsaasti tai ei juurikaan. Lisäksi on tyypillistä, että samalla vastaajalla voi olla kokemuksia molemmista äärilaidoista eri yhteyksissä. Keskivälille asettuvia vastauksia ei mahdollisesti vain ole tullut esiin, sillä ehkä ne eivät herättäneet suuria tunteita suuntaan tai toiseen, eivätkä siten jääneet mieleen. Vaihtelevat kokemukset tuesta ja suhtautumisesta liittyvät epäilemättä siihen, että se todella on vaihtelevaa, mutta yhtä lailla surevat ovat yksilöitä, joten täsmälleen samat olosuhteet olisivat voineet tarjota aivan toisenlaisen kokemuksen toiselle lapsensa menettäneelle. Toisin sanoen, jos tukea ei ole onnistuttu tarjoamaan, kysymys voi olla siitä, että ei ole syystä tai toisesta pystytty tunnistamaan, mitä juuri kyseinen henkilö tarvitsee. Olennaista on sekä surevan että tukijan välinen ymmärrys ja avoin kaksisuuntainen kommunikointi, jotta tukijat osaa- vat tukea surevaa tarpeiden mukaan (Dyregrov & Dyregrov 2008, 108). Eli myös surevan kommunikointi ja avoimuus on tärkeää, joskin se edellyttää myös ympäristöä, jossa sille on tilaa.

Aineiston perusteella voidaan esittää erityisesti viittä johtopäätöstä: (1) työnantajan tarjoamalla tuella on merkitystä yksilölle, organisaatiolle ja välillisesti laajemmin yhteiskunnallisestikin, (2) työnantajan tarjoama muodollinen tuki (esimerkiksi työtehtävien, -aikojen ja -olosuhteiden joustavuus) ja sen yksilöllinen huomiointi on tärkeää, (3) myötätuntoinen, kunnioittava ja sensitiivinen johtaminen ja kohtaaminen työyhteisössä ovat olennaisia, (4) aineistosta nousevat toimivat ja haittaavat tekijät työhön paluussa ovat hyvin samansuuntaisia kuin mitä on esitetty esimerkiksi luvussa 2.4 mainituissa suruoppaissa (ks. Surevan kohtaaminen n.d.-c ja Gilbert ym. 2021), (5) tuen saaminen ja laatu on vaihtelevaa. Neljäs johtopäätös yhdistää kolme ensim-

mäistä johtopäätöstä teoriaosuuteen. Neljäs ja viides johtopäätös viittaavat toisaalta surun kokemisen monimuotoisuuteen, ja toisaalta vaihtelevaan osaamiseen tai motivaatioon surevan kohtaamisessa ja kriisitilanteiden hallitsemisessa työyhteisöissä.

Johtopäätökset ja tulokset eivät periaatteessa ole erityisen yllättäviä tai odottamattomia lapsensa menettäneen näkökulmasta. Olennainen kysymys liittyy nähdäkseni ennen kaikkea siihen, miten surun ymmärrystä saataisiin lisättyä laajemmin yhteiskunnassa. On jo olemassa paljon tietoa siitä, minkälaiset asiat auttavat tai ovat haitaksi, mutta tuen saaminen koetaan hyvin vaihtelevaksi. Tämä havainto vahvistaa ajatusta siitä, että tietoisuutta surusta ja myötätuntoista johtamista pitäisi siirtää laajemmin teoriasta käytäntöön.

## **6.1 Työnantajan tuella ja joustavuudella on merkitystä**

Luvussa 4.1 vertailin niitä, jotka olivat ilmoittaneet saaneensa työnantajaltaan jotain tukea niihin, jotka eivät olleet saaneet mitään tukea. Vertailin näiden kahden eri ryhmän vastauksia erityisesti kysymyksiin, jotka liittyivät työstä poissaoloon ja työelämän muutoksiin. Niillä, jotka eivät olleet saaneet tukea oli lapsen kuoleman jälkeen selvästi enemmän liikkuvuutta ja työelämän muutoksia, kuten työpaikan vaihtamista ja työttömyyttä. Tukijärjestelyjä saaneista suurempi osa oli ollut heti lapsen kuoleman jälkeen sairauslomalla, mutta sairauslomalla olleiden osuudet tasaantuivat myöhemmässä vaiheessa eli työhön paluun jälkeen. Sen sijaan tukea saaneista yli kolmannes koki, että ei tarvinnut työhön paluunsa jälkeen poissaoloa työstä. Tukea saamattomista noin puolet ilmoitti, ettei ollut poissa töistä mutta olisi kokenut poissaolon tarpeelliseksi.

Tarkempien johtopäätöksien tekeminen vaatisi spesifimpää tutkimusta mielellään suuremmalla aineistolla. Kuitenkin tälläkin aineistolla uskallan pitää suurimpia eroja selkeänä viitteenä siitä, että työnantajan joustavuudella ja tukijärjestelyjen tarjoamisella on suuri merkitys. Tukijärjestelyjen tarjoaminen jo itsessään osoittaa, että suru tunnustetaan. Luultavasti myös työyhteisön ilmapiiri ja toimintakulttuuri ovat merkittävässä osassa siinä, miten työhön paluu sujuu lapsen kuoleman jälkeen ja miten vahvasti työhönsä sitoutuu jatkossa.

Tukijärjestelyjä saaneista selvästi suurempi osa on ollut sairauslomalla. Tämä saattaisi johtua esimerkiksi siitä, että tukijärjestelyjä tarjoavissa yhteisöissä on pienempi kynnyksensä hakeutua terveyspalvelujen pariin ja sitä kautta sairauslomalle, jos sen kokee tarpeelliseksi. Tämä vaikuttaisi olevan pidemmän päälle eduksi, joskin alkuvaiheessa tulee sairaus- tai muita poissaoloja.

Pidemmällä aikavälillä yli kolmannes tukijärjestelyjä saaneista on myöhemmin ollut työelämässä niin, ettei kokenut poissaoloa tarpeelliseksi. Puolet niistä, joille ei tukijärjestelyjä tarjottu, ei ollut poissa töistä mutta kokisi poissaolon tarpeelliseksi. Tämä viittaa presenteismiin eli töissä oloon, vaikka ei olisi terveydeltään tai motivaatioltaan täysin työkykyinen (ks. Rani-  
nen 2023). Jos työntekijä kokee, että hänen ei pitäisi olla töissä, hän tuskin kykenee hoitamaan töitään laadukkaasti ja ongelmitta. Lisäksi väkisin töissä olo altistaa sairastumiselle ja loppuun palamiselle, jolloin edessä voivat olla pitkät sairauspoissaolot ja pidempiaikainen työkyvyn alentuminen (ks. esim. Flux, Hassett & Callanan 2019). Tästä voi ajatella, että pidemmällä aikavälillä on sekä työntekijän että työnantajan sekä myös yhteiskunnan edun mukaista, että luodaan turvallinen ja hyväksyvä ilmapiiri, jossa surulle annetaan tilaa ja työntekijän hyvinvointia pidetään merkittävänä arvona.

Edellä kuvatusta voisi löytää yhdenlaisen onnistuneen työhön paluun mallin. Läheisen kuolemaan liittyvän surun kohdalla lyhytaikainen käyttäytymisen ja reaktioiden tarkkailu ei luultavasti kerro koko totuutta, vaan asiaa pitää tarkastella pitkällä aikavälillä. Esimerkiksi tukijärjestelyjä saaneiden ryhmässä oli alussa enemmän sairauslomia. Myöhemmin kuitenkin selvästi suurempi osa koki itse, ettei tarvinnut poissaoloa työstä, verrattuna niihin, joille tukijärjestelyjä ei ole tarjottu. Tämä havainto saattaisi viitata myös siihen, että suurelle osalle on työkuuntoon toipumisen kannalta tärkeää saada olla jokin aika pois työarjesta. Töissä oleva työntekijä, joka kokisi tarpeelliseksi olla poissa töistä, ei oletettavasti voi hyvin eikä pysty tekemään työtään täysipainoisesti. Työhyvinvoinnilla on todettu olevan monenlaisia välillisiä ja välittömiä vaikutuksia inhimillisten tekijöiden lisäksi myös tuottavuuteen ja tuloksellisuuteen. Sillä on suuri merkitys muun muassa työntekijöiden työtehokkuuteen, työn tuloksiin ja työssä jaksamiseen. (Manka & Manka 2023, 73.) Nämä tekijät ovat välillisesti yhteydessä myös koko yhteiskuntaan, ja työhyvinvoinnista huolehtiminen on erityisen tärkeää työelämän murroksessa, kun tavoitteena on yleisesti pidentää työuria (ks. esim. Murto n.d.).

On tyypillistä, että suuren kriisin koettuaan ihminen arvioi uudelleen arvojaan sekä ylipäänsä elämäänsä ja sitä kautta saattaa tehdä suuriakin muutoksia (Pietikäinen 2017, 202–203). Esimerkiksi työpaikan ja alan vaihdokset ovat luultavasti lapsen kuoleman jälkeen samalla tapaa tyypillisiä kuin muidenkin suurten kriisien jälkeen. Lisäksi aineistossa useampi nosti esiin muutokset työelämässä liittyen esimerkiksi siihen, että aiemmassa työssään joutui kohtaamaan me-

nehtyneen lapsensa ikäisiä lapsia tai muuten tuli muistutetuksi menetyksestään. Vaikka työelämän muutoksiin voi olla monia syitä, aineistosta nousee viitteitä, että myös työnantajan tarjoamalla tuella on jonkinlainen yhteys muutoksiin.

Jos halutaan turvata työntekijän hyvinvointi ja työkyky pidemmälle katsottuna, yksilöllisten tarpeiden mukainen työn joustavuuden lisäys ja tukijärjestelyjen tarjoaminen on aineistoni perusteella olennaista. Muiden järjestelyjen lisäksi esimerkiksi mahdollisuus alkuvaiheen työpoissaoloihin voisi auttaa pidemmällä aikavälillä palaamaan vakaammin työelämään, joskin joillekin myös nopea palaaminen työelämään näyttäisi olevan eduksi. Sairauslomien tai palkattomien vapaiden sijaan esimerkiksi suruvapaa, johon palaan vielä seuraavassa luvussa, voisi toimia yhdenvertaisempana ja ehkä hyväksyttävämpänä mahdollisuutena olla tarvittaessa poissa työelämästä.

## 6.2 Surevan kohtaaminen vaatii sensitiivisyyttä

Suru ja suremisen käytännöt näyttäytyvät hyvin yksilöllisinä ja monimuotoisina sekä kokemuseräisen tiedon (ks. esim. Aho ym. 2021, 4–5) että aiemman tutkimuksen (ks. esim. Itkonen 2020a, 17 ja Pulkkinen 2017, 50–51) perusteella. Myös tässä käsitellyt kyselytutkimuksen vastaukset viittaavat selvästi samaan suuntaan. Surevan tukemisen haasteena on, että sen mitä toinen kaipaa ja tarvitsee, voi toinen kokea saman kiusallisena, loukkaavana tai haitallisena. Esimerkiksi moni koki tärkeäksi, että kuolemasta puhutaan avoimesti sekä vointia ja kuulumisia kysellään. Oli kuitenkin myös vastauksia, joissa voinnin kyselyä pidettiin ahdistavana tai sureva halusi pitää asian poissa työpaikalta.

Esihenkilöille ja työyhteisölle tärkeä ominaisuus on sensitiivisyys ja se, että kuuntelee mitä sureva tarvitsee ja haluaa. Toisaalta on myös hyvä muistaa, että tarpeet voivat muuttua eikä niitä aina osata sanallistaa. Tästä syystä pidempiaikainen seuranta ja avoimen keskustelun ylläpitäminen on olennaista. On tärkeää luoda turvallinen ilmapiiri, jossa sureva kokee, että voi matalalla kynnyksellä kertoa tarpeistaan ja tuntemuksistaan ja vaihtaa aiempaa kantaansa. Surevan tukeminen on läheisillekin ja surevalle itselleen jatkuvaa opettelua ja parhaaseen lopputulokseen päästään, jos pystytään olemaan molemmin puolin avoimia ja myötätuntoisia (Dyregrov & Dyregrov 2008, 98–99, 107–108).

Työnantajan tasolla olennaisimmaksi muodostuu joustavuus ja yksilön tasolla sensitiivinen läsnäolo. Mukautumisen ja sensitiivisyyden rinnalla on tosin muistettava myös, että jouston tarpeen ja tarjoamisen kanssa pitää olla sensitiivinen ja joustavuuden lisäksi on myös kannustettava aktiivisuuteen. Sureva on kuitenkin omaehtoinen toimija, joka elää arkeaan ja tekee valintoja sen sijaan, että vain vastaanottaa ja työstää passiivisesti surun aiheuttamaa tunnemyrskyä (Pulkinen 2017, 58). Työnantajalla olisi olennaista olla selkeät ja yksilön tarpeisiin muotoutuvat tukirakenteet, jossa myös tuen tarpeen pidempiaikainen seuranta on huomioitu. Tärkeäksi nousivat joustavuus, myötätuntoinen ja sensitiivinen johtaminen sekä ammattiapu esimerkiksi työterveydestä. Kaikki nämä osa-alueet löytyvät myös teoriaosuudessa esittelemissäni Surevan kohtaaminen -toiminnan (n.d.-c) Sureva työyhteisössä -oppaassa sekä myös C.A.R.E-mallissa (ks. Gilbert ym. 2021). Hyviä käytäntöjä siis tiedetään ja niitä on kirjattu selkeiksi ohjeiksi ja prosesseiksi. Haasteena on se, miten tietoa niistä saadaan oikeisiin paikkoihin.

Työnantaja voi vaikuttaa paljon, mutta kyselyssä merkittävään osaan nousseet sairauslomat eivät ole työnantajan vaan terveydenhuollon käsissä. Tosin aineistoon perehdyttyäni sain kuvan, että työyhteisön ilmapiiri ja kulttuuri vaikuttaa siihen, millaisella kynnyksellä esimerkiksi sairauslomaa haetaan ja miten hyväksyttävänä sitä pidetään. Vaikka sairausloma ei ole suoraan työnantajan käsissä, osa-aikaiseen sairauslomaa tarvitaan myös työnantajan suostumus, joten pidin sen työnantajan tarjoamissa tukimuodoissa, vaikka sekin lähtee terveydenhuollosta.

Kyselyssä oli useita vastauksia, joiden mukaan työterveyden ammattilaisten suhtautumisessa ja sairauslomien myöntämisessäkin voi olla suurta vaihtelua. Tietysti voisi olla hyvä, jos olisi voimia ja mahdollisuuksia esimerkiksi tarvittaessa pyytää toisen työterveyslääkärin mielipidettä. Oletettavasti siinä on suurta vaihtelua, miten helposti työntekijä voi valita lääkäriänsä ja pyytää toista mielipidettä. Yhtenä vaihtoehtona on työterveysneuvottelu, jossa on läsnä työntekijä sekä työterveyden ja työnantajan edustajat, jolloin kaikilla on mahdollisuus tulla kuulluksi. Tässä voisi olla työnantajan paikka tukea työntekijäänsä ammatillisen tuen vaatimisessa, jos hän ei saa työterveydestä ymmärrystä ja toisaalta työterveyden ammattilainen voi ohjeistaa työnantajaa. Tämä tietysti edellyttää, että työnantaja suostuu järjestämään neuvottelun ja on valmis panostamaan työntekijänsä hyvinvointiin. Selkeät tukirakenteet, empaattinen johtaminen ja ammatillinen apu muun muassa työterveydestä näyttävät olevan keskeisiä elementtejä työntekijän tukemisessa. Tärkeää on näiden yhdistäminen. Esimerkiksi työterveysneuvottelu on aineistonikin perusteella hyväksi havaittu apu, joskin siinä pitää osapuolilta löytyä ymmärrystä ja halua dialogiin.

Myös esimerkiksi Mari Pulkkisen (2017, 238–240) suomalaisten surukokemuksia tutkivassa väitöskirjassa on samansuuntaisia viitteitä siitä, miten terveydenhuollon ammattilaisilla voi olla hyvin vaihtelevaa osaamista ja suhtautumista surevan kohtaamisessa. Ammatillista tukea on aiempia vuosikymmeniä enemmän saatavilla, mutta surun keskellä voi olla vaikea löytää voimia sen vaatimiseen. Erityisesti jos kuolema tulee yllättäen, aktiivista tuen tarjoamista yleensä arvostetaan, sillä se poistaa kuormaa surevalta. Terveydenhuollon ammattilaiset voisivat hoidon lisäksi kertoa vertaistuesta ja ohjata aktiivisesti sen pariin. Käpy ry:ssä on todettu, että viime vuosina terveydenhuollon ammattilaisten kautta välitetyt tukipyynnöt ovat lisääntyneet voimakkaasti, ja syyksi on arvioitu Surevan kohtaaminen -toiminnan kokemuspuheenvuorojen kautta lisääntyntä tietoisuutta (Käpy Lapsikuolemaperheet ry 2024, 8). Konkreettisten mallien tarjoaminen näyttäisi ainakin tässä toimivan. Oletettavasti tietoisuuden lisääminen johtaa myös toimintaan, kun malli on selkeä: ammattilaista ohjeistetaan kysymään lapsensa menettäneeltä, haluaako hän, että ammattilainen välittää yhteystiedot tukiyhteydenottoa varten.

Näin lapsensa menettäneen ei tarvitse hoitaa itse sitäkin kaiken muun ohella.<sup>4</sup> Surevan kohtaaminen -toiminta on hyvä esimerkki siitä, miten erityisesti työnsä puolesta läheisensä menettäneitä kohtaavien terveydenhuollon ammattilaisten ja virkahenkilöiden tietoisuutta saadaan lisättyä. Olisi hienoa, jos vastaavaa mallia pystyttäisiin soveltamaan laajemminkin esimerkiksi surevan kohtaamiseen työelämässä. Totesin jo aiemmin, että haasteena on, että siinä ei ole selkeää kohderyhmää, joka voitaisiin yhtä järjestelmällisesti tavoittaa.

Tuen tarve ja tarjonta vaihtelevat paljon yksilöittäin sekä työpaikoittain. Ajattelin, että lisätutkimuksella sekä erityisesti tietoisuuden lisäämisellä ja koulutuksella voitaisiin tasoittaa eroja ja tuoda hyväksi havaittuja toimintatapoja laajempaan käyttöön. Toinen ja selvästi suoraviivaisempi keino tasoittaa työnantajien ja terveydenhuollon tarjoaman tuen epätasaisuutta olisi suruvapaan käyttöönotto. Käsittelin Käpy ry:n ajamaa suruvapaamallia luvussa 2.2 ja siihen liittyviä kyselyn vastauksia luvussa 4.2. Opinnäytetyöni aineistossa suurin osa vastaajista

---

<sup>4</sup> Esimerkiksi minulle ja puolisololleni kätilö kertoi kuolleen lapsen syntymän jälkeen Käpy ry:stä ja antoi tietopaketin omaksi. Hän myös kysyi, haluammeko, että kätilö välittää yhteystietomme Käpy ry:lle tukiyhteydenottoa varten. Vastasimme ”reipasta esittäen”, että voimme olla sinne itse yhteydessä. Kotiin päästyämme huomasimme, miten vaikeaa siinä tilassa oli yhden sähköpostin kirjoittaminen. Kätilö toimi esimerkillisesti, mutta hän olisi voinut vielä uudelleen kysyä jossain kohtaa ennen lähtöämme, haluammeko kuitenkin, että hän välittää yhteystiedot. Tässä on kyse omasta kokemuksestani terveydenhuollon ammattilaisten kanssa. Tästä voi ottaa työelämäänsäkin muistutuksen siitä, että sureva ei välttämättä itsekään tiedosta, millaista tukea tarvitsee. Koska tuen tarpeet voivat muuttua, samoihin kysymyksiin palaaminen uudelleen voi olla tarpeellista.

(n. 83 %) koki, että suruvapaasta olisi ollut hänelle hyötyä. Oli joitain, jotka totesivat sairausloman riittäväksi ja sopivaksi vaihtoehdoksi omaan tilanteeseensa. Vastaavasti enemmän oli niitä, jotka eivät kokeneet tullessa kuulluiksi työterveydessä ja joutuivat hakemaan sairauslomaa parin viikon välein tai eivät saaneet sitä ollenkaan. Erityisesti he kokivat, että suruvapaa olisi selkeyttänyt tilannetta ja vapauttanut voimavaroja surun käsittelyyn ja asioiden hoitamiseen.

Suruvapaa ei välttämättä poista työyhteisön sisäisiä haasteita kohdata sureva siinä kohtaa, kun työhön paluu koittaa, mutta ainakin surevalla olisi mahdollisuus ottaa aikaa ennen kuin palaa arkeen. Lisäksi nousee kysymys siitä, mihin suruvapaan raja vedetään. Käpy ry:n ehdotuksessa ja Tanskassa voimassa olevassa suruvapaassa se koskee alaikäisen lapsen menettäneitä vanhempia (ks. Käpy Lapsikuolemaperheet ry n.d.-b.). Tämä herättää luonnollisesti kritiikkiä täysi-ikäisen lapsen menettäneiden vanhempien suunnalta. Lisäksi suruvapaa voisi koskea muitakin läheisen menetyksiä, mutta sen yksiselitteinen ja tasapuolinen määrittely voisi mennä haastavaksi. Yleisesti lapsen menetystä pidetään järkyttävämpänä tapahtumana kuin muita läheisen menetyksiä (ks. Itkonen 2019, 182–183 ja Aho 2020, 77), mutta mikä tahansa läheisen menetys ja siihen liittyvä suru voidaan määritellä vain yksilöllisesti ja vertailu on aina ongelmallista. Vaikka täydellistä ratkaisua ei käytännössä ole, ainakin suruvapaa alaikäisen lapsen menettäneille veisi yhdenvertaisuutta parempaan suuntaan. Lisäksi laajempaan ymmärryksen lisäämiseen sekä asenteiden ja rakenteiden muutoksiin tarvitaan myös yhteiskunnallista tunnustusta. Suruvapaan kirjaaminen lakiin toisi kaivattua tunnustusta ja auttaisi ehkä herättämään laajempaa ymmärrystä surua kohtaan. Tietyssä mielessä äänioikeudettoman surun käsite on helposti laajennettavissa myös yhteiskunnan tasolle. Jos suru ei saa tunnustusta, on kyse surun sivuuttamisesta äänioikeudettomaksi riippumatta siitä, onko sivuuttaja yksilö, yhteisö tai yhteiskunta.

### 6.3 Lopuksi

Yksi kiinnostava yksityiskohta aineistossa oli, että 64 vastaajasta vain 4 oli miehiä ja loput naisia. Saman suuntainen sukupuolijakauma on tyypillistä myös esimerkiksi Käpy ry:n vertaistukitoiminnassa ja se aiheuttaa pohdintaa siitä, miten isät saataisiin vertaistuen pariin aiempaa paremmin vai onko sille tarvetta. Tutkimusten perusteella äitien suru näyttäytyy isien surua intensiivisempänä ja pitkäkestoisempänä, kun taas isien surulle on tyypillistä, että sitä peitelään tai tukahdutetaan, mutta se ilmenee yksin ollessa (Aho 2020, 79–80). Itse koen, että siinä

ei ole kysymys siitä, että isät eivät tarvitsisi tukea tai ainakaan siitä, että isät eivät surisi. Luultavasti kyse on edelleen tiukasti elävissä käsityksissä miehen mallista, jossa ei saa näyttää tunteitaan tai osoittaa ”heikkouttaan”. Toisin sanoen myös tuen ja avun pyytäminen on vaikeaa.

Tässä opinnäytetyössä en voinut vertailla miesten ja naisten vastauksia, sillä miesten vastauksia oli niin vähän ja se olisi ehkä muutenkin saattanut mennä hieman aiheesta ohi. Jossain muussa yhteydessä lapsen kuolemaan liittyvän surun tutkiminen isän näkökulmasta olisi äärimmäisen kiinnostavaa, sillä uskon miesten vähäisen osallistuvuuden kertovan jostain, mutta en voi olla varma mistä. En tiedä poikkeako suru sinänsä äidin tai muun vanhemman surusta – surun ollessa joka tapauksessa yksilöllistä – mutta siihen liittyvien käsitysten ja rakenteiden tutkiminen olisi tärkeää ja kiinnostavaa. Esimerkiksi itse olen kokenut äänioikeudetonta surua siinä, miten jotkut ovat suhtautuneet suruuni kohtuun kuolleesta lapsestani suhteessa äidin suruun ja olen välillä kokenut erityistä tarvetta perustella suruani. Uskon, että en ole tämän kanssa millään tavoin yksin ja moni saattaa jättää surunsa taka-alalle itsekkin uskoen ulkopuolelta tulevaa myyttiä, että isä ei voisi surra syntymätöntä lasta yhtä paljon kuin äiti. Myös aineistossa jokunen vastaaja vastasi spontaanisti puolisonsa puolesta kokevansa, että isän surua ei tunnusteta samoin kuin äidin surua.

Suru haastaa ennen kaikkea surevaa itseään, mutta myös ympärillä olevaa yhteisöä sekä lähellä että etäämmällä. Monet haasteet voivat olla yhteiskunnallisia ja liittyä aika- ja kulttuurisidonnaisiin normeihin siitä, miten kuolemaan ja suruun suhtaudutaan ja miten siitä puhutaan. Keskityin lapsensa menettäneiden kokemuksiin työhön paluusta lapsen kuoleman jälkeen. Kun lapsen kuoleman jälkeen palataan työhön, on luonnollista, että tukitoimet keskitetään lapsensa menettäneeseen työntekijään. Pohdin kuitenkin useassa kohdassa, että muunkin työyhteisön huomioiminen olisi tarpeen, sillä se auttaisi koko yhteisöä, myös surevaa. Vaikka surevan tukeminen on palkitsevaakin, se on yleensä myös henkisesti raskasta. Surevan tukeminen vaatii taitoja ja voimia, joita ei välttämättä ole koskaan joutunut käyttämään. (Dyregrov & Dyregrov 2008, 98–99.) Tämä voi johtua esimerkiksi siitä, että kuolema on siivottu laitoksiin pois näkyvistä, eikä sitä joudu arjessa kohtaamaan. Lisäksi niin kauan kuin suru nähdään häiritsevänä poikkeustilana ja prosessina, josta yritetään toipua, parantua tai selviytyä eroon, sitä ei ymmärretä niin kuin surua on alettu vähitellen surevien kokemuksia tutkimalla ymmärtää (ks. esim. Pulkkinen 2017, 329–330 ja Itkonen 2019, 34–35).

Surevan yksilön lisäksi myös työyhteisön jäsenet, erityisesti esihenkilöt, voivat yllättäen joutua uuteen haastavaan tilanteeseen, jossa toimiminen voi tuntua haastavalta ja ahdistavaltakin. Se

voi johtaa välttelyyn, tai surevan haasteiden rinnalla tukemisen vaikeus voi tuntua niin pieneltä, etteivät surevaa tukevat osaa hakea tukea itselleen. Jatkossa olisi kiinnostavaa saada lisätietoa paitsi surevista, myös työyhteisöjen jäsenistä, sillä koko yhteisöä tukemalla voitaisiin luultavasti tukea yksilöäkin paremmin. Toivoisin laajemminkin yhteiskunnassa parempaa ymmärrystä ja avoimempaa keskustelua surun luonteesta, jotta surevan kohtaaminen ei vaatisi niin vahvasti uudelle alueelle astumista.

Juuri se, että suru on vierasta ja etäistä, voi aiheuttaa neuvottomuutta surevan tukemisessa. Siksi moni voi mieluummin paeta haastavaa kohtaamista kuin epävarmuudesta huolimatta pysähtyä ja kuunnella tai sanoa jotain. Opinnäytetyöni kyselyyn vastanneiden kokemuksista on helppo todeta, että välttely ja sivuuttaminen on kohtalaisen yleistä. Yhtä lailla yleistä on, että osanotto- ja auttamisyrietykset voivat muodostua kömpelöiksi mölättyksiksi. Sivuttaminen on kuitenkin lähes aina selvästi huonompi vaihtoehto kuin hyvällä tahdolla sanotut vääriksi kääntyvät sanat, joskin myös suusta pääsevät sammakotkin voivat satuttaa. Joka tapauksessa kohtaamista ei kannata vältellä siksi, että pelkää sanovansa jotain väärää tai ei tiedä mitä sanoa.

Käpy ry:n vertaistukiryhmiä pitkään vetänyt Tiina Harvia (2024, 15–18) mainitsi yhdistyksen jäsenlehdessä luultavasti olennaisimmaksi asiaksi onnistuneessa kohtaamisessa oivalluksen siitä, ettei voi ymmärtää, miltä toisesta tuntuu. Jutun yhteydessä on julkaistu myös lehden työryhmän kokoama aukeamallinen ”sammakoita” eli yleensä lohdutukseksi tarkoitettuja mölättyksiä, jotka koetaan lähinnä loukkaavina. Useimmiten ne liittyvät surun sivuuttamiseen tai vertailuun, ja toisaalta taustalla tuntuu olevan usein tarve ”korjata” toisen paha olo. Jos ei tiedä mitä sanoa, voi senkin sanoa ääneen ja osoittaa, että on läsnä – muuta ei välttämättä tarvita tai voi tehdä. Se harvemmin voi kääntyä sammakoksi. Usein sureva itsekkin huomaa melko pian, että tukena oleminen ei ole helppoa. Voi olla helpottava jäänmurtaja, kun toinen avoimesti näyttää neuvottomuutensa ja siten tuo kohtaamiseen aitoa inhimillisyyttä. Usein ollaan tilanteessa, jossa sanoilla on enää vaikea tuoda mitään uutta. Halu auttaa ja osoitus siitä, että on läsnä, on jo paljon.

Sen lisäksi, että surevan tukeminen on haastavaa, surevan tunnistaminen ulkonäön perusteella on mahdotonta. Se on monimuotoisuutta, joka ei näy, joten se voi johtaa tahattomiin satuttaviin lausahduksiin, kuten myös aineistossani ilmeni. Haastavaa oli erityisesti etäisempien työyhteisön jäsenten tai asiakkaiden kanssa, jotka eivät tieneet taustaa. Vielä 1900-luvun puolivälissä on ollut tyypillistä käyttää esimerkiksi surupukua tai -nauhaa, josta tuntematonkin voi tunnistaa

surevan. Suruasusteita kuten surukoruja on nykyaikanakin pyritty kehittämään, mutta moni kokee ne ongelmallisiksi tai sellaisten käyttö ei vain tule vakiintuneeksi. (ks. esim. Yle 2010.)

Jos suru jollakin tapaa onnistuttaisiin palauttamaan takaisin tunnustetuksi ja näkyväksi osaksi ihmisen elämää ja arkea, voisi kaikkien olla helpompi suhtautua. Tuolloin surevan ei tarvitsisi miettiä, miten hän mainitsee esimerkiksi kuolleesta lapsestaan puolitululle, tai kuolleesta läheisestä yllättäen kuuleva osaisi varautua, eikä välttämättä menisi lukkoon yllätyttyään.

Toivoa versovat päivät -romaanin päähenkilö pohtii kirjan alkupuolella: ”Suruajan tarkoitus oli pysähtyä surun äärelle, muistelemaan ja jättämään kunnolliset jäähyväiset. Nykyään hautajaisista on tuskin päästy, kun arjen pitää jo jatkua: on töitä, laskuja maksettavana... Yhteiskunnalla ei ole aikaa surra. Minä en pysty siihen.” (Da Costa 2025.) Edeltävästä lainauksesta samaistun ajatukseen, että tyypillisesti ihminen tarvitsee aikaa suruun ja arki pitäisi saada mukauttaa sen mukaan. Kirjan loppupuolella, kun edeltävän lainauksen fiktiivisen henkilön puolison ja lapsen kuolemasta on kulunut vuosi, hän pohtii: ”Suru aika. Mitä koko sana edes tarkoittaa? Miten minkään sellaisen alkamista tai päättymistä voisi kuvailla sanoin. [...] en tuhlaisi aikaa typerille heitoille siitä, kuinka pitkään suruajan pitäisi kestää.” (Da Costa 2025.) Oman kokemukseni ja aiheeseen perehtymiseni jälkeen tähän on helppo samaistua. Yleistä ajattelutapaa olisi tärkeää muokata siihen suuntaan, että suru saisi näkyä ja että sureva saisi olla osa yhteisöjä ja yhteiskuntaa omana surevana itsenään. Edelleen olisi tärkeää ymmärtää myös, että suru on yksilöllistä, eikä yleistettäviä aikarajoja tai prosesseja ole suuntaan tai toiseen.

## LÄHTEET

- Aho, Anna Liisa. (2020). Vanhempien suru. Teoksessa: Tuuli Lahti (toim.) *Suru*. (77–89) Helsinki: Duodecim.
- Aho, Anna Liisa; Kivikko, Maarit; Mesikämnen Erja & Uittomäki, Susanna. (2021). LAPSEN KUOLEMA – tietoa ja tukea. Käpy Lapsikuolemaperheet ry. Viitattu 15.11.2024. <https://kapy.fi/wp-content/uploads/lapsen-kuolema-web.pdf>
- Aho, Anna Liisa & Savolainen, Sirkku. (2012). Kirjallisuuskatsaus: Vanhempien selviytymistä edistävät ja estävät tekijät lapsen kuoleman jälkeen. *Thanatos*, 1(2). Viitattu 31.10.2024. <https://journal.fi/thanatos/article/view/131931/80594>
- Bakker, Arnold B., & Demerouti, Evangelina. (2014). Job demands-resources theory. Teoksessa: Cooper, C., & Chen P. (toim.). *Wellbeing: A complete reference guide*. (37–64). Wiley-Blackwell: Chichester.
- Bergeron, Diane M. (2023a). Monday Mourning: A Call for the Study of Bereavement in the Workplace. *Journal of Management Inquiry*, 32(4), 331–337.
- Bergeron, Diane M. (2023b). Time heals all wounds? HRM and bereavement in the workplace. *Human Resource Management Review* 33.
- Bonnano, George A. (2004). Loss, Trauma, and Human Resilience: Have We Underestimated the Human Capacity to Thrive After Extremely Aversive Events? *American Psychologist*, 59(1), 20–28.
- Butters, Maija. (2020). Kulttuurisia näköaloja suruun. Teoksessa: Tuuli Lahti (toim.) *Suru*. (18–25) Helsinki: Duodecim.
- Da Costa, Mélissa. (2025). Toivoa versovat päivät. E-kirja. Helsinki: Tammi.
- Dyregrov, Atle & Dyregrov, Kari (2008). *Effective Grief and Bereavement Support: The Role of Family, Friends, Colleagues, Schools and Support Professionals*. Lontoo: Jessica Kingsley Publishers.
- Eskola, Jari. (2018). Laadullisen tutkimuksen juhannustaiat: Laadullisen aineiston analyysi vaihe vaiheelta. Teoksessa: Raine Valli (toim.) *Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2 – Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin*. (180–200). Jyväskylä: PS-Kustannus.
- Gilbert, Stephanie; Jane Mullen; Kelloway, Kevin; Dimoff, Jennifer K.; Teed, Michael; McPhee, Taegen. (2021). The C.A.R.E. Model of Employee Bereavement Support. *Journal of Occupational Health Psychology*, 26(5), 405–420.
- Hakanen, Jari; Kuusela, Sari & Pessi, Anne Birgitta. (2017). Myötätuntoinen johtaminen. Teoksessa: Anne Birgitta Pessi, Frank Martela & Miia Paakkanen (toim.) *Myötätunnon mullistava voima*. (281–303) Jyväskylä: PS-Kustannus.
- Harvia, Tiina. (2024). Kohtaamiset jännittävät, kuormittavat ja lämmittävät. *Käpy: Käpy Lapsikuolemaperheet ry:n jäsenlehti*, 2/2024, 15–18.
- Huttunen, Katriina & Pulkkinen, Mari. (2021). *Suremisen taito – Kirjoituksia kuoleman-surusta*. Helsinki: S&S.

- Itkonen, Juha. (2019). Surun virrassa: Läheisensä menettäneen sielunhoito. Helsinki: Kirjapaja Oy.
- Itkonen, Juha. (2020a). Surua on tutkittu jo vuosisatojen ajan. Teoksessa: Tuuli Lahti (toim.) Suru. (9–17) Helsinki: Duodecim.
- Itkonen, Juha. (2020b). Kaipaamme tunnustusta surulle. Teoksessa: Tuuli Lahti (toim.) Suru. (47–52) Helsinki: Duodecim.
- Infurna, Frank j. & Luthar, Suniya S. (2016). Resilience to major life stressors is not as common as thought. *Perspectives on Psychological Science*, 11(2), 175–194.
- Janhonen, Minna. (2022). Blogiteksti: (Työ)elämässä resilienssi ei koskaan ole pelkästään yksilön omilla harteilla. *Filosofian akatemia*. Viitattu 21.12.2024. <https://filosofianakatemia.fi/blogi/tyoelamassa-resilienssi-ei-koskaan-ole-pelkastaan-yksilon-omilla-harteilla/>
- Keiski, Riitta; Hämäläinen, Kari; Karhunen, Matti; Löfström, Erika; Näreaho, Susanna; Varantola, Krista ja Spoof, Sanna-Kaisa; Tarkiainen, Terhi; Kaila, Eero ja Minna Aittasalo. (2023). Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa: Tutkimuseettisen neuvottelukunnan HTK-ohje 2023. *Tutkimuseettisen neuvottelukunnan julkaisuja*, 2/2023. Viitattu 9.12.2024. [https://tenk.fi/sites/default/files/2023-03/HTK-ohje\\_2023.pdf](https://tenk.fi/sites/default/files/2023-03/HTK-ohje_2023.pdf)
- Kela. (n.d.). Verkkosivut: Erityistilanteet. Viitattu 3.2.2025. <https://www.kela.fi/vanhempainvapaalla-erityistilanteet#lapsi-kuolee>
- Keränen, Krista. (2022). Mitä on yhteiskehittäminen? Viitattu 14.10.2024. [https://video.laurea.fi/media/Mit%C3%A4+on+yhteiskehitt%C3%A4minenF/0\\_srkfx1a](https://video.laurea.fi/media/Mit%C3%A4+on+yhteiskehitt%C3%A4minenF/0_srkfx1a)
- Kuntz, Joana; Näswall, Katharina & Malinen, Sanna. (2016). Resilient Employees in Resilient Organizations: Flourishing Beyond Adversity. *Industrial and Organizational Psychology*, Vol. 9(2), 456–462.
- Kuula, Arja. (2011). *Tutkimusetiikka: aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys*. Tampere: Vastapaino.
- Käpy Lapsikuolemaperheet ry. (2024). Toimintakertomus 1.1.–31.12.2023. Viitattu 3.2.2025. <https://kapy.fi/wp-content/uploads/toimintakertomus-2023-kapy-ry.pdf>
- Käpy Lapsikuolemaperheet ry. (n.d.-a.). Verkkosivu: Käpy ry:n etusivu. Viitattu 4.10.2024. <https://kapy.fi/>
- Käpy Lapsikuolemaperheet ry. (n.d.-b.). Verkkosivu: Suruvapaa. Viitattu 4.10.2024. <https://kapy.fi/suruvapaa/>
- Käpy Lapsikuolemaperheet ry. (n.d.-c.). Verkkosivu: Tilastoja. Viitattu 31.1.2025. <https://kapy.fi/yhdistystietoa/tilastoja/>
- Käpy Lapsikuolemaperheet ry. (n.d.-d.). Verkkosivu: Ammatilaiselle. Viitattu 31.1.2025. <https://kapy.fi/ammattilaiselle/>
- Laaksonen, Hannele. (2021). Verkkoartikkeli: Tavoitteena työurien pidentäminen. TAMKin julkaisut. Viitattu 20.12.2024. <https://sites.tuni.fi/tamk-julkaisut/terveys/tavoitteena-tyourien-pidentaminen/>

- Lappalainen, Hanna. (2023). Mitä tilastot kertovat lapsikuolemista eri vuosikymmenillä? Käpy: Käpy Lapsikuolemaperheet ry:n jäsenlehti, 2/2023, 17–20.
- Manka, Marja-Liisa & Manka, Marjut. (2023). Työhyvinvointi. Helsinki: Alma Talent.
- Monimuotoiset perheet -verkosto. (2021). Monimuotoiset perheet työelämässä – Opas perheystävällisyyteen johtajille, henkilöstöhallinnolle ja luottamushenkilöille. Viitattu 4.10.2024. [https://www.surevankohtaaminen.fi/wp-content/uploads/2022/04/monimuotoiset\\_perheet\\_tyolamassa\\_2021-1.pdf](https://www.surevankohtaaminen.fi/wp-content/uploads/2022/04/monimuotoiset_perheet_tyolamassa_2021-1.pdf)
- Monimuotoiset perheet -verkosto. (n.d.). Verkkosivu: Perhevapaat. Viitattu 3.2.2025. <https://www.monimuotoisetperheet.fi/perhepolitiikka/perhevapaat/>
- Murto, Katarina. (n.d.) Blogiteksti: Työhyvinvointi on kannattava sijoitus. Viitattu 15.11.2024. <https://www.businessopas.fi/terveena-tyossa/tyohyvinvointi-on-kannattava-sijoitus/>
- Pessi, Anne Birgitta. (2019). Rohkeus toimia myötätuntoisesti työyhteisössä. Teoksessa: Ilari Hetemäki, Hannu Koskinen, Tuija Pulkkinen & Esa Väliaverronen (toim.) Kaikenlaista rohkeutta. (179–180). Helsinki: Gaudeamus.
- Pentikäinen, Juha (1990). Suomalaisen lähtö: Kirjoituksia pohjoisesta kuolemankulttuurista. Helsinki: Suomalaisen kirjallisuuden seura.
- Pietikäinen, Arto. (2017). Joustava mieli tukena elämäkriiseissä. Helsinki: Duodecim.
- Pojjula, Soili. (2002). Surutyö. Helsinki: Kirjapaja Oy.
- Pojjula, Soili. (2019). Resilienssi: Muutoksen kohtaamisen taito. Helsinki: Kirjapaja Oy.
- Pulkkinen, Mari. (2016). Salattu, suoritettu ja sanaton suru: Läheisen menettäminen kokonaisvaltaisena kokemuksena. [Väitöskirja, Helsingin yliopisto].
- Pulkkinen, Mari. (2017). Surun sylissä: Suomalaisten kokemuksia menetyksestä. Helsinki: Kustantamo S&S.
- Seppänen, Anna; Pessi, Anne Birgitta & Spännäri, Jenni. (2020). Blogiteksti: Inhimillinen yhteys ei täysin toteudu etätyössä – parhaimpienkaan vinkkilistojen avulla. CoHumans Oy. Viitattu 31.1.2025. <https://cohumans.fi/inhimillinen-yhteys-ei-taysin-toteudu-etatyossa-parhaimpienkaan-vinkkilistojen-avulla/>
- Serricchio-Joiner, Maria Eugenia. (2023). Providing a voice to the experience of bereavement support at Mexican workplaces. *Death Studies*, 02. 11/ 2023, 1–12.
- Sinisalo, Turkka. (2023). Verkkoartikkeli: Seuraavan hallituksen on pyrittävä pidentämään työuria keskeltä. Työeläkevakuuttajat TELA ry. Viitattu 20.12.2024. <https://www.tela.fi/2023/03/27/seuraavan-hallituksen-on-pyrittava-pidentamaan-tyouria-keskelta/>
- Sinokki, Marjo. (2011). Sosiaaliset tekijät työssä ja työntekijöiden terveys. Työelämän tutkimus – Arbetslivsforskning, 9(2), 174–179. Viitattu 23.12.2024 <https://journ.al.fi/tyoelamantutkimus/article/view/87345/46269>

- Stroebe, Margaret; Schut, Henk & Boerner, Kathrin. (2017). Cautioning Health-Care Professionals: Bereaved Persons Are Misguided Through the Stages of Grief. *Journal of Death and Dying*, (74) 4/2017, 455–473. Viitattu 4.10.2024. [https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5375020/pdf/10.1177\\_0030222817691870.pdf](https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5375020/pdf/10.1177_0030222817691870.pdf)
- Surevan kohtaaminen. (2021). Verkkoartikkeli: ”Suru on työtä – ja muut surevan kohtaamista vaikeuttavat väitteet” Viitattu 4.10.2024. <https://www.surevankohtaaminen.fi/suru-on-tyota-ja-muut-virheelliset-vaitteet-vaikeuttavat-surevan-kohtaamista/>
- Surevan kohtaaminen. (2024). Kurssimateriaali: Surevan kohtaaminen -toiminnan kokemusasiantuntijakoulutuksen lähtökohtia. [Ei julkaistu]
- Surevan kohtaaminen. (2025). Surevan kohtaaminen -toiminta: Toimintakertomus 2024. Viitattu 3.3.2025. <https://www.surevankohtaaminen.fi/wp-content/uploads/2025/02/2024-TOIMINTAKERTOMUS.pdf>
- Surevan kohtaaminen, (n.d.-a.). Verkkosivu: Surevan kohtaaminen toiminnan etusivu. Viitattu 4.10.2024. <https://www.surevankohtaaminen.fi/sureva-tyoyhteisossa/>
- Surevan kohtaaminen, (n.d.-b.). Verkkosivu: Suru. Viitattu 4.10.2024. <https://www.surevankohtaaminen.fi/suru/>
- Surevan kohtaaminen, (n.d.-c.). Verkkosivu: Sureva työyhteisössä. Viitattu 4.10.2024. <https://www.surevankohtaaminen.fi/sureva-tyoyhteisossa/>
- Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli. (2018). Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Valentine, Christine. (2006). Academic constructions of bereavement. *Mortality*, (11) 1/2006, 57–78. Viitattu 4.10.2024. [https://www.researchgate.net/publication/249002275\\_Academic\\_constructions\\_of\\_bereavement](https://www.researchgate.net/publication/249002275_Academic_constructions_of_bereavement)
- Valli, Raine. (2018). Vastausten tulkinta määrällisessä tutkimuksessa. Teoksessa: Raine Valli (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2 – Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. (226–238). Jyväskylä: PS-Kustannus.
- Wilson, Donna. M.; Rodríguez-Prat, Andrea, & Low, Gail. (2020). The potential impact of bereavement grief on workers, work, careers, and the workplace. *Social Work in Health Care*, 59(6), 335–350.
- Yle (2010). Ylen uutisarkisto. Harva kantaa enää surua vaatteissaan. Viitattu 3.3.2025. <https://yle.fi/a/3-5652309>

## LIITE 1: VERKKOKYSELYN KYSYMYKSET

# HUMAK<sup>®</sup>



### Surun tila työelämässä

**i** Pakolliset kysymykset merkitty tähdellä (\*)

Tällä lomakkeella kerätään aineistoa yhteisöpedagogin ylempään amk -tutkinnon opinnäytetyöhön, jossa kartoitetaan kokemuksia lapsen kuolemaan liittyvän surun ja työelämän yhteensovittamisesta. Tarkoituksena on kerätä uutta tietoa työyhteisöjen kyvystä huomioida elämässä vastaan tulevat kriisit sekä moninaiset tunteet.

Opinnäytetyö tehdään, jotta saadaan lisättyä ymmärrystä ja tietoja voitaisiin hyödyntää työelämän ja ohjeistuksen kehittämisessä. Motivaatio opinnäytetyön tekemiseen kumpuaa tekijän omasta lapsenmenetykokemuksesta. Opinnäytetyö tehdään yhteistyössä [Käpy Lapsikuolemaperheet ry:n](#) kanssa.

Vastaajiksi toivotaan mahdollisimman monimuotoisesti henkilöitä, joilla on kokemusta työelämästä lapsen kuoleman jälkeen. Vastaathan kyselyyn itsenäisesti henkilökohtaisten kokemustesi pohjalta. Jos olet menettänyt useamman lapsen, valitse vain yksi tilanteista, jonka perusteella vastaat monivalintakysymyksiin. Voit tarkentaa kyselyn tekstiosiossa.

Sekä haasteista että hyvistä käytännöistä saadaan arvokasta tietoa. Kysely alkaa monivalintakysymyksillä ja jatkuu vapailla tekstikysymyksillä. Jos vastaat mieluummin suullisesti, voit valita ensimmäisessä kysymyksessä haastatteluvaihtoehdon ja jättää yhteystietosi.

Voit eri vaiheissa tallentaa vastauksesi myöhempää jatkamista varten. Lähetähän vastauksesi viimeistään 9.6.2024, kiitos!

[Tutkittavan informointitiedote](#)  
[Henkilötietoseloste](#)

Jos sinulla on kysyttävää opinnäytetyöstä, voit olla yhteydessä opinnäytetyön tekijään, Kalle Nikanderiin: [kalle.nikander@humak.fi](mailto:kalle.nikander@humak.fi).

### 1. Haluatko vastata kysymyksiin tällä lomakkeella (monivalinta- ja avoimet tekstikysymykset) vai haluatko vastata keskustellen haastattelumuotoisena? \*

Jos valitset "Verkkolomake", sinut ohjataan lomakkeessa eteenpäin, kun klikkaat "Seuraava". Jos valitset "Haastattelu", sinut ohjataan yhteystietolomakkeelle. Tällöin opinnäytetyön tekijä Kalle Nikander ottaa sinuun yhteyttä haastatteluaajan sopimiseksi.


- Verkkolomake  
 Suullinen haastattelu (ohjautuu yhteystietolomakkeeseen)

Tallenna ja jatka myöhemmin

Seuraava

25% Valmis

## Surun tila työelämässä

 Pakolliset kysymykset merkitty tähdellä (\*)

### Monivalintakysymykset

Ensimmäisissä osioissa on monivalintakysymyksiä. Vastaathan kyselyyn itsenäisesti henkilökohtaisten kokemustesi pohjalta. Voit halutessasi jättää vastaamatta kysymyksiin, jotka eivät koske sinua tai joihin et halua vastata. Halutessasi voit tarkentaa vastauksiasi kyselyn viimeisen osion avoimissa tekstikysymyksissä.

Lomakkeen voi tallentaa myöhempää jatkoa varten, mutta muistathan lähettää vastaukset 9.6.2024 mennessä.

### 2. Sinun ikäsi lapsen kuoleman hetkellä

- alle 18     18-24     25-29  
 30-34     35-39     40-44  
 45-49     50-54     55-59  
 yli 60

### 3. Sinun sukupuolesi

- En halua kertoa  
 Nainen  
 Mies  
 Muu

### 4. Lapsen ikä kuolinhetkellä

- Kohtukuolema tai geneettinen / myöhäinen raskauden keskeytys     7-12 v  
 0-12 kk     13-18 v  
 1-6 v     aikuinen

### 5. Olitko lapsen kuollessa oikeutettu johonkin Kelan maksamaan taloudelliseen tukeen?

Vastaa kyllä, vaikka et olisi pystynyt käyttämään koko jaksoa, esim. lapsen kuollessa kesken vanhempainrahakauden.

- Kyllä, 105 arkipäivän raskaus- / vanhempainrahaan  
 Kyllä, 18 tai 25 päivän isyys- / vanhempainpäivärahaan  
 Kyllä, 12 tai 24 päivän vanhempainrahaan  
 Ei, en ollut oikeutettu mihinkään em. Kelan tukeen

### 6. Paljonko lapsen kuolemasta on aikaa?

Kuukausina/vuosina

## 7. Työtilanteesi lapsen kuoleman aikaan

Voit valita usean vaihtoehdon.

- Vakituksessa työsuhteessa (tehtävänimike)
- Määräaikaisessa työsuhteessa (tehtävänimike)
- Kokoaikatyössä (tehtävänimike)
- Osa-aika- tai tuntityössä (tehtävänimike)
- Kokoaikainen yrittäjä/itsensätyöllistäjä
- Osa-aikainen yrittäjä/itsensätyöllistäjä
- Työtön
- Opiskelija
- Opinto-/vuorottelu-/työvapaalla (mistä tehtävästä?)
- Perhevapaa (mistä tehtävästä?)
- Muu, mikä?

Lisätietoja (tarvittaessa)

## 8. Työtilanteesi tällä hetkellä

Voit valita usean vaihtoehdon.

- Vakituksessa työsuhteessa (tehtävänimike)
- Määräaikaisessa työsuhteessa (tehtävänimike)
- Kokoaikatyössä (tehtävänimike)
- Osa-aika- tai tuntityössä (tehtävänimike)
- Kokoaikainen yrittäjä/itsensätyöllistäjä
- Osa-aikainen yrittäjä/itsensätyöllistäjä
- Työtön
- Opiskelija
- Opinto-/vuorottelu-/työvapaalla (mistä tehtävästä?)
- Perhevapaa (mistä tehtävästä?)
- Muu, mikä?


Lisätietoja (tarvittaessa)

Tallenna ja jatka myöhemmin

Seuraava

50% Valmis

## Surun tila työelämässä

 Pakolliset kysymykset merkitty tähdellä (\*)

### Lapsen kuolemaan liittyvä poissaolo ja tuki työhön paluuseen

Tässä osiossa on monivalintakysymyksiä. Vastaathan kyselyyn itsenäisesti henkilökohtaisten kokemustesi pohjalta. Voit halutessasi jättää vastaamatta kysymyksiin, jotka eivät koske sinua tai joihin et halua vastata. Halutessasi voit tarkentaa vastauksiasi kyselyn viimeisen osion avoimissa tekstikysymyksissä.

Lomakkeen voi tallentaa myöhempää jatkoa varten, mutta muistathan lähettää vastaukset 9.6.2024 mennessä.

### 9. Olitko poissa töistä heti lapsen kuoleman jälkeen?

Kirjoita vaihtoehdon perään tekstikenttään poissaolon pituus viikkoina ja/tai kuukausina (tai päivinä, jos kyse on yksittäisistä päivistä).

Huom! Valitse vaihtoedoista vain ne, joiden koet liittyvän kuolleeseen lapseen ja hänen kuolemasta johtuvaan suruun. Älä valitse niitä poissaoloja, jotka olisivat joka tapauksessa toteutuneet niin kuin toteutuivat.

- |                          |  |                      |
|--------------------------|--|----------------------|
| <input type="checkbox"/> | Loma (jos käytit lomapäiviä lapsen kuoleman vuoksi)                        | <input type="text"/> |
| <input type="checkbox"/> | Opinto-/vuorottelu-/työvapaa   | <input type="text"/> |
| <input type="checkbox"/> | Palkaton vapaa   | <input type="text"/> |
| <input type="checkbox"/> | Sairausloma  | <input type="text"/> |
| <input type="checkbox"/> | Raskaus-/vanhempainvapaa, kun kuollut lapsi oli alle 4 kk:n ikäinen        | <input type="text"/> |
| <input type="checkbox"/> | Vanhempain-/hoitovapaa, kun kuollut lapsi oli yli 4 kk:n ikäinen           | <input type="text"/> |
| <input type="checkbox"/> | Vanhempain-/hoitovapaa kuolleen lapsen sisaruksesta                        | <input type="text"/> |
| <input type="checkbox"/> | Muu, mikä?   | <input type="text"/> |
| <input type="checkbox"/> | Ei poissaoloa (en itse kokenut tarpeelliseksi)                             |                      |
| <input type="checkbox"/> | Ei poissaoloa (ei ollut mahdollista, vaikka olisin kokenut tarpeelliseksi) |                      |
| <input type="checkbox"/> | Kysymys ei koske minua (en ollut työelämässä)                              |                      |

Lisätietoja (tarvittaessa)

## 10. Olitko lapsen kuolemasta johtuen töistä poissa myöhemmin (työhön paluun jälkeen)

Lapsen kuolemasta johtuva poissaolo työhön paluun jälkeen.

Kirjoita vaihtoehdon perään tekstikenttään poissaolon pituus viikkoina ja/tai kuukausina (tai päivinä, jos kyse on yksittäisistä päivistä).

Huom! Valitse vaihtoedoista vain ne, joiden koet liittyvän kuolleeseen lapseen ja hänen kuolemasta johtuvaan suruun.

Älä valitse niitä poissaoloja, jotka olisivat joka tapauksessa toteutuneet niin kuin toteutuivat.

- Loma (jos käytit lomapäiviä lapsen kuoleman vuoksi)
- Opinto-/vuorottelu-/työvapaa
- Palkaton vapaa
- Sairausloma
- Raskaus-/vanhempainvapaa, kun kuollut lapsi oli alle 4 kk:n ikäinen
- Vanhempain-/hoitovapaa, kun kuollut lapsi oli yli 4 kk:n ikäinen
- Vanhempain-/hoitovapaa kuolleen lapsen sisaruksesta
- Muu, mikä?
- Ei poissaoloa (en itse kokenut tarpeelliseksi)
- Ei poissaoloa (ei ollut mahdollista, vaikka olisin kokenut tarpeelliseksi)
- Kysymys ei koske minua (en ollut työelämässä)

Lisätietoja (tarvittaessa)

## 11. Mitä järjestelyjä työnantaja tarjosi tueksesi?

Voit valita useita vaihtoehtoja.

- Mahdollisuus etätöön lisäämiseen
- Mahdollisuus säädellä työaikojani jaksamiseni mukaan.
- Työtehtävien uudelleenjärjestely
- Mahdollisuus tehdä vähemmän töitä, vaikka olin kokoaikaisesti töissä
- Mahdollisuus siirtyä kokoaikaisesta osa-aikatyöntekijäksi
- Osa-aikainen sairausloma
- Muuta, mitä?
- Ei mitään, vaikka olisin tarvinnut
- Ei mitään (en koe, että minulla olisi ollut tarvetta)
- Ei koske minua

Lisätietoja (tarvittaessa)

## 12. Mitä muuta tukea työnantajasi/esihenkilösi tarjosi?

Voit valita usean vaihtoehdon. Voit kertoa tarkemmin kyselyn seuraavan vaiheen avoimissa tekstikysymyksissä.

- Esihenkilöni oli minuun yhteydessä ennen kuin palasin takaisin töihin.
- Esihenkilöni kysyi minulta, millaista tukea haluan tai tarvitsen.
- Minua kannustettiin ottamaan yhteyttä työterveyshuoltoon.
- Sain mahdollisuuden käydä työpsykologilla.
- Sain maksuttoman lyhytterapiajakson.
- Minulle järjestettiin työterveysneuvottelu.
- Minulle tehtiin työhönpaluusuunnitelma.
- Minulta kysyttiin, millä tavoin haluan työyhteisöni huomioivan surun.
- Minulta kysyttiin, mitä työyhteisölle kuolemasta kerrotaan.
- Myös muulle työyhteisölle järjestettiin työnohjausta.
- Muuta, mitä?

Lisätietoja (tarvittaessa)

## 13. Onko työelämässäsi tapahtunut muutoksia lapsen kuoleman jälkeen?

Valitse ne vaihtoehdot, joiden katsot liittyvän lapsen kuolemaan. Voit valita useita vaihtoehtoja.

- Olen jäänyt työttömäksi
- Olen lähtenyt opiskelemaan
- Olen ryhtynyt yrittäjäksi/itsensätyöllisäjäksi
- Olen vaihtanut työpaikkaa
- Olen vaihtanut alaa
- Olen vähentänyt työajan määrää
- Muuta, mitä?
- Ei muutoksia


Lisätietoja (tarvittaessa)

Tallenna ja jatka myöhemmin

Seuraava

75% Valmis

## Surun tila työelämässä

 Pakolliset kysymykset merkitty tähdellä (\*)

### Avoimet kysymykset

Tässä osiossa on tekstikysymyksiä. Voit vastata kysymyksiin niin lyhyesti tai pitkästi kuin katsot tarpeelliseksi. Voit myös halutessasi jättää vastaamatta kysymyksiin, jotka eivät koske sinua, joihin et halua vastata tai joihin vastasit jo mielestäsi riittävästi edellisen osion lisätiedoissa. Lomakkeen voi tallentaa myöhempää jatkoa varten, mutta muistathan lähettää vastaukset 9.6.2024 mennessä.

#### 14. Miten työssä oloasi tuettiin tai mitä tukea olisit kaivannut? Miten tuki jatkui?

Mistä oli sinulle apua, mistä haittaa ja mikä olisi auttanut? Jatkuiko tuki riittävän pitkään?

#### 15. Miten lapsen kuolema ja siihen liittyvä surusi, tunteesi tai reaktiosi huomioitiin työyhteisössä?

#### 16. Kuvaile lapsen kuolemaan liittyviä sosiaalisia tilanteita tai suhteita työpaikalla

Miten ne vaikuttivat sinuun tai työyhteisöön? Muuttuiko jokin väliaikaisesti tai pysyvästi? Oliko hankalia hetkiä tai tilanteita? Entä millaisia hyviä kohtaamisia ja tilanteita oli?

#### 17. Oletko kokenut, että perhemuotosi tai roolisi lapsen elämässä on vaikuttanut saamaasi tukeen?

Koetko, että esimerkiksi bonus-/adoptio-/sijais-/etä-/kumppanuusvanhemmuudella, biologisella/ei-biologisella äitiedellä/isyydellä tai muulla vastaavalla tekijällä on ollut vaikutusta? Kirjoitathan vastauksen alkuun, mistä tekijästä on kyse.

**18. Mistä sait voimavaroja työssä ja vapaa-ajalla?****19. Olisiko suruvapaasta ollut sinulle hyötyä, miten?**

Käpy Lapsikuolemaperheet ry ajaa suruvapaata, joka takaisi määräaikaisen ansiosidonnaisen tuen lapsensa menettäneelle sen sijaan, että täytyisi hakea esimerkiksi sairauslomaa.

**20. Halutessasi voit vielä vapaasti kirjoittaa lisää ajatuksiasi kyselyn aiheeseen liittyen.****21. Tämä lomake kerää tutkimustietoa. \***

Lomakkeen tiedot tallentuvat anonymisti ja käsittelemättömään aineistoon pääsee vain opinnäytetyön tekijä. Löydät henkilötietoselosteen klikkaamalla [tästä linkistä](#).

Suostun siihen, että antamani tietoja käytetään tutkimustarkoituksissa [henkilötietoselosteen](#) mukaisesti.

Tallenna ja jatka myöhemmin

Lähetä

100% Valmis