



**PELASTUSOPISTO**



# TRAUMAATTISET TYÖTEHTÄVÄT PELASTUSALALLA

Pelastustoiminnan pelastuspäälliköiden näkemyksiä traumaattisten työtehtävien käsittelemisestä pelastusalalla

Eveliina Impiö

Reetta Impiö

12.2.2021

## TIIVISTELMÄ

Tekijä Eveliina Impiö Reetta Impiö	Tutkinto Pelastusalan päällystö (AMK)
Julkaisun nimi Traumaattiset työtehtävät pelastusalalla  Pelastustoiminnan pelastuspäälliköiden näkemyksiä traumaattisten työtehtävien käsittelemisestä pelastusalalla	Julkisuus Julkinen
Sivumäärä 63 + 7	Päiväys 12.2.2021
Opinnäytetyön ohjaaja Alisa Puustinen, erikoistutkija	
<p>Tiivistelmä</p> <p>Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää pelastustoiminnan pelastuspäälliköiden näkemyksiä traumaattisten työtehtävien käsittelemisestä pelastusalalla. Opinnäytetyössä tarkasteltiin sitä, millä tavalla traumaattisten työtehtävien käsitteleminen on järjestetty pelastuslaitoksissa, sekä sitä, millainen on esimiehen rooli kyseisessä käsittelyprosessissa. Aineisto kerättiin haastattelemalla kuutta eri pelastustoiminnan palvelualueella työskentelevää pelastustoiminnan pelastuspäällikköä.</p> <p>Tutkimushenkilöiden näkemyksissä painottui se, että traumaattisten työtehtävien käsitteleminen on ehdottoman tärkeää työkyvyn ja työhyvinvoinnin ylläpitämiseksi ja edistämiseksi. Tämän opinnäytetyön myötä rakentui näkemys siitä, että etukäteen suunnitellut järjestelmät ja toimintamallit sekä esimiesten toiminta mahdollistavat ja luovat edellytykset traumaattisten työtehtävien käsittelemiselle. Tutkimukseen osallistuneiden pelastustoiminnan pelastuspäälliköiden mukaan traumaattisten työtehtävien käsitteleminen on järjestetty tiiviissä yhteistyössä niin pelastuslaitosten sisällä kuin ulkopuolisten toimijoiden ja organisaatioiden kanssa. Tiiviillä yhteistyöllä ja etukäteissuunnittelulla eli valmistautumalla pyritään ennaltaehkäisemään vakavampi traumatisoituminen sekä turvaamaan riittävä avunsaanti jokaiselle työntekijälle.</p> <p>Opinnäytetyö antoi tietoa psyykkisen huollon järjestelmien ja toimintamallien suunnitteluun ja kehittämiseen niin pelastustoimessa kuin muuallakin kriisityössä. Tutkimukseen osallistuneiden pelastustoiminnan pelastuspäälliköiden näkemysten pohjalta on mahdollista tarkastella oman organisaation valmiutta traumaattisten työtehtävien käsittelemiseen.</p>	
Avainsanat trauma, kriisi, traumatisoituminen, sijaistraumatisoituminen, selviytyminen, työturvallisuus	

## ABSTRACT

<p>Author Eveliina Impiö Reetta Impiö</p>	<p>Degree Programme Fire Officer's Degree (UAS)</p>
<p>Title Traumatic Work Tasks in the Field of Rescue services  Views of the Chief Executive Officers of Fire and Rescue Services Departments Regarding the Treatment of Traumatic Work Tasks in the Field of Rescue Services</p>	<p>Confidentiality Public</p>
<p>Pages 63 + 7</p>	<p>Date 12th of February 2021</p>
<p>Academic supervisor Alisa Puustinen, Senior Researcher</p>	
<p>Abstract</p> <p>The goal of this thesis was to determine the views of the chief executive officers of the fire and rescue services departments regarding the treatment of traumatic work tasks in the field of rescue services. An examination regarding the treatment of traumatic work tasks in different regional rescue departments was carried out in the thesis. Furthermore, the superior's role in the said treatment process was examined. The material was accumulated by interviewing six different people holding the position of chief executive officer of fire and rescue services department.</p> <p>The research subjects emphasized that the treatment of traumatic work was vital to maintain and to nourish the work ability and the workplace wellbeing. A view was formed, along this thesis, that the beforehand established systems and procedures along with the action of superiors creates the ability and the preconditions to treat traumatic work tasks. According to the research subjects, the treatment of traumatic work tasks is arranged in collaboration within the regional rescue departments as well as with the help of external organizations and operators. The role of collaboration and planning in advance is to prevent severe traumatization and to secure sufficient help for the employees.</p> <p>This thesis gives out information about planning as well as the development of different systems and procedures regarding mental care in rescue services, as well as in other organizations in the field of crisis work. It is possible for the research subjects' views to act as a base to scrutinize the preparedness of treating traumatic work tasks in one's organization.</p>	
<p>Keywords trauma, crisis, traumatization, vicarious traumatization, survival, occupational safety</p>	

## SISÄLLYS

1 JOHDANTO	5
2 TRAUMAPERÄINEN KRIISI	8
2.1 Traumaperäisen kriisin määritelmä	8
2.2 Traumaperäisen kriisin vaiheet	11
2.3 Käsittelyprosessin häiriötekijöitä	14
3 TRAUMAATTISEN KOKEMUKSEN SELVIYTYMISKEINOT	18
3.1 Selviytymiseen vaikuttavat tekijät	19
3.2 Defusing – psykologinen purkukokous	20
3.3 Debriefing – psykologinen jälkipuinti	22
4 TRAUMAATTISET TYÖTEHTÄVÄT PELASTUSALALLA	28
4.1 Työn psyykinen kuormittavuus	28
4.2 Työnantajan vastuu	30
5 TUTKIMUSKYSYMYKSET	33
6 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	34
6.1 Laadullinen tutkimus	34
6.2 Tutkimushenkilöt	34
6.3 Aineiston hankinta ja analyysi	36
7 TUTKIMUSTULOKSET	39
7.1 Suunniteltu järjestelmä osana päivittäisiä rutiineja	39
7.2 Traumaattisten työtehtävien käsitteleminen toteutetaan yhteistyössä	44
7.3 Esimies mahdollistaa psyykkisen huollon	48
8 POHDINTA	51
8.1 Tulosten tarkastelua ja yhteenvetoa	51
8.2 Eettisyys ja luotettavuus	55
8.3 Oma oppiminen ja jatkotutkimusaiheita	56
LÄHTEET	60
LIITTEET	64

## 1 JOHDANTO

”Pelastajallakin on katkeamispiste – puhuminen ehkäisee masennusta”. Pelastustieto julkaisi verkkosivuillaan edellä mainitulla lausahduksella otsikoidun Purasen (2018) tekstin, jossa esitettiin vuosina 2000–2017 päätoimisten, pelastustoimintaan osallistuvien palomiesten eläköitymisen syitä. Parista tuhannesta eläköityvästä palomiehestä jäi työkyvyttömyyseläkkeelle yhteensä 732 henkilöä. Yleisimpänä syynä työkyvyttömyyseläkkeelle jäämiseen olivat tuki- ja liikuntaelinsairaudet. Toiseksi eniten tilastoitiin mielenterveyden häiriöitä, joita oli yhteensä 91. Näistä mielenterveydellisistä häiriöistä 40 oli masennustiloja. (Puranen 2018.)

Leinonen ja Sumanen (2020) pohtivat ”Puhu pelastaja! Henkistä työsuojelua tarvitaan pelastusalalla” -otsikoidussa julkaisussaan sitä, millä keinoilla olisi mahdollista turvata pelastusalalla työskentelevien henkilöiden psyykinen jaksaminen ja sitä kautta myös toimintakykyisen henkilöstön riittävyys. Vaikka edellä mainittu tilasto ei ole välttämättä mitenkään huomattava verrattuna muiden alojen tilastoihin, johdatteli Pelastustiedon julkaisu meitä kuitenkin syventymään työn aiheuttamaan psyykkisen kuormituksen tarkasteluun pelastusalalla.

Pelastusala esiintyy julkisuudessa usein *sankarillisena* alana, jossa päivittäin sammutetaan tulipaloja ja pelastetaan ihmisiä milloin mistäkin. Emme halua viedä pois tätä jopa sankarillista viittaa äärimmäisen haastavissakin olosuhteissa työskenteleviltä pelastusalan ammattilaisilta, sillä mielestämme he ovat sen osaltaan ansainneetkin. Sen sijaan haluamme tuoda esille työstä myös puolen – työn henkisen kuormittavuuden, joka harvemmin saa lehtien palstoilta tilaa.

Valitettavan usein onnettomuuden jälkeen uhreiksi mielletään vain tapahtumassa mukana olleet, kuten fyysisesti loukkaantuneet tai heidän läheisensä. Saaren (2008, 33–34) mukaan harvemmin kiinnitetään huomiota siihen, että joidenkin ammattien edustajat, kuten pelastushenkilöstö, joutuvat jatkuvasti työnsä kautta kokemaan ja altistumaan vaaralle ja uhalle, fyysiselle ja psyykkiselle tuskalle sekä järkyttävillä tapahtumilla. Leinonen ja Sumanen (2020) näkevät, että osana pelastustoimintaa työskentelevät henkilöt kohtaavat jatkuvasti työssään psyykkisesti kuormittavia työtehtäviä. Yhtenäkin aamuna ei voi töihin tullessa täysin tietää, mitä alkava työvuoro tuo tullessaan (Leinonen ja Sumanen 2020).

Psyykkisesti kuormittavat tilanteet vaativat ammattilaisilta mielen hallinnan ja toimintakyvyn säilyttämisen taitoja. Vaikka esimerkiksi onnettomuustilanteissa tunteet voidaankin osittain siirtää sivuun, ei tämä kuitenkaan tarkoita, ettei tunteita olisi. (Leinonen ja Sumanen 2020.) Yksittäiset tapahtumat, joko työntekijän yksilöllisistä syistä tai tapahtuman järkyttävyyden vuoksi, voivat aiheuttaa runsaasti traumaattista stressiä auttajan roolissa työskentelevälle siitä huolimatta, että ammatti ja koulutus suojaavat osaltaan auttajaa. Auttajan roolissa syntyy helposti ristiriita kaikkivoipaisuuden ja avuttomuuden välillä. (Castren ym. 2012, 125–127.)

*Puhuminen on hopeaa, vaikeneminen on kultaa.* Emme edes tiedä, kenen suusta tämä lausahdus on alun perin tullut, mutta sanonta on varmasti usealle suomalaiselle melko tuttu. Psykoterapeutti Maaret Kallio (2014) toteaa Väestöliiton sivuilla julkaistussa tekstissään, että pärjäämisen ja puhumattomuuden kulttuuri on korkeasti arvostettua meidän suomalaisten keskuudessa. Sen kääntöpuolesta ei kuitenkaan paljon puhuta. *Kyllä tässä pärjätään* -lausahdus on Kallion mukaan tyypillistä suomalaisille. Niinhän me pärjäämme. Pärjäämme Kallion mukaan itsekseen ja omin avuin niin hyvin, ettei meidän edes kriisin osuessa kohdallemme tarvitse hakea apua. Leinonen ja Sumanen (2020) näkevät, että myös pelastusalalla vallitsee voimakas pärjäämisen kulttuuri. Pärjäämisen kulttuuri yhdistettynä auttajan työhön voi osoittautua oman työhyvinvoinnin kannalta haasteelliseksi, sillä vallitseva kulttuuri voi estää henkilöstöä puhumasta työtehtävien synnyttämistä tuntemuksista. Psyykkistä kuormitusta pidetään Leinosen ja Sumasen mukaan jopa oleellisena osana pelastusalan työnkuvaa, ja sitä kuvastaa seuraava: ”et jos sä et sitä kestä, sit sun täytyy vaihtaa alaa”. (Leinonen ja Sumanen 2020.)

Jokaisen organisaation, kuten myös pelastusalan organisaatioiden, velvollisuutena on työturvallisuuslain (2002/738, 8 §, 25 §) mukaan huolehtia niin työntekijän fyysisestä kuin myös psyykkisestä turvallisuudesta ja terveellisyydestä työssä. Pelastusalalla tämä tarkoittaa sitä, että organisaation on selvitettävä pelastustyön aiheuttamat kuormitustekijät ja tunnistettava se, millä tavalla kuormittuneisuus voi oireilla työntekijöissä (Leinonen ja Sumanen 2020).

Kuormitustekijöiden tunnistaminen ja selvittäminen voi olla kuitenkin melko haasteellista erityisesti aloilla, joissa Leinosen ja Sumasen (2020) esille tuoma pärjäämisen kulttuuri on voimakas, sillä se saattaa estää työntekijöitä kertomasta kuormittavilta ja vaikeilta tuntuvista

asioista. Erityisesti tällaisilla aloilla katse suuntautuu esimiehiin. Sosiaali- ja terveysministeriö (2009, 12) nimittäin painottaa julkaisussaan, että aloilla, joissa työrooliin kuuluu tietty kovuus ja kestävyys, ei usein pystytä tunnistamaan tai tunnustamaan oman avun tarvetta, jolloin esimiehen taito tunnistaa kokemuksen käsittelemisen tarve korostuu. Hedrenius ja Johansson (2016, 272–273) näkevät huonon psyykkisen hyvinvoinnin johtamisen aiheuttavan työntekijöiden terveydelle jopa niin haitallisia seurauksia, ettei hyväkään johtaja onnistu aina tasapainottamaan niitä.

Kuten edelläkin tuli jo osittain ilmi, elämme tällä hetkellä yhteiskunnassa, jossa psyykinen hyvinvointi ja sen edistäminen on saanut huomattavan jalansijan myös työelämässä. Castren ja hänen kollegansa (2012, 125–127) näkevät työssä koettujen traumaattisten kokemusten olevan yksi psyykkistä hyvinvointia heikentävistä tekijöistä, sillä työn kautta koetut traumaattiset kokemukset heikentävät käsittelemättöminä työssä jaksamista ja lisäävät työssä uupumista. Jos traumaattisten työtehtävien käsitteleminen on yksi psyykkistä työhyvinvointia edistävästä tekijöistä, kysymys kuuluukin, millä tavoin alalla, jossa kohdataan jatkuvasti traagisiakin ihmiskohtaloita, käsitellään traumaattiset työtehtävät ja sitä kautta tuetaan psyykkistä työhyvinvointia.

Opinnäytetyömme tavoitteena on selvittää pelastustoiminnan pelastuspäälliköiden näkemysten kautta, millä tavoin traumaattisten työtehtävien käsitteleminen on järjestetty pelastuslaitoksissa ja millainen rooli esimiehillä on tässä käsittelyprosessissa. Tutkielmassamme tuomme esille tutkimukseen osallistuneiden pelastustoiminnan pelastuspäälliköiden havaintoja traumaattisten työtehtävien käsittelemisestä pelastusalalla sekä sen, millaisen roolin he itse näkevät esimiehellä olevan tässä käsittelyprosessissa.

## 2 TRAUMAPERÄINEN KRIISI

Opinnäytetyön teoreettisen viitekehyksen keskeisimpinä käsitteinä ovat *kriisi* ja *trauma* sekä *traumaattinen kriisi* ja *selviytymiskeinot*. Traumaperäisille kriiseille ovat tyypillistä tietyt, usein toistuvat oireet ja tietynlainen vaiheittainen kulku järkyttävän tapahtuman kohtaamisesta aina siitä selviytymiseen asti (Hammarlund 2010, 91). Tulevissa kappaleissa taustoitetaan näitä kriisireaktion vaiheita, selviytymiseen vaikuttavia tekijöitä sekä erilaisia selviytymiskeinoja. Aiheen tarkasteleminen lähtee traumaattisen kriisin määrittelemisestä syventyen kohti traumaattisen kriisin sopeutumisprosessia ja kulkua sekä selviytymiskeinoja.

### 2.1 Traumaperäisen kriisin määritelmä

*Kriisistä* puhuttaessa Saari ja hänen kollegansa (2009, 9) nostavat esiin käsitteet *muutos* ja *psykkiset voimavarat*. Suuri muutos elämässä käynnistää ihmisen mielessä sopeutumistehävän, joka edellyttää psyykkisten voimavarojen käyttöönottoa, jotta tapahtuneesta selviytyttäisiin (Saari ym. 2009, 9). Terveiden ja hyvinvoinnin laitos (2019) määrittelee psyykkisten voimavarojen olevan taitoja, joiden avulla ihminen kykenee selviytymään arjen haasteista ja kriisitilanteista. Psyykkisten voimavarojen katsotaan sitä kautta olevan yhteydessä elämänhallintaan, mielenterveyteen ja psyykkiseen hyvinvointiin (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2019). Juuri näiden tarvittavien psyykkisten voimavarojen käyttöönottoa ja sopeutumista elämässä tapahtuvaan muutokseen kutsutaan kriisiksi (Saari ym. 2009, 9).

Kriisiteorian uranuurtaja Johan Cullberg näkee kriisin tapahtumana, jossa aikaisemmat kokemukset ja taidot eivät riitä tapahtuneen käsittelemiseen ilman, että se aiheuttaa merkittävää kärsimystä ihmiselle (Hedrenius ja Johansson 2016, 27). Kriisiteorian taustalla vaikuttaa behavioristinen käsitys, jonka mukaan kriisi on lähes automaattinen reaktio eräisiin ympäristöstä tuleviin ärsykkeisiin. Cullbergin kriisiteoriassa behavioristinen käsitys yhdistetään osittain psykodynaamiseen tarkastelutapaan, jossa taas painotetaan sitä, miten tapahtumat tässä ja nyt löytävät ja palauttavat mieleen torjuttuja tai kätkeytyä ikäviä muistoja ja mielleyhtymiä aikaisemmin tapahtuneista kokemuksista. (Hammarlund 2010, 20–21.)

Saaren ja hänen kollegoidensa (2009, 9) mielestä on tärkeää huomioida, että vaikka kriisi on tavanomaiseen ja terveeseen psyykkiseen toimintaan liittyvä vaihe, on ihmisen psyyke usein kuitenkin kriisitilanteessa niin kovilla, etteivät omat voimavarat riitä tapahtuneesta selviyty-



miseen. Kriisikokemuksen ja -tietämyksen lisääntyessä on havaittu, että erityyppisissä kriiseissä tarvitaan erityyppistä apua. Tämä taas on edesauttanut selviytymiskeinojen ja auttamistapojen kehittymisen voimakkaasti viime vuosikymmenen aikana. Erityisen suuri merkitys auttamistapojen valitsemisessa on siis sillä, millaisesta kriisistä on kulloinkin kyse. (Saari ym. 2009, 9.)

Ruishalmen ja Saariston (2007, 37) mukaan *traumaattinen kriisi* eroaa muista kriiseistä voimakkuudeltaan: traumaattinen tilanne on odottamattomuuden ja äkillisyyden vuoksi ihmiselle usein niin rankka kokemus, ettei ihmisen voimavarat kykene tilanteen välittömään käsittelemiseen. Tästä seurauksena on psyykinen kaaos. *Trauman* käsite on syntynyt alun perin lääketieteessä ja kirurgiassa, jossa se on yhdistynyt vahvasti ulkoisen väkivallan kautta syntyneisiin vammoihin. Psykoanalyysin kehittäjä Sigmund Freud toi trauman käsitteen psykologiaan ja laajensi trauman käsitettä fyysisestä vammasta mielen ilmiöihin. Freud määrittelee trauman psyykkiseksi kokemukseksi, jossa mieli joutuu lyhyessä ajassa vastaanottamaan sellaisten ärsykkeiden tulvan, jotka ovat liian voimakkaita käsiteltäväksi tavanomaisilla tavoilla. (Saari 2008, 15–16.)

Traumatisoitumiseen eli traumaattiseen psyykkiseen kriisiin liittyy vahvasti hallinnan tunteen menetys ja tapahtuneen kokemuksen ylivoimaisuus, jossa yksilön tavanomaisesti käyttämät selviytymis- ja sopeutumiskeinot eivät ole riittäviä (Sosiaali- ja terveysministeriö 2019). Trauma syntyy usein äkillisen tapahtuman tai elämäntilanteen muutoksen seurauksena ja saa kontrolloimattomana aikaan äärimmäisen psyykkisen rasituksen synnyttäen traumaattista stressiä. (Traumaterapiakeskus 2018.)

Huttusen (2018a) mukaan traumaattinen tapahtuma synnyttää ihmisellä erilaisia oireita, joiden ensisijaisena tavoitteena on välttää ahdistavien mielikuvien pääsy tietoisuuteen. Tästä käytetään usein nimitystä akuutti stressihäiriö. Mikäli akuutti stressihäiriö on erityisen voimakas, voi se pitkittyessään aiheuttaa traumaperäisen stressihäiriön kehittymisen. Ero akuutin stressihäiriön ja traumaperäisen stressihäiriön välillä on melko pieni, minkä vuoksi selkeää rajaa näiden välille ei voida vetää. Tyypillisesti akuutin stressihäiriön oireet kestävät kahdesta päivästä neljään viikkoon. Mikäli oireet jatkuvat yli kuukauden, puhutaan traumaperäisestä stressihäiriöstä. (Huttunen 2018a.)

Traumaa tarkasteltaessa huomio kiinnittyy traumatisoivan tapahtuman synnyttämään henkiseen tai fyysiseen vaurioon tai vammaan. Palosaari (2007, 25) näkee traumatisoitumisen tapahtuvan silloin, kun sekä kriisikokemus että ihmisessä syntyvät reaktiot ovat niin vahvoja, että niihin juuttuminen on erittäin todennäköistä. Traumaan kuuluvat usein vahvasti voimakkaat avuttomuuden, kauhun, pelon tai vihan tunteet (Hedrenius ja Johansson 2016, 27). Traumaattista tapahtumaa, kuten onnettomuutta tai pitkäaikaista kuormitusta esimerkiksi työelämässä, pidetään traumaperäisen kriisin ensisijaisena ja vallitsevana aiheuttajana. Trauman aiheuttamaa psyykkistä häiriötä ei voi syntyä ilman järkyttävää tapahtumaa tai pitkäaikaista kuormitusta. (Hammarlund 2010, 91–92.)

Palosaari (2007, 26) puolestaan katsoo traumatisoitumisen tapahtuvan silloin, kun traumaattinen tapahtuma tai sen jotkin osat lukittautuvat mieleen ja kehoon, eivätkä reaktiot lähdekään etenemään normaalisti. Tilanteen jälkeen kuva maailmasta ja elämisestä usein muuttuu aiheuttaen samalla ehdollistuneita pelkoreaktioita. Traumaattisen tilanteen jälkeen aiemmin täysin neutraalit asiat alkavat aiheuttaa yksilössä pelkoa. (Traumaterapiakeskus 2018.) Nurmen (2006, 193) näkemyksen mukaan traumaattiset kokemukset ovat erityisiä ihmisen psyykelle sen vuoksi, että ne tallentuvat vahvasti muistiin toisin kuin esimerkiksi tavalliset arkipäiväiset tilanteet.

Yksilön joutuessa voimakkaasti stressaavaan tilanteeseen hänen elimistönsä alkaa tuottamaan endogeenisiä hormoneja, jotka vahvistavat traumaattisen tilanteen tallentumista muistiin. Usein nämä muistot tallentuvat myös ei-kielellisessä muodossa, kuten hajuina, tunteina, ääninä tai kuvina. (Traumaterapiakeskus 2018.) Huttusen (2018b) käsityksen mukaan mieleen tallentuneet muistot ja mielikuvat voivat aiheuttaa jatkuvan varuillaanolon tunteen, mikä ilmenee tyypillisesti nukahtamisvaikeutena, ärtyneisyytenä, keskittymisvaikeutena sekä säikähtelynä. Pitkäaikaisina ja voimakkaina oireet voivat johtaa työkyvyttömyyteen tai uudelleen kouluttautumiseen pois traumaattisen kokemuksen synnyttämältä alalta (Huttunen 2018b).

Saari (2008, 33–36) korostaa traumaattisella tapahtumalla ja tilanteella olevan monitahoinen psykologinen vaikutus ihmisiin, sillä psykologiseksi uhriksi voi joutua monella eri tavalla. Toisin sanoen psykologisesta näkökulmasta uhreja ovat kaikki ne ihmiset, joita tapahtuma syvästi järkyttää tai joiden mieleen syntyy psyykinen vamma. On siis tärkeää huomioida se, että emme reagoi ainoastaan siihen, mitä todellisuudessa tapahtui, vaan myös siihen, mitä olisi mahdollisesti voinut tapahtua. (Saari 2008, 33–36.)

Usein ajattelemme traumaattisen tilanteen vaikuttavan ainoastaan loukkaantuneeseen, mutta Nissinen (2007, 108) painottaa järkyttävissä tilanteissa työskentelyn vaikuttavan väistämättä myös auttajan roolissa olevaan. Tarnanen, Laukkala ja Haravuori (2020) katsovat erityisesti tiettyjen ihmisryhmien altistuvan traumatapahtumille muita enemmän ammatin tai olosuhteiden pakosta. Esimerkiksi pelastusosalalla työskentelevät joutuvat päivittäin työskentelemään vaativissa ja jopa uhkaavissa työtehtävissä (Tarnanen, Laukkala ja Haravuori 2020). Työskenteleminen onnettomuustilanteissa sisältää usein kuoleman ja vakavasti loukkaantuneiden sekä sosiaalisen eriarvoisuuden kohtaamista. Nämä tilanteet altistavat työntekijää *traumaattiselle stressille* ja *sijaistraumatisoitumiselle*, josta käytetään myös käsitettä *myötätuntouupumus*. (Castren ym. 2012, 125–127; Ruishalme ja Saaristo 2007, 124; Toivola 2004.) Sijaistraumatisoitumisen oireet ovat hyvin samankaltaisia kuin varsinaisessa psykisessä traumatisoitumisessa (Klemetilä 2020, 190–191).

Kukaan ei voi etukäteen valita tai päättää, miten toimii tai reagoi järkyttävässä tilanteessa tai sen jälkeen. Tiedon lisääminen reaktioiden tavallisuudesta ja siitä, että niihin voidaan vaikuttaa, auttaa toimintatapojen ja reaktioiden ymmärtämisessä sekä niiden käsittelemisessä. (Turunen 2020, 111.) Nykytutkimuksen myötä tiedetään paljon niistä tekijöistä, jotka voivat lisätä tai pienentää traumatisoitumisen riskiä. Esimerkiksi biologisilla, psykologisilla, eksistentiaalisilla ja sosiaalisilla tekijöillä on vaikutusta siihen, aiheuttaako järkyttävä tapahtuma trauman vai ei. Kaikki ihmiset eivät traumatisoidu järkyttävästä tapahtumasta, sillä tilanteen synnyttämä kokemus on hyvin yksilöllinen. Vaikka useat ihmiset kokisivat saman tapahtuman, tutkimukset osoittavat, että vain osa heistä traumatisoituu. Tämän vuoksi käytetään usein ilmaisuja *mahdollisesti traumaattinen tapahtuma*. (Hedrenius & Johansson 2016, 26–27.)

## 2.2 Traumaperäisen kriisin vaiheet

Saaren (2008, 41) mukaan ihmisten reaktioissa ja toiminnassa traumaattisten kokemusten jälkeen on havaittu olevan tiettyjä lainalaisuuksia. Vaikka yksilöllisiä erojakin löytyy, kohdatessaan traumaperäisen kriisin useat ihmiset reagoivat tietyllä tavalla. Katastrofipsykologiassa puhutaan usein käsitteistä *välittömät reaktiot* ja *jälkivaikutukset* tai *pitkäaikaisreaktiot*. (Saari 2008, 41.)

Soveltamalla katastrofipsykologiassakin usein käytettyä Cullbergin kriisimallia, saadaan täsmällisempi kuva traumaattista kokemusta seuraavan psyykkisen prosessin eri vaiheista

sekä prosessin kulusta. Cullberg näkee kriisissä olevan neljä eri vaihetta: *sokkivaihe, reaktiovaihe, työstämis- ja käsittelyvaihe* sekä *uudelleen orientoitumisen vaihe*. (Saari 2008, 41.) Hammarlund (2010, 99) korostaa kuitenkin, että kriisin työstäminen ei noudata aina sääntöjä, eikä jakoa kriisin eri vaiheisiin pidä ottaa aivan kirjaimellisesti, sillä eri vaiheet voivat esimerkiksi limittyä toisiinsa. Eri vaiheiden kautta on kuitenkin mahdollista ymmärtää ja käsitellä kriisiä vaiheittain (Hammarlund 2010, 99).

Saaren ja hänen kollegoidensa (2009, 21) mukaan järkyttävään tilanteeseen jouduttaessa tai järkyttävän tiedon kuullessaan ihminen ajautuu psyykkiseen sokkireaktioon. Sokkireaktio eli kriisireaktion ensimmäinen vaihe on autonominen reaktio, johon ihminen ei itse omalla tahdollaan pysty vaikuttamaan. Sokkireaktiolle tunnusomaista on se, että kaikki se, mitä koetaan tai kuullaan, ei tunnu todelta. Sokin tarkoituksena on suojata ihmistä kaikelta sellaiselta tiedolta ja kokemukselta, joita mieli ei kestä. (Saari ym. 2009, 21.) Saari (2008, 45) katsoo psyykkisen sokin tähtäävän henkiinjäämiseen ja kaikkien sokissa tapahtuvien reaktioiden tehtävänä onkin lisätä mahdollisuutta henkiinjäämiseen. Hammarlund (2010, 101) määrittelee sokin olevan muuntunut tietoisuuden tila, jonka oireisiin kuuluu usein tunne siitä, ettei tapahtunutta kyetä sisäistämään tai käsittelemään. Sokkivaihe voi kestää muutamasta minuutista jopa useaan vuorokauteen (Hammarlund 2010, 101).

Saaren (2008, 46) mukaan tilanteen järkyttävyys on yhteydessä tunteisiin: mitä järkyttävämpi kokemamme tilanne on, sitä varmemmin tunteet puuttuvat. Sokkivaiheessa tunteet lukkiutuvat tai vaimenevat voimakkaasti suojaten ihmistä siten, ettemme joudu täysin realistisesti kohtaamaan trauman sisältöä, merkitystä ja seurauksia (Saari 2008, 46). Vaikka tunteet syrjäytyvätkin, se ei kuitenkaan tarkoita sitä, että minuudelta puuttuisi kokonaan tunteet. Sen sijaan tunteet ovat siirtyneet pinnan alle. Tunteiden tukahduttaminen tai niiden kieltäminen kokonaan saa ihmisen kokemaan, että kaaos on hallinnassa. (Hammarlund 2010, 101.) Tunteiden puuttuminen voi Saaren (2008, 46) mukaan myös hämätä: usein henkilö, joka on kokenut suurimman järkytyksen, ohjailee onnettomuustilanteessa liikennettä tai huolehtii avunsaannista täysin järjestelmällisesti.

Hammarlund (2010, 101) puhuu sokkivaiheesta dissosiaatio- eli lohkomisvaiheena, johon liittyy vahvasti tunneperäinen eli emotionaalinen etäisyys. Saari (2008, 51) määrittelee dissosiaation olevan psyykkiseen sokkiin liittyvä psykologinen ilmiö, jonka tarkoituksena on suojata minää järkyttävässä tilanteessa. Kokemus itsestä siirretään oman itsen ulkopuolelle

ja tapahtumaa tarkastellaan ulkopuolisin silmin (Saari 2008, 51). Dissosiaatiota voidaan pitää yhtenä tapana selviytyä järkyttävistä tapahtumista henkisesti (Hedrenius & Johansson 2016, 83).

Psyykkisessä sokissa aivojen kapasiteetista on käytössä suurempi osa kuin normaalioloissa. Tämä tarkoittaa sitä, että aistit vastaanottavat järkyttävän tilanteen siirtäen sen suoraan aivoihin ilman tavanomaista muokkautumista tai valikointia aiheuttaen samalla voimakkaan muistijäljen. Nämä muistijäljet tulevat mieleemme yhä uudelleen ja uudelleen aiheuttaen ”flashbackeja” eli sokkitilassa syntyneitä voimakkaita mieleen palaavia aistihavaintoja, joita usein esiintyy traumaattisten tilanteiden jälkeen. (Saari 2008, 43.) Tällaiset vahvat muistijäljet näkyvät esimerkiksi siinä, että pelastustehtävissä sokissa oleva muistaa tarkasti pelastajien ensimmäiset sanat ja heidän äänensävyä (Saari ym. 2009, 21–22).

Sokkivaiheen jälkeen siirrytään *reaktiovaiheeseen*, jolloin pidätetyt tunteet tulevat esiin ja järkyttävän tapahtuman kohdannut henkilö tulee tietoiseksi siitä, mitä on tapahtunut. Reaktiovaiheelle tyypillistä ovat voimakkaat ajatukset ja tunteet, jolloin ihminen alkaa helposti taistelemaan tietoisuutta ja tapahtunutta vastaan. (Saari ym. 2009, 31.) Saari (2008, 53) näkee siirtymisen reaktiovaiheeseen tapahtuvan vähitellen vasta sen jälkeen, kun vaara- tai uhkatilanne on ohi ja ihminen kokee olevansa turvassa. Hammarlundin (2010, 102) mukaan tapahtunutta on usein vaikea ottaa vastaan, ja mielen täyttävät itsesyytökset sekä syyllisyyden, masennuksen ja pelon tunteet. Toisinaan järkyttävän tilanteen kokenut henkilö keskittyy syyllisen etsintään ja keskeisinä tunteina ovat viha ja aggressio, jotka kohdistuvat johonkin ulkopuoliseen ihmiseen tai tahoon. Syyttely ja syyllisten etsiminen on eräänlainen suojausmekanismi, jonka kautta suojaudutaan omilta vaikeilta tunteilta. (Saari 2008, 53.) Reaktiovaiheeseen liittyy vahvasti myös somaattiset vaivat, kuten pahoinvointi, kuvotus, sydänvaivat, huimaus ja väsymys (Saari ym. 2009, 32).

Kriisin kolmannessa vaiheessa, *työstämis- ja käsittelyvaiheessa*, traumaattisen kokemuksen käsittelyprosessi muuttaa luonnetta: käsittelyvaiheeseen siirryessä traumaattisen kokemuksen kohdannut ei haluakaan puhua kokemuksestaan, toisin kuin sokki- ja reaktiovaiheessa (Saari 2008, 54–55, 60). Saari ja hänen kollegansa (2009, 41) puhuvat ihmisen mielen sulkeutumisesta, jolloin tapahtuman käsitteleminen kääntyy sisäänpäin ja ihminen haluaa käsitellä kokemaansa omassa rauhassa. Läheisten ihmisten kohtaaminen tai työpaikalle meneminen saatetaan kokea vaikeaksi ja epämiellyttäväksi, sillä traumaattisiin kokemuksiin liittyvät usein vahvasti häpeän tunteet. Myös työtoverit ja ystävät voivat kokea olonsa avuttomaksi

tai hämmentyneeksi kohdatessaan traumaattisen tapahtuman kohdanneen ihmisen. Häpeä saattaa vaikuttaa haluun puhua kokemuksista ja lisätä halua välttää kaikkia kontakteja. (Saari ym. 2009, 41.) Saaren (2008, 64) mukaan häpeästä seurannut ihmiskontaktien välttely voi johtaa hyvin nopeastikin masennukseen.

Hammarlund (2010, 103) nimittää työstämis- ja käsittelyvaihetta korjausvaiheeksi, sillä reaktiovaiheen jälkeen trauman paraneminen voi alkaa. Mielen vallanneet ajatukset järkyttävästä tapahtumasta alkavat väistymään, ja ihmisen mielessä alkaa tapahtumaan aktiivista ja korjaavaa tapahtumien käsittelyä (Hammarlund 2010, 103). Tässä vaiheessa kriisiprosessi hidastuu ja prosessin hidastumisen myötä ihminen voi kokea pelkoa siitä, ettei hän toivu ikinä traumatisoivasta tapahtumasta. Vahvat tunteet eivät siis täysin häviä työstämis- ja käsittelyvaiheessa, mutta tunteet alkavat vähitellen olemaan ihmisen säädeltävissä. Kuitenkin mikä tahansa, joka muistuttaa järkyttävästä kokemuksesta, voi laukaista voimakkaan tunnepurkauksen etenkin silloin, jos ulkopuoliset tekijät ovat pitkään pitäneet ajatukset muualla. (Saari ym. 2009, 41–43.) Saaren (2008, 61) mukaan työstämis- ja käsittelyvaiheen tärkein tehtävä on traumaattisesta kokemuksesta syntyneiden pelkojen ja traumojen työstäminen.

*Uudelleen orientoitumisvaiheessa* luopumisen ja surun lisäksi elämään alkaa avautumaan tilaa uusille kokemuksille, ajatuksille ja tunteille. Syvästi järkyttävät ja traumaattiset kokemukset aiheuttavat usein ihmisen elämään paljon muutoksia, ja tapahtuman hyväksyminen voi olla haastavaa. Kuitenkin juuri tapahtuman hyväksymisen kautta alkaa sopeutuminen tapahtuman tuottamiin muutoksiin ja mahdollisuus luopua tapahtumaan liittyvästä surusta. (Saari 2008, 67). Hammarlund (2010, 103) katsoo tässä vaiheessa traumaattisen kokemuksen integroituvan eli liittyvän ihmisen kokonaisvaltaiseen elämänasenteeseen ja tunteisiin muuttaen samalla tuskan muistoksi. Saari ja hänen kollegansa (2009, 48) uskovat järkyttävän tapahtuman muuttavan ihmisen persoonallisuutta, mutta uudelleen suuntautumisen vaiheessa ihminen voi jo kääntää katseensa tulevaan ja alkaa rakentamaan uudella tavalla elämänsä traumaattisesta kokemuksesta huolimatta.

### 2.3 Käsittelyprosessin häiriötekijöitä

Kaikki eivät kuitenkaan selviydy traumaattisesta kokemuksesta ilman pitkäaikaisia seuramuksia (Saari ym. 2009, 54). Toisinaan psyykinen oireilu traumaattisen tilanteen jälkeen on poikkeuksellisen pitkäkestoista ja vakavaa (Pasternack 2004). Saaren mukaan (2008, 74) traumaattisen kriisin vaiheittainen prosessi on herkkä häiriintymään ja eri kriisin vaiheisiin

jumittuminen on mahdollista. Vaikka jumittuminen voi tapahtua missä kriisin vaiheessa tahansa, jumittumisen seuraukset ovat kuitenkin riippuvaisia kriisin vaiheesta. (Saari 2008, 74.)

Traumaattisen kokemuksen käsittelemisen jumittuessa kriisin ensimmäiseen vaiheeseen, sokkivaiheeseen, mitään psyykkistä käsittelyä ei tapahdu, sillä mieli ei pysty käsittelemään tapahtumaa ollenkaan (Saari ym. 2009, 54). Palosaari (2007, 61–62) liittää sokkivaiheen pitkittymisen voimakkaisiin trauman aiheuttajiin ja vakavaan traumatisoitumiseen. Saaren (2008, 74) mukaan ihminen voi kokea traumaattisen kokemuksen liian ahdistavaksi tai pelottavaksi kohdata tai käsitellä, jolloin se usein torjutaan ja kielletään kokonaan. Kieltäminen tai torjuminen voi olla kokonaisvaltaista, jolloin ihminen pyrkii unohtamaan koko tapahtuman. Toisaalta se voi olla myös osittaista, jolloin tapahtuma muistetaan, mutta sitä ei pystytä käsittelemään lainkaan. (Saari 2008, 74.) Kyseessä on usein kuitenkin niin voimakas tapahtuma, että se väistämättä vaikuttaa ihmisen psyykeen. Tapahtuma ikään kuin kapseloituu ihmisen mieleen synnyttäen samalla psyykkisen trauman. (Saari ym. 2009, 54.)

Saari (2008, 75–76) kuitenkin korostaa, ettei tapahtuneen unohtaminen poista kokemuksen vaikutusta elämään. Usein traagisen tapahtuman työntäminen pois mielestä aiheuttaa myöhemmin elämässä haasteita, sillä ihmisen mieleen on jäänyt tapahtuneesta muistijälki. Käsittelemätön kokemus vaikuttaa osaltaan kaikkiin meidän ratkaisuihimme, valintoihimme, ihmissuhteisiin sekä ennen kaikkea käsitykseen itsestämme. (Saari 2008, 75–76.) Saari ja hänen kollegansa (2009, 54) näkevät psyykkisille traumaolle olennaisena piirteenä sen, että jossain elämänvaiheessa ne vaativat tulla käsitellyksi. Psyykkiset traumat ovat altistavia ja toimivat laukaisevina tekijöinä monille psyykkisille ja somaattisille häiriöille (Saari ym. 2009, 54). Tapahtuman unohtaminen tuo mukanaan hetkellisen, keinotekoisen rauhan, mutta psyykkinen sokki voi jatkua jopa kuukausia aktiivisessa tilassa (Saari 2008, 77).

Traumaattisen tapahtuman synnyttävien reaktioiden jatkuminen voimakkaina vielä kuukausia järkyttävän kokemuksen jälkeen, näkevät Saari ja hänen kollegansa (2009, 55) kriisiprosessin jumittuneen reaktiovaiheeseen. Tällöin puhutaan posttraumaattisesta stressihäiriöstä (PTSD) (Saari ym. 2009, 55). Traumaperäinen stressihäiriö on yksi tyypillisimmistä yksittäisistä vakavaa psyykkistä järkytystä seuraavista oireyhtymistä (Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus 2019).

Monet tutkimustulokset korostavat kuitenkin näkemystä traumaattisen stressihäiriön harvinaisuudesta: se on pikemminkin poikkeava kuin normaali reagoititapa, jonka taustalla vaikuttavat aiemmat traumaattiset kokemukset (Pasternack 2004). Kuten aikaisemmin tuli jo esille, traumaperäistä stressihäiriötä edeltää tyypillisesti akuutti stressihäiriö, joka pitkittyessään voi synnyttää traumaattisen stressihäiriön. Traumaperäisen stressihäiriön kehittymiseen vaikuttavat tekijät jaetaan usein trauma edeltäviin tekijöihin, trauman aikaisiin tekijöihin sekä trauman jälkeisiin tekijöihin. Yhdeksi merkittävimmäksi traumaperäiselle stressihäiriölle altistavaksi riskitekijäksi on nähty olevan sosiaalisen tuen puute. Muina merkittävänä riskitekijöinä ovat ajankohtaisen elämän stressaavuus, trauman vakavuus sekä alhainen älykkyys. (Haravuori ja Laukkala 2020.) Myös Huttunen (2018b) näkee traumaperäisen stressihäiriön olevan yhteydessä aikaisempiin traumaattisiin kokemuksiin, ahdistuneisuus- ja masennusalttiuteen sekä tukiverkkojen niukkuuteen. Traumaperäinen stressihäiriö voi edellä mainituista huolimatta kuitenkin kehittyä kenelle tahansa poikkeuksellisen traumaattisen tapahtuman seurauksena (Huttunen 2018b).

Usein traumaperäinen stressihäiriö pystytään yhdistämään aiemmin koettuun traumaattiseen tapahtumaan, mutta haasteita voi tuoda se, että oireet voivat ilmaantua vasta kuukausien päästä itse tapahtuman jälkeen. Tyypillisesti traumaperäinen stressihäiriö ilmenee kolmen kuukauden kuluttua traumaattisen tapahtuman jälkeen. Tällöin oireiden aiheuttajaa ei aina löydetä ja usein keskitytäänkin ainoastaan oireiden hoitamiseen. Pelkkien oireiden hoitamista pidetään kuitenkin tuloksettomana: pysyvän tuloksen aikaansaamiseksi on tärkeä tavoittaa oireiden alkuperä eli itse traumaattinen tapahtuma, ja vasta sen jälkeen käydä läpi siihen liittyviä ajatuksia ja tunteita. (Saari 2008, 77–79.)

Saari ja hänen kollegansa (2009, 55) näkevät posttraumaattisen stressihäiriön eroavan sokkivaiheeseen liittyvästä psyykkisestä traumasta siten, että stressihäiriössä kriisiprosessi on lähtenyt käyntiin ensin, mutta jumittunut myöhemmin kiinni reaktiovaiheeseen. Posttraumaattiselle stressihäiriölle tyypillisiä oireita ovat mieleen tunkeutuvat muistikuvat tapahtuneesta sekä järkyttävän tapahtuman seuraaviin päiviin liittyvät pitkittyneet voimakkaat tunteet. Traumaattisen tapahtuman kohdannut ihminen välttelee usein järkyttävää tapahtumaa muistuttavia tilanteita. (Saari ym. 2009, 55.) Saaren (2008, 80–81) mukaan hoitamattomana traumaperäinen stressihäiriö voi johtaa tilapäiseen tai jopa pysyvään työkyvyttömyyteen: traumaattisen tilanteen työelämässä kokenut ei välttämättä pysty enää jatkamaan työssä, johon kokemus liittyy.



Terveeseen traumaattisen kriisin käsittelyprosessiin kuulu vaihe, jolloin alkuun kielletty tapahtuma alkaa vähitellen muuttumaan todeksi. Kriisin käsittelyprosessi voi kuitenkin jumittua myös totuuden kieltämiseen, syyttämiseen ja syyllisen etsimiseen, jolloin koko tapahtunut ei pystytä hyväksymään. (Saari 2008, 81.) Saari ja hänen kollegansa (2009, 55) tuovat esille näkemyksen ihmisen halusta saada tapahtuneesta vastuuseen joku, jolloin tapahtuma ikään kuin voitaisiin peruuttaa. Tämän ilmiön takana on kokemus epäoikeudenmukaisuudesta. Epäoikeudenmukaisuus voi näyttäytyä esimerkiksi poliisitutkintaan ja syyteharkintaan kohdistuvana tyytymättömyytenä, jolloin kaikki voimavarat keskitetään oikeustaisteluun, jolloin itse kriisin käsitteleminen pysähtyy. Useimmat järkyttävät tapahtumat, kuten onnettomuudet, ovat kuitenkin yleensä luonteeltaan sellaisia, ettei kukaan ole niistä suoranaisesti yksin vastuussa. (Saari ym. 2009, 55.)

Mikäli totuutta järkyttävästä tapahtumasta ei pystytä psykologisesti hyväksymään, synnyttää se usein katkeruutta ja vihaa. Syntynyt katkeruus ja viha puolestaan voivat aiheuttaa vakavia vaurioita ihmisen koko persoonallisuuteen ja elämään. (Saari 2008, 81–84.) Aggressiovaihe tulee kuitenkin kokea, jotta kokemuksen käsitteleminen voi edetä. Vasta aggression purkautumisen jälkeen traumaattisen kokemuksen käsitteleminen voi edetä muihin tunteisiin. (Saari ym. 2009, 55.)

Yksi kriisiprosessin häiriötekijöistä on myös äkillisen menetyksen myötä jumittuminen suruun. Jos tapahtuma on ollut hyvin traumaattinen tai traumaattisen tapahtuman kokenut ihminen kokee suurta syyllisyyttä, voi kokemuksen käsitteleminen häiriintyä, jolloin suruprosessi ei pääse lähtemään käyntiin. (Saari ym. 2009, 56.) Hammarlund (2001, 39) kuvaa psykologisen surun olevan sekä tietoisella että alitajuisella tasolla tapahtuva prosessi. Saari (2008, 84–86) pitää muistelua tyypillisenä piirteenä suruvaiheelle. Usein suru sisältää myös voimakkaita tunteita kuten itsesääliä, vihaa, kaipausta ja tuskaa. Surun kokenut ihminen tarvitsee ympäriltään tukea ja aikaa, jotta suruprosessi pääsee etenemään. (Saari 2008, 84–86.) Jossain vaiheessa menetyksestä on kuitenkin irrotettava ja jatkettava elämää: ”On opittava elämään surun kanssa, ei sen keskellä - -” (Saari 2008, 88).

### 3 TRAUMAATTISEN KOKEMUKSEN SELVIITYMISKEINOT

Jokainen ihminen kokee yksilöllisesti traumaattiset tilanteet, minkä vuoksi ei heti kokemuksen jälkeen voida tietää, kuka tapahtuneen jälkeen traumatisoituu tai kenelle traumaperäinen stressireaktio syntyy. Varhaisella, monipuolisella ja osaavalla puuttumisella pyritään ehkäisemään traumaattisten kokemusten pidempiaikaisia seuraamuksia. Mikäli kokemusta ei traumaattisen tilanteen jälkeen pureta ja hoideta, voi seuraava vastoinkäyminen murtaa ihmisen selviytymiskeinot ja sitä kautta vaikuttaa hänen hyvinvointiinsa. (Ruishalme ja Saaristo 2007, 86–87.) Onnettomuudessa osallisena olleen, silminnäkijöiden ja sivullisten lisäksi myös auttajat voivat altistua traumaattiselle kokemukselle, minkä vuoksi järjestelmällisen tuen antaminen myös heille on merkittävää heidän työssäjaksamisensa kannalta (Tahkola 2020, 107).

Varhaisen puuttumisen, läpikäynnin ja vertaistuen kautta pyritään käsittelemään traumaattinen tilanne ja purkamaan tapahtuneen synnyttämä stressi käymällä tilanne läpi ja integroimalla järkyttävä kokemus osaksi elämää. Käsittelemällä traumaattinen tilanne stressi pysyy hallittavana, jolloin se ei kerry ihmisen sisälle aiheuttamaan pitkäaikaisia haittavaikutuksia. (Hammarlund 2010, 111–112.) Saari (2008, 174) korostaa, että oikeiden interventio- eli käsittelemisen menetelmien valintaan vaikuttaa oleellisesti se, missä kriisin vaiheessa ihminen sillä hetkellä on. Väärällä valinnalla tai viivästyttämisellä on välitön vaikutus psyykkisen prosessin etenemiseen (Saari 2008, 174).

Kriisityössä on olennaista luoda rauhoittava, turvallinen ja myötäelävä ilmapiiri, jossa voidaan hyödyntää eri kriisityön menetelmiä. Menetelmien tavoitteena on käsitellä traumaattista tapahtumaa ja sen aiheuttamia reaktioita. (Tahkola 2020, 107.) Klemetilä (2020, 191) näkee sijaistraumatisoitumiseen liittyvien oireiden vähentyvän riittävän ajan lisäksi pelkällä puhumisella: riittää, kun saa puhua kokemuksista ja tuntemuksista jonkun kanssa.

Hedrenius ja Johansson (2016, 38–39, 294–295) pitävät kriisituen päämääränä resilienssin eli psyykkisen kestävyuden vahvistamista. On olemassa useita erilaisia interventioita, joiden tarkoituksena on antaa tukea niin järkyttävässä tapahtumassa olleille uhreille kuin ammattilaisillekin. Käytetyimpiä menetelmiä ovat *debriefing* eli *jälkipuinti*, *defusing* eli *purkukokous* ja *vertaistuki* sekä nykyään yleistyneet *post-traumatyöpajat*. (Hedrenius ja Johansson 2016, 38–39, 294–295.)

Traumaattisen kokemuksen käsitteleminen on prosessi, jossa on olennaista tunnistaa osallistujien ajatukset ja tunteet kussakin käsittelyprosessin vaiheessa. On myös tärkeää huomioida osallistujien kunkin sen hetkinen kyky käsitellä kokemusta, sillä traumaattinen kokemus tulee käsitellä osallistujien tahdissa. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2019.) Järkyttävän tapahtuman jälkeisiä varhaisia reaktioita pidetään luonnollisina, jolloin keskitytään kriisituen antamiseen. Vasta tilanteen tasaannuttua jonkin ajan kuluttua tapahtuneen jälkeen voidaan nähdä, keiden oirehtiminen on pidempiaikaista ja ketkä tarvitsevat niihin hoitoa. (Hedrenius & Johansson 2016, 37, 40–42.)

### 3.1 Selviytymiseen vaikuttavat tekijät

Traumaattisen kokemuksen psyykkinen prosessi alkaa heti traumaattisen kokemuksen jälkeen. Ihmisellä on omia sisäänrakennettuja ja hyvin toimivia reagoititapoja, jotka laukeavat heti järkyttävän tilanteen jälkeen. (Saari ym. 2009, 20.) Saari (2008, 41) pitää näitä ihmisen reagoititapoja erityisen tärkeänä traumaattisen kokemuksen selviytymisen kannalta. Nämä reagointi- ja käsittelymallit myötävaikuttavat traumaattista tilannetta seuraavaan psyykkiseen käsittelyprosessin etenemiseen ja lisäävät prosessin tehokkuutta (Saari 2008, 41). Puolustusmekanismien tärkein tehtävä on suojata yksilön minuutta turvaamalla tasapainotila pitäen vaikea kokemus poissa tietoisuudesta tai siedettävällä tasolla (Ruishalme ja Saaristo 2007, 88–90).

Saari (2008, 41) kuitenkin korostaa, etteivät kaikki reagoititavat ole traumaattisten kokemusten käsittelemistä edistäviä tai tehostavia, vaan elämän aikana omaksutut käsittelytavat voivat myös estää käsittelemisen tai vaikeuttaa sitä. Kriisistä toipuminen voi estyä puolustusmekanismien muuttuessa jatkuvaksi reagoititavaksi, jolloin kokemus todellisuudesta estyy (Ruishalme ja Saaristo 2007, 88–90). Hammarlundin (2010, 99) näkemys on, että traumaattisessa tilanteessa syntyvän reaktion voimakkuus on vahvasti riippuvainen stressitekijän laajuudesta ja voimakkuudesta sekä kriisissä olevan psyykkisestä herkkyydestä ja aiemmista traumaista. Psykkistä reaktiota usein lieventävät kriisiin joutuneen henkilön psyykkinen vahvuus ja koulutus sekä aiemmin koetut samanlaiset tilanteet (Hammarlund 2010, 99).

Ihmisten kyky kestää kriisitilanteita vaihtelee yksilöittäin, mutta mitä enemmän ja nopeammin psyykkistä kuormitusta tulee, sitä enemmän sopeutumiskyky kuormittuu (Sosiaali- ja

terveysministeriö 2009, 10–11). Hedrenius ja Johansson (2016, 155, 271) puhuvat resilienssistä eli ihmisen sisäänrakennetusta kyvystä toipua ja oppia hallitsemaan traumaattisia tapahtumia ja niistä seuraavia reaktioita. Ihmisen resilienssikykyä eli psyykkistä joustavuutta havainnollistetaan usein kuminauhan avulla: se jännittyy ja vetäytyy taas kokoon katkeamatta. Kuminauhan kestävyys vaikuttaa kuitenkin se, millaista räsitusta siihen on kohdistettu ja miten sitä on säilytetty. Jos kuminauhaa venytetään liian usein ja sitä säilytetään huonosti, se katkeaa lopulta. Ammattilaisten työhyvinvointiin ja resilienssiin vaikuttaa vahvasti se, kuinka stressaantuneita he ovat ennen järkyttävän tapahtuman sattumista. Esimerkiksi voimakkaan psyykkisen kuormituksen tai useiden peräkkäisten kuormitustilanteiden jälkeen jokin yksittäinen pienikin ärsyke saattaa johtaa kuminauhan liialliseen venymiseen tai sen katkeamiseen. Kuminauhan katkeamisella havainnollistetaan voimavarojen loppumista. (Hedrenius ja Johansson 2016, 155, 271.)

Ruishalmeen ja Saariston (2007, 88–90) mukaan traumaattisen kokemuksen jälkeen ihminen lähtee sekä tietoisesti että tiedostamattomasti etsimään erilaisia keinoja selviytyä tapahtuneesta. Erityisesti kriisin alkuvaiheessa korostuvat tiedostamattomat psyykkiset puolustusmekanismit, mutta niiden lisäksi ihmisellä on yksilöllisiä tietoisia keinoja selviytyä tapahtuneesta (Ruishalme ja Saaristo 2007, 88–89). Ruishalme ja Saaristo (2007, 88–89) esittelevät teoksessaan Ofra Ayalonin tyypittelemiä selviytymiskeinoja. Ayalon jaottelee ihmiset kuuteen erilaiseen selviytyjätyyppiin: *älyllisesti suuntautunut selviytyjä*, *emotionaalisesti suuntautunut selviytyjä*, *sosiaalisesti suuntautunut selviytyjä*, *luova selviytyjä*, *henkisesti suuntautunut selviytyjä* ja *fyysisesti suuntautunut selviytyjä*. Onkin erityisen tärkeää huomioida, että ihmiset ovat selviytymisessään yksilöitä ja erilaiset tekijät korostuvat yksilöllisissä selviytymisprosesseissa, minkä vuoksi kaavamaista käyttäytymistä ei voida olettaa. (Ruishalme ja Saaristo 2007, 88–89.)

### 3.2 Defusing – psykologinen purkukokous

Saaren (2008, 142–145) mukaan *psykologinen ensiapu* on traumaattisen kriisin ensimmäisen vaiheen, psyykkisen sokin, psykososiaalinen tukimuoto. Samulin (2007, 20) pitää toimintakykyisen ja turvallisen ihmisen läsnäoloa tärkeimpänä sokkivaiheessa: keskeisintä on pystyä olemaan läsnä ja luomaan rauhoittava ilmapiiri psyykkisestä sokista kärsivälle. Traumaattisen tapahtuman uhrien reaktioiden hyväksyminen sekä rohkaiseva suhtautuminen heihin on

olennaista tässä kriisin vaiheessa. Sokkivaiheessa uhrilla on erityinen tarve puhua tapahtumasta, jolloin uhri tarvitsee ennen kaikkea kuuntelijaa, ei niinkään keskustelijaa tai kannanottajaa. (Samulin 2007, 20.)

Järkyttävän tilanteen ollessa ohi ihminen käy läpi yhä uudestaan ja uudestaan sitä, mitä on tapahtunut. Jatkuvan tapahtuman läpikäynnin myötä kertomus tapahtuneesta muuttuu tarkemmaksi ja järjestelmällisemmäksi, mikä tähtää siihen, että ihminen käsittää lopulta tapahtuneen. Mikäli tapahtuman käsittämisen prosessi jää vajavaiseksi, vaikeuttaa se toipumista ja sopeutumista takaisin arkipäiväiseen elämään. Jotta käsittämisen prosessi onnistuu, ihminen tarvitsee tietoa tapahtuneesta: esimerkiksi, miten tapahtumaketju eteni, mitä vammoja loukkaantuneella on, mihin uhri kuoli ja tehtiinkö tarpeeksi. Tiedon saamisen merkitys on siis ensiarvoisen tärkeää, jotta tapahtuman jälkeinen sopeutumisprosessi käynnistyy. Toisin sanoen sopeutumisprosessi ei käynnisty, mikäli tapahtumasta ei ole saatavilla riittävästi tietoa. Sopeutuminen muuttuu mahdolliseksi vasta, kun ihminen on pystynyt luomaan tapahtuneesta järjestelmällisesti etenevän ja aukottoman kertomuksen. (Saari ym. 2009, 25–26; Traumaterapiakeskus 2018.)

Kuten aiemmin määriteltiin, sokki on suojareaktio, jossa ihmisen mieli suojaa minuutta kaikelta sellaiselta tiedolta ja kokemukselta, jota se ei kestä. Traumaattisen kokemuksen käsitteleminen esimerkiksi työyhteisön keskuudessa on luonteeltaan myös psyykkistä ensiapua, josta käytetään tyypillisesti nimitystä defusing eli psykologinen purkukokous. (Saari ym. 2009, 28.) Psykologinen purkukokous eli defusing on amerikkalaisen psykologin Jeffrey Mitchellin 1980-luvun loppupuolella kehittämä sokkivaiheen ryhmämuotoinen käsittelymenetelmä. Menetelmä kehitettiin ammatti-ihmisten traumaattisten kokemusten välittömään purkuun, jonka avulla pyritään palauttamaan työkyky mahdollisimman nopeasti. Purkukokous toteutetaan mahdollisimman pian traumaattisen tapahtuman tai tilanteen jälkeen purkamalla järkyttävän kokemuksen aiheuttamat tuntemukset järjestelmällisesti ja keskitetysti. (Saari 2008, 149.)

Purkukokouksen avulla keskeytetään traumaattisesta tilanteesta syntynyt tunnemyrsky käsittelemällä tapahtuma heti, kun asia on tuore. Kokemuksen käsitteleminen on nähty tarpeellisenä työntekijän normaalin työnjatkuvuuden kannalta. (Peltoniemi 2018, 18.) Purkukokoukseen osallistuvat kaikki traumaattisen kokemuksen aiheuttaneella työtehtävällä mukana olleet. Purkukokouksilla on yleensä ulkopuoliset vetäjät, jotka voivat kuitenkin olla myös

organisaation sisältä valitut ja koulutetut henkilöt. Purkukokous etenee vaiheittain kestäen pääsääntöisesti 20 minuutista 45 minuuttiin. (Saari 2008, 150.)

Saari (2008, 150) jakaa Mitchellin purkukokouksen kolmeen eri vaiheeseen: *johdantovaihe*, *keskusteluvaihe* ja *informaativaihe*. Johdantovaiheessa käydään läpi kokouksen järjestämisen syy ja siihen johtaneet tapahtumat sekä lyhyesti purkukokouksen sisältö. Keskusteluvaiheessa syvennyttään itse tapahtumaan ja sen päätavoitteena on purkaa tapahtumasta aiheutuneet päällimmäiset tuntemukset. Keskusteluvaiheen tarkoituksena ei ole kuitenkaan keskittyä liian syvälle omien tunteiden erittelyyn. Keskusteluvaihetta seuraavassa informaativaiheessa keskitytään tapahtuneen taustoittamiseen sekä tilanteen tai tapahtuman seurauksiin kertomalla esimerkiksi mahdollisten uhrien tilasta. (Saari 2008, 150.)

Saaren (2008, 151) mukaan psykologinen purkukokous on käyttökelpoinen menetelmä tilanteissa, joissa traumaattisen tapahtuman uhrin tarvitsevat nopeasti psyykkistä tukea. Kuten psykologiseen ensiapuun kuuluu, purkukokouksessa traumaattisen tilanteen kokeneiden tulee saada puhua tapahtumasta käymällä sitä läpi yhä uudestaan ja uudestaan. On tärkeää antaa tilaa autettavalle ja luoda turvallinen ja myötäelävä ilmapiiri. (Saari ym. 2009, 28–29.) Purkukokouksen perusteella päätetään, tarvitaanko psykologista jälkipuinti-istuntoa. Mikäli jälkipuinti-istunto järjestetään, sovitaan sen ajankohta. Mikäli jälkipuinti-istunnolle ei koeta tarvetta, tulee kuitenkin sopia purkukokouksen jälkeisestä seurannasta. (Saari 2008, 151.)

Eri organisaatioissa ja työyhteisöissä omatoiminen välitön puhuminen traumaattisen työtetävän jälkeen ilman organisointia tai ulkopuolista vetäjää on usein osa organisaation toimintaa (Saari 2008, 152–153). Saari (2008, 152–153) kuitenkin katsoo, ettei tällainen purkaminen ole välttämättä riittävää, vaikka se palveleekin ensiapuna voimakkaita tunteita herättävien tilanteiden jälkeen. Toisinaan purkutilaisuuksien järjestämistä ei ole pidetty tarpeellisena, jolloin kokemus on jäänyt kokonaan käsittelemättä. On kuitenkin huomioitava, että vaikka fyysistä vammaa ei ole syntynyt, on tapahtuneesta jäänyt psyykinen vamma, jota on mahdollista käsitellä psykologisen purkukokouksen avulla. (Saari 2008, 152–153.)

### 3.3 Debriefing – psykologinen jälkipuinti

Kun traumaattisen kokemuksen käsittelemisessä siirrytään sokkivaiheesta reaktiovaiheeseen, muuttuu myös kriisityön menetelmä. Reaktiovaiheessa on olennaista tapahtuman ja

sen aiheuttamien reaktioiden, tunteiden ja ajatusten aktiivinen käsitteleminen, jota reaktiovaiheen menetelmillä pyritään tukemaan ja tehostamaan (Saari 2008, 154.)

Debriefing eli psykologinen jälkipuinti on yksi kriisi-intervention muoto, joka järjestetään yksilölle tai ryhmäistuntona kaikille traumaattisen tapahtumaan osallistuneille yleensä kahden tai kolmen päivän kuluessa traumaattisen tapahtuman jälkeen (Pasternack 2004). Saari (2008, 154) pitää debriefingia yhtenä reaktiovaiheen kriisityön menetelmänä. Ruishalme ja Saaristo (2007, 87) määrittelevät debriefingin olevan etukäteen tarkkaan sovitun käytännön mukaisesti järjestetty ryhmätilanne, jonka tarkoituksena on vertaistuen jakaminen. Menetelmän tavoitteena on traumaperäisen stressihäiriön ehkäiseminen käsittelemällä trauma uudelleen (Wahlbeck 2005). Defusingin tavoin, myös debriefing on kehitetty alun perin työssä tapahtuneiden traumaattisten tilanteiden psykologiseen käsittelemiseen. Menetelmä on kuitenkin nykyään käytössä laajemmin ja sitä on käytetty ja käytetään edelleen kaikkien traumaattisen tapahtuman kokeneiden psyykkisten reaktioiden käsittelemisessä. (Saari 2008, 154–155; Wahlberg 2005.)

Debriefing-istunto toteutetaan yleensä 24–72 tunnin kuluttua traumaattisen tapahtuman jälkeen (Samulin 2007, 20). Pohjola-Pirhosen (2007, 141) mukaan debriefing-istunnon tarkoituksena on käydä tapahtunut asia perusteellisesti läpi ja hyväksyä se, mitä on tapahtunut. Samalla pyritään tukemaan traumaattisen tapahtuman kokeneen psyykkisten reaktioiden läpikäymistä ja tunteiden hyväksymistä. Yhteisen kokemuksen kokeneiden ryhmäkeskustelu lisää yhteisöllisyyden kokemusta, vaikka traumaattisessa tilanteessa ihmiset toimivat ja reagoivatkin yksilöllisellä tavalla. (Pohjola-Pirhonen 2007, 141.) Pasternack (2004) näkee jälkipuinnilla olevan kaksi tavoitetta: traumaperäisen stressihäiriön ehkäiseminen ja äkillisen stressireaktion nopean ohimennon edistäminen.

Psykologisessa debriefing-istunnossa koulutetun vetäjän tehtävänä on auttaa traumaattisen kokemuksen synnyttämien tunteiden ja ajatuksien kohtaamisessa ja käsittelemisessä. Istunto pidetään yleensä ryhmämenetelmällä, eli siihen osallistuvat kaikki tapahtuman kokeneet henkilöt. Debriefingin vaikutus perustuukin ryhmän jäsenten kuvauksiin tapahtumista ja sen aiheuttamista reaktioista, sillä seuraamalla muiden kuvauksia ja reaktioita löydetään keinoja myös omien tuntemusten ja ajatusten käsittelemiseen. (Saari 2008, 164–165.)

Saari (2008, 156–157) näkee debriefingillä olevan neljä keskeistä tavoitetta ja debriefingin tehokkuus on riippuvainen siitä, miten ja kuinka hyvin nämä tavoitteet saavutetaan. Ensimmäisenä tavoitteena on tapahtuman perusteellinen läpikäynti: totuuden kohtaaminen on avain traumaattisen kokemuksen käsittelemiseen ja siitä toipumiseen. Katastrofipsykologiassa työssä ja psykologisessa debriefing-menetelmässä on käytössä kaksi keinoa, joiden on todettu edesauttavan tapahtuman kohtaamista ja sen hyväksymistä: tapahtuman läpikäyminen mahdollisimman yksityiskohtaisesti ja konkreettisesti tai mielikuvien luominen tapahtuneesta. Pasternack (2004) korostaakin, että debriefing-istunnon yhtenä tärkeimpänä tarkoituksena on tarinan muodostaminen tapahtuneesta, johon jokainen osallistuja voi ripustaa omia yksittäisiä muistikuviaan.

Toisena tavoitteena on voimakkaiden psyykkisten reaktioiden työstäminen. Traumaattisen kokemuksen aiheuttamia psyykkisiä reaktioita ovat tapahtumaan liittyvät ajatukset, tunteet ja mieleen palaavat muistikuvat. Olennaista psyykkisten reaktioiden työstämisessä on se, että ajatukset ja tunteet kohdattaisiin juuri sellaisina kuin ne ovat, ilman niiden kieltämistä tai väistämistä. Usein traumaattiseen tilanteeseen liittyvät ajatukset ja tunteet muodostavat kerroksia siten, että päällimmäisenä olevat kerrokset täytyy käsitellä ensin, jotta syvempiin kerroksiin päästäisiin. Esimerkiksi jos aggressioon ja epäoikeudenmukaisuuteen liittyvät tunteet ovat kerroksen päällä, tulee ne käsitellä, jotta syvemmillä olevan surun käsitteleminen mahdollistuu. (Saari 2008, 163–164.)

Tarvitsemme ympärillemme laajaa ja toimivaa sosiaalista verkostoa, jotta traumaattisen kokemuksen käsitteleminen onnistuu. Debriefing-menetelmän kolmantena tavoitteena onkin sosiaalisen tuen syventäminen ja tehostaminen. Traumaattisen tilanteen kokenut ihminen tarvitsee ympärilleen ihmisiä, joille purkaa järkyttävän tapahtuman synnyttämiä ajatuksia ja tunteita. Debriefing-istunnossa yhteinen kokemus käydään yhdessä perusteellisesti läpi ja-kaen samalla omia kokemuksia ja tapahtuneen aiheuttamia reaktioita. Kokemus siitä, ettei ole yksin tapahtuman kanssa, helpottaa tapahtuman kokenutta. Onnistuneessa jälkipuinti-istunnossa on nähtävillä läheisyyden lisääntyminen ja korostuminen: ilmapiiri on alun jälkeen muuttunut lämpimäksi, huolehtivaksi ja vapautuneeksi. (Saari 2008, 165–166.)

Neljäntenä debriefing-menetelmän tavoitteena on normalisoida traumaattisesta tapahtuneesta syntyneet reaktiot ja valmistautua tuleviin reaktioihin. Omien kokemusten ja reaktioiden työstämisen lisäksi debriefing-keskustelussa on olennaista tuoda esille tieto siitä, miten me ihmisenä usein reagoimme järkyttävän tapahtuman kohdatessamme ja sen jälkeen



sekä miten näihin vaikean tapahtuman aiheuttamiin reaktioihin tulisi suhtautua. Tiedolla voidaan siis sanoa olevan rauhoittava vaikutus, sillä se mahdollistaa tilanteen ja sen aiheuttamien reaktioiden kognitiivisen hallinnan. Jakamalla tietoa omista reaktioistamme, ajatuksistamme ja tunteistamme tehdään niistä normaaleja ja siedettäviä: kestämmme vaikeitakin tunteita, jos vain tiedämme, että niillä on tarkoitus ja ne menevät aikanaan ohi. Istunto antaa mahdollisuuden omien ajatusten ja tunteiden vertaamisen saman kokeneiden kanssa. (Saari 2008, 169–173.)

Viime vuosien tutkimustieto traumaattisen tilanteen varhaisista reaktioista ja interventioista on lisännyt kritiikkiä debriefing-menetelmää kohtaan. Akuuttivaiheessa järjestetty jälkipuinti on nähty tehottomana ja osa tutkijoista on nähnyt sen jopa lisäävän traumaperäisen stressihäiriön riskiä. (Hedrenius & Johansson 2016, 44–45.) Psykologiset interventiot eivät aina tehosta luontaista toipumista, vaan ne voivat jopa haitata ihmisen omaa luontaista toipumista traumaattisesta kokemuksesta (van Emmerik, Kamphuis, Hulsbosch ym. 2002, 766.) Systemoidussa Cochrane-katsauksessa tehtiin vertailevaa tutkimusta jälkipuinnin hyödyistä traumaattisen tapahtuman käsittelemisessä. Katsauksen mukaan ei ole selvää näyttöä siitä, että kertaistuntona toteutettu debriefing-istunto olisi hyödyllinen traumaperäisen stressihäiriön seurauksena. Kertaistuntona toteutetun debriefing-istunnon ei todettu ehkäisevän traumaperäistä stressihäiriötä eikä vähentävän ahdistuneisuutta 6–12 kuukauden seurannassa. (Pasternack 2004; Wahlbeck 2020.)

Cochrane-katsausta päivitettiin uudelleen vuonna 2019. Katsauksessa arvioitiin uudelleen psykologisten interventioiden vaikuttavuutta traumaperäisen stressihäiriön ehkäisyssä. Debriefing-tyyppisillä psykologisilla interventioilla ei huomattu olevan edelleenkaan eroa PTSD (Post-traumatic stress disorder) eli posttraumaattisten stressihäiriöiden diagnoosien esiintyvyydessä verrattuna ilman inventaariota jääneeseen kontrolliryhmään. Myöskään 3–6 kuukauden seurantajaksolla ei todettu ryhmien välistä eroa PTSD-esiintymisen suhteen. (Roberts, Kitchiner, Kenardy ym. 2019, 2, 20–21.)

Wahlbeckin (2005) mukaan pelastushenkilöstö muodostaa kuitenkin poikkeuksen jälkipuinnin hyödyllisyyttä tarkasteltaessa: debriefing-istunnosta voi olla jopa hyötyä myöhemmän oireilun ehkäisyssä. Selityksenä poikkeukseen on pidetty traumakokemuksen erilaisuutta. Auttajajan roolissa toimiva valmennettu pelastushenkilökunta on psykologisesta näkökulmasta eri asemassa kuin onnettomuuteen tahtomattaan joutuneet uhrin. Vaikka tutkimusten

nojalla varhaisen jälkipuinnin rutiinimaisesta käytöstä osana kriisityötä tulisi luopua, voi jälkipuinnilla silti olla sija esimerkiksi pelastushenkilöstön työterveyshuollossa myös tulevaisuudessa. (Wahlbeck 2005.)

Psykotraumatologisen tutkimuksen maailmanlaajuinen tutkimus ja kehitysverkosto kehottaa kuitenkin varovaisuuteen hyödynnettäessä jälkipuintia järkyttävän tapahtuman akuuttivaiheessa. Liian tunkeilevien interventioiden nähdään uhkaavan luonnollista toipumista, ja ihmisen ollessa tapahtuman jälkeen stressireaktion vallassa itsensä ilmaiseminen sanallisesti voi vaikuttaa muistiin kielteisesti. Myös ryhmätilanne voi aiheuttaa räsitystä järkyttävän tapahtuman kokeneelle, sillä ihmisillä on erilaiset tarpeet käsitellä asiaa ja erottuminen joukosta voi lisätä voimakasta räsitystä. (Hedrenius & Johansson 2016, 44–45.)

Pasternackin (2004) mielestä traumaattisen tilanteen jälkeen pitäisi pyrkiä tunnistamaan psyyken rakenteeltaan alttiit henkilöt, joissa traumaattinen tilanne tyypillisesti aiheuttaa pitkäaikaista oireilua. Siten jälkipuintia ei tulisi kohdistaa jokaiseen traumaattiseen tapahtuman osallistuneeseen, vaan ainoastaan niihin, jotka ovat alttiita pitkäaikaisille vaikutuksille. Jälkipuintia pidetään sopivana sellaisille ihmisryhmille, jotka ovat yleisestikin tietoisia kriisityöskentelystä. Menetelmän katsotaan siten soveltuvan parhaiten ammattiauttajille kriittisten tilanteiden purkuun – onhan se alun perin heitä varten kehitettykin. (Pasternack 2004.)

Debriefing-menetelmän tilalle on kehitetty erilaisia psyykkisesti kuormittavien kokemusten käsittelykeinoja. Erilaisten vertaistukiryhmien lisäksi erityisesti työtilanteista kertynyttä psyykkistä työkuormaa kokeville on kehitetty post-traumatyöpajoja. Post-traumatyöpajat ovat lähtöisin Pohjois-Amerikasta, jossa työpajoja järjestettiin ensimmäisen kerran jo 1900-luvun loppupuolella. Post-traumatyöpajat on tarkoitettu henkilöille, jotka altistuvat työssään traumatisoiville työtehtäville tai kokevat työssään psyykkistä kuormitusta. Post-traumatyöpajoissa käsitellään työhön liittyviä pitkään jatkuneita tai yksittäisiä psyykkisesti kuormittavia kokemuksia. Työpajojen tavoitteena on käsitellä työntekijöiden kuormaa siten, että he selviytyvät psyykkisesti kuormittavasta työstään ilman mielenterveysongelmia. (Suomen Palopäällystöliitto 2020.)

Suomessa post-traumatyöpajat ovat osa Poliisihallituksen määräyksen mukaista kriittisten työtilanteiden jälkitoimia ja työpajoja on järjestetty poliiseille ja poliisitoimen tutkijoille jo useiden vuosien aikana. Poliisien mallia on alettu soveltamaan myös pelastusosalalle: pelastusalan henkilöstölle post-traumatyöpaja pilotoitiin vuonna 2019 osana *Henkinen työsuojelu*

*ja jälkipurku pelastustoimessa* -hanketta. (Puranen 2019.) Sumasen (2020, 10–14) tutkimuksen mukaan post-traumatyöpajan jälkeen osallistujien suhtautuminen traumaattista työtehtävää kohtaan muuttui: kokemuksen käsittelemisen antoi heille mahdollisuuden hyväksyä menneisyyden tapahtuma ja kääntää tapahtuma ylpeydeksi. Työpajaan osallistuneet ovat kertoneet kokeneensa ammatillista kasvua osallistumisen jälkeen: luottamus omaa ammattilaisuutta kohtaan myös vaikeissa onnettomuustilanteissa vahvistui. (Sumanen 2020, 10–14.)

## 4 TRAUMAATTISET TYÖTEHTÄVÄT PELASTUSALALLA

### 4.1 Työn psyykinen kuormittavuus

Pelastustoimen henkilökunnan katsotaan kuuluvan siihen henkilöryhmään, jolla on erityinen tehtävä järkyttävän tapahtuman yhteydessä. Pelastushenkilöstö altistuu työssään järkyttävälle tapahtumille, minkä vuoksi he myös tarvitsisivat eniten tietoa kriisituesta ja kriisitukeen liittyvistä rutiineista. Jotta työpanos saataisiin pysymään parhaana mahdollisena, tarvitaan tietoa siitä, mikä aiheuttaa stressiä yksilössä ja koko organisaatiossa. (Hedrenius ja Johansson 2016, 275–276.) Erityisen traumatisoiviksi tilanteiksi on nähty työtehtävät, joissa uhrina on lapsi, työoveri loukkaantuu tai joutuu hengenvaaraan hoitaessaan työtehtävää tai työtehtävä on muuten erityisen kuormittava ja jatkuu pitkään. Lisäksi suuronnettomuudet, joissa on paljon uhreja, ja toisten ihmisten kärsimyksen seuraaminen, altistavat auttajan roolissa olevaa traumatisoitumiselle. (Castren ym. 2012, 125–127.)

Yksittäiset tapahtumat, jotka joko työntekijän yksilöllisistä syistä tai tapahtuman järkyttävyyden vuoksi, voivat aiheuttaa runsaasti traumaattista stressiä siitä huolimatta, että ammatti ja koulutus suojaavat osaltaan auttajaa. (Castren ym. 2012, 125–127). Työskentely tuntemattomassa ja ennalta arvaamattomassa ympäristössä, jossa oma terveys on vaarassa, voi lisätä auttajassa stressiä. Ammattiosaaminen mahdollistaa tapahtuman käsittelemisen ymmärtämällä eri syy-seuraussuhteita. On kuitenkin tärkeää muistaa, että vaikka koulutus ja harjoitukset suojaavatkin ammattilaisia, erityisesti ensimmäiset työtehtävät laukaisevat usein voimakkaan stressin ja ovat riskitekijänä työssäjaksamisessa. Mikäli työntekijällä on ennen järkyttävää työtehtävää ollut omassa elämässä rasisista aiheuttavia tekijöitä, kuten avioero tai läheisen sairaus, on tehtävälle lähtiessä ja sen jälkeen erityisesti panostettava omaan jaksamiseen. (Hedrenius ja Johansson 2016, 275–276, 283.)

Kuten jo aikaisemmin todettiin, työskenteleminen työssä, jossa kohtaa jatkuvasti traumaattisia tilanteita, altistaa työntekijää traumatisoitumisen lisäksi myös traumaattisten kokemusten synnyttämälle traumaattiselle stressille ja sijaistraumatisoitumiselle (Toivola 2004). Castren ja hänen kollegansa (2012, 127) pitävät tyypillisinä oireina traumaattiselle stressille ja sijaistraumatisoitumiselle jatkuvaa väsymystä, ärtyneisyyttä, masentuneisuutta, sosiaalisten suhteiden kärsimistä, päihteiden väärinkäyttöä, kielteistä suhtautumista uusiin ajatuksiin ja muutoksiin sekä konflikteja työtovereiden välillä. Myös Hammarlundin (2010, 262–263) mukaan pelastushenkilöstöllä esiintyviä tavanomaisia oireita järkyttävän työtehtävän jälkeen ovat tunteiden torjuminen, samanlaisten tilanteiden välttely, tarve kertoa kokemuksesta

yhä uudelleen, vetäytyminen, vaikeus rauhoittua, levottomuus sekä ristiriidat työkavereiden ja perheenjäsenten kanssa.

Traumaattiset kokemukset ja niistä seuraavat traumaattinen stressi ja sijaistraumatisoituminen heikentävät käsittelemättöminä työssä jaksamista ja lisäävät työssä uupumista. Työssä jaksamisen kannalta yksi merkittävimmistä tekijöistä on koulutus, jonka avulla lisätään työntekijöiden taitoa tunnistaa itsessään niitä merkkejä, jotka kertovat elimistön hälytystilasta ja uhkaavasta työuupumuksesta. Työntekijöiden tueksi organisaation tulee luoda järjestelmä, joka mahdollistaa työntekijöiden psyykkisesti raskaiden työtehtävien ja niistä seuraavien reaktioiden käsittelemisen. (Castren ym. 2012, 125–127.)

Hedrenius ja Johansson (2016, 275–276) painottavat, että ammattimaisuudessa ei ole kysymys siitä, etteivät tapahtumat saisi vaikuttaa auttajan roolissa olevaan. Tietoisuus stressiä aiheuttavista tekijöistä tai stressitekijöiden ilmeneminen ei suoraan tarkoita sitä, että työntekijän on välittömästi kieltäydyttävä työskentelemisestä järkyttävässä onnettomuudessa (Hedrenius ja Johansson 2016, 275–276). Psykkisen pahoinvoinnin kokeminen ja myöntäminen ei ole ammattitaidon puutetta, vaan se on osoitus työntekijän kyvystä myötäelämiseen sekä hänen halustaan käsitellä vaikeita työtehtäviä ennen kuin ne muodostuvat työntekijän ja koko työyhteisön ongelmaksi. Vaikeiden työtehtävien aiheuttamien negatiivisten tunteiden ja reaktioiden kieltäminen on tosiasioiden välttelyä, mikä johtaa pitkään jatkuessaan ongelmien kasaantumiseen. (Castren ym. 2012, 127.)

Psykososiaalisen tuen toimintamalleja, kuten debriefing ja defusing, on alun perin kehitetty traumaattisia kokemuksia kohtaavien työntekijöiden tukemiseksi. Ongelmana on kuitenkin nähty toisinaan työorganisaatioissa vallitseva yleinen väheksyvä ilmapiiri, joka estää työntekijöitä tunnistamasta itsestään luonnostaan heissä olevia tarpeita ja tunteita tai tuomaan niitä esille työyhteisöissä. Erilaisilla toimintamalleilla pyritään turvaamaan tapahtuneen käsitteleminen. Esimerkiksi psykologisen purkukeskustelun ja jälkipuinnin tarkoituksena on mahdollisimman nopea arkirutiineihin palaaminen sekä kokemusten jakaminen työyhteisössä, jolloin niitä ei tarvitse pitää sisällään tai viedä kotiin. (Saari 2008, 281–282.)

Hyvän fyysisen ja psyykkisen toimintakyvyn nähdään lisäävän yksilön kykyä sietää työstä aiheutuvaa stressiä, mikä on siten sekä työntekijän että työnantajan kannalta tavoiteltavaa (Castren ym. 2012, 127). Merkittävintä on tiedostaa se, miten stressitekijät vaikuttavat yksi-

lön kykyyn keskittyä työhönsä ja selviytyä sekä se, miten työtehtävä voi vaikuttaa työntekijän kokonaisyhyvinvointiin (Hedrenius & Johansson 2016, 273–274). Parhaimmillaan toisten ihmisten tukeminen ja tuen vastaanottaminen vahvistavat työyhteisöä ja työyhteisön selviytymiskykyä lisäten samalla yhteenkuuluvuuden tunnetta (Klemetilä 2020, 192).

Liiallista kuormitusta voidaan ennaltaehkäistä tekemällä muutoksia voimavarojen jakamiseen ja lisäämällä psyykkistä hyvinvointia tukevaa käyttäytymistä. Omia psyykkisiä ja fyysisiä voimavaroja kasvattamalla työntekijä vahvistaa samalla omaa hyvinvointiaan sekä resilienssiään eli psyykkistä palautumiskykyään. Onnistunut palautuminen auttaa toipumaan rasituksesta ja väsymyksestä sekä ylläpitämään voimavaroja kuormittavien tilanteiden välillä. (Klemetilä 2020, 193.)

#### 4.2 Työnantajan vastuu

Työturvallisuuslaki määrittelee työnantajan velvollisuudeksi huolehtia työntekijän fyysisestä ja psyykkisestä työturvallisuudesta. Työnantajan tulee jatkuvasti tarkkailla työympäristöä, työyhteisön tilaa ja työtapojen turvallisuutta sekä toteutettujen toimintatapojen vaikutusta työn turvallisuuteen ja terveellisyyteen. Mikäli työ kuormittaa työntekijää vaarallisella tavalla, on työnantajan ryhdyttävä välittömiin toimiin kuormitustekijöiden selvittämiseksi sekä vaaran välttämiseksi tai vähentämiseksi. (Työturvallisuuslaki 2002/738, 8 §, 25 §.) Fyysisen ja psyykkisen hyvinvoinnin takaamiseksi työterveyshuoltolaissa (2001/1383, 4 §) säädetään työnantajan velvollisuudesta järjestää työntekijöilleen työterveyshuoltopalvelut. Työterveydenhuolto kattaa ennaltaehkäisevän terveydenhuollon lisäksi myös psykososiaalisen jälkihoidon sekä kriisituen organisoinnin (Työterveyshuoltolaki 2001/1383, 4 §).

Työntekijöillä on monia suojaavia tekijöitä niiden työhön liittyvien traumatisoivien kokemusten osalta, jotka nostavat heidän järkyttymiskynnystään. Tällaisia tekijöitä ovat esimerkiksi koulutus, kokemus, ammattirooli sekä työyhteisöstä saatava tuki. Kuitenkin tietyt tilanteet, kuten lapsia koskettavat järkyttävät tilanteet tai pahasti loukkaantuneet uhrin, voivat aiheuttaa niin voimakkaita reaktioita, että niiden käsitteleminen jälkikäteen on tarpeellista. Työntekijöiden jaksamista tukee matala traumaattisten tilanteiden käsittelykynnys. Erityisesti aloilla, joissa työrooliin kuuluu tietty kovuus ja kestävyys, ei usein pystytä tunnistamaan tai tunnustamaan oman avun tarvetta. Tällöin esimiehen taito tunnistaa kokemuksen käsittelemisen tarve korostuu. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2009, 12.)

Organisaation tehtävänä on huolehtia ennaltaehkäisevän ja korjaavan toiminnan saatavuudesta, kuten toimivasta työterveyshuollosta ja työnohjauksesta (Klemetilä 2020, 194). Auttajien ollessa hengenvaarassa tai heidän altistuessaan järkyttävillä onnettomuuksilla on hälytyskellojen soitava organisaation johdossa. Työnantajan valmiiksi luotujen rutiinien kautta on mahdollisuus antaa tukea työntekijöille niin kriisityön aikana kuin sen jälkeenkin. (Hedrenius ja Johansson 2016, 272–273.) Auttajan roolissa työskentelevän työssä jaksamisen kannalta on tärkeää panostaa erilaisiin työhyvinvointia tukeviin toimiin sekä myönteiseen, kannustavaan ja luottamukselliseen työilmapiiriin. Esimerkiksi yhteisöllisyyden ja osallisuuden nähdään suojaavan työntekijää myötätuntouupumukselta. Yhteisöllisyyttä työpäikällä on mahdollista lisätä erilaisin keinoin, kuten keskinäisen huumorin sekä positiivisen palautteen antamisen ja saamisen avulla. (Klemetilä 2020, 194.)

Työterveyshuollon yhtenä tehtävänä on organisoida työpaikoilla tapahtuneiden onnettomuustilanteiden ja läheltä piti -tapahtumien psykososiaalinen jälkihoito ja kriisituki. Työterveyshuollon antama työpaikkojen psykososiaalinen tuki ja palvelut toimivat parhaiten silloin, kun työpaikalla on kehitetty yhteistyössä työterveyshuollon kanssa erilaisia toimintamalleja ja jo vakiintuneita käytäntöjä työntekijöiden työkyvyn ylläpitämiseksi, sairauspoissaolojen seuraamiseksi sekä työhön paluun edistämiseksi. Työterveyshuollon toiminta tulee ottaa huomioon valmiussuunnittelussa sekä onnettomuustilanteiden jälkihoidon kokonaisuunnittelussa esimerkiksi suunnittelemalla organisaation kriisiviestintä yhteistyössä alueen työterveyshuollon kanssa. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2019, 41.) Purasen (2018) haastattelussa Työterveyslaitoksen vanhempi tutkija Lusak painottaakin, että jos työterveyshuollosta halutaan saada paras mahdollinen hyöty, tulisi pelastuslaitosten ja työterveyshuollon yhteistyö olla aitoa, oikea-aikaista ja varhaista. Pelastustoimen henkilöiden kanssa työskentelevän työterveyshuollon henkilön tulisi tuntea palo- ja pelastustyön vaatimukset sekä ylipäänsä pelastuslaitosten arjen toimintaa ja rakenteita. Tällöin pelastusalalla työskentelevien henkilöiden kokemukset ovat helpommin ymmärrettävissä ja apu saadaan kohdennettua paremmin. (Puranen 2018.)

Koska palautuminen auttamistyön aiheuttamasta kuormituksesta ei tapahdu automaattisesti, tulisi organisaatiossa kiinnittää erityisesti huomiota siihen, että edellytykset työntekijöille annettavalle tukityön tekemiselle ovat olemassa. Tällä tarkoitetaan niin työnantajan kuin koko organisaationkin tukemista ja palautumista vahvistavia myönteisiä asenteita ja rakenteita. Esimerkiksi työntekijöiden työaikataulujen suunnittelussa tulee ottaa huomioon, että palautumis- ja lepoaikaa jää riittävästi. (Klemetilä 2020, 193.) Hedrenius ja Johansson

(2016, 272–273) näkevät johtajuuden olevan vahvasti yhteydessä työntekijöiden stressin kokemiseen ja resilienssiin: hyvä johtajuus on terveyttä edistävä tekijä, kun taas huono psykisen hyvinvoinnin johtaminen aiheuttaa työntekijöiden terveydelle niin haitallisia seurauksia, ettei hyväkään johtaja onnistu aina tasapainottamaan niitä.

Nissisen (2012, 99) näkemyksen mukaan organisaation johtajat voivat vaikuttaa osaltaan työhyvinvointiin panostamalla organisaatiossa tapahtuvaan vuorovaikutukseen sekä inhimilliseen ja tarkoituksenmukaiseen tapaan tehdä työtä. Yhdeksi työssä uupumiseen vaikuttavaksi tekijäksi on sekä Euroopan unionissa että kansallisella tasolla noussut työpaikkojen heikko yhteisöllisyys (Nissinen 2012, 99). Olennaista työssä jaksamisen kannalta on luoda työpaikalla psykologinen turvallisuuden tunne työntekijöiden ja esimiesten välillä. Turvallinen ja hyväksyvä työilmapiiri mahdollistaa avun pyytämisen ja myös epäonnistuneiden kokemusten jakamisen ilman pelkoa siitä, että tulee joko työtovereiden tai esimiehen osalta nolatuksi tai rangaistuksi. Myötätuntostressin vaikutuksia työpaikalla on mahdollista vähentää lisäämällä avointa vuorovaikutusta, selkeää viestintää ja aktiivista kuuntelua. (Klemetilä 2020, 194.)

Jokaiselle työntekijälle on tärkeää, että hänen työtään arvostetaan ja hän tulee nähdyksi ja kuulluksi. Jotta jokainen työntekijä nähtäisiin yksilönä, johdolla on oltava hyvä kontakti työntekijöihin ja kokonaisvaltainen näkemys heidän työarjestaan. Työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä huolehtiminen kuuluu koko organisaatiolle aina työntekijöistä ylimpään johtoon saakka. Vaikka johdolla on keskeinen rooli työhyvinvoinnin ylläpitämisestä, on jokainen osaltaan vastuussa työilmapiiristä. (Nissinen 2012, 103–107.) Saari (2008, 281–282) pitää erityisen tärkeänä organisaation johdon ja esimiestehtävissä työskentelevien suhtautumista työntekijöiden tarpeisiin ja traumaattisten kokemusten purkamisen merkitykseen. Esimiehen tehtävänä on tunnistaa ne tilanteet, jolloin ammatillista apua tarvitaan ja tukea omalla toiminnallaan esimerkiksi psykologisen defusing-istunnon järjestämistä. Psykososiaalisen tuen ja palveluiden järjestäminen tulisi olla jokapäiväinen osa organisaation työtä ja esimiesten tulisi johtaa sitä omalla esimerkillään. (Saari 2008, 281–282.)



## 5 TUTKIMUSKYSYMYS

Opinnäytetyömme tavoitteena oli selvittää pelastustoiminnan pelastuspäälliköiden havaintojen ja kokemusten myötä syntyneitä näkemyksiä traumaattisten työtehtävien käsittelemisestä pelastusalalla. Tutkimus tarkasteli, millä tavoin pelastuslaitosten sisällä traumaattisten työtehtävien käsitteleminen on järjestetty ja millainen rooli esimiehellä puolestaan on tässä käsittelyprosessissa.

Tutkielman pääkysymys oli seuraava:

*Millaisia näkemyksiä pelastustoiminnan pelastuspäälliköillä on traumaattisten työtehtävien käsittelemisestä pelastusalalla?*

Tutkimuskysymystä ohjaavat alakysymykset, joiden tarkoituksena oli tarkentaa päätutkimuskysymystämme, olivat seuraavat:

*Millä tavoin pelastuslaitosten sisällä traumaattisten työtehtävien käsitteleminen on järjestetty?*

*Millainen rooli esimiehellä on traumaattisten työtehtävien käsittelyprosessissa?*

## 6 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Tässä luvussa avaamme menetelmäksi valitsemaamme laadullista tutkimusmenetelmää, joka valikoitui opinnäytetyömme tutkimussuuntaukseksi. Lisäksi kerromme tutkimushenkilöiden valitsemisesta sekä aineiston hankinnasta ja analyysistä osana opinnäytetyön tutkimusprosessin toteuttamista.

### 6.1 Laadullinen tutkimus

Olemme valinneet tarkastelun kohteeksemme pelastustoiminnan pelastuspäälliköiden kokemusten ja havaintojen pohjalta syntyneet näkemykset pelastusalalla tapahtuneiden traumaattisten työtehtävien käsittelemisestä sekä esimiehen roolista käsittelyprosessissa. Tavoitteenamme oli saada tietoa siitä, millaisia näkemyksiä pelastustoiminnan pelastuspäälliköillä on traumaattisten työtehtävien käsittelemisestä ja käsittelemisen tarpeellisuudesta. Tutkimusmenetelmän valintaa ohjasikin se, että tarkoituksenamme oli käyttää sellaista menetelmää, jonka avulla on mahdollista saada tietoa nimenomaan yksilöiden näkemyksistä.

Hirsjärvi, Remes ja Sajavaara (2015, 161) näkevät, että kvalitatiivisen eli laadullisen tutkimuksen tarkoituksena on kuvata moninaista, todellista elämää. Laadullista tutkimusta tehdessä pyritään tutkimaan ilmiötä tai kohdetta mahdollisimman kokonaisvaltaisesti ilman, että todellisuutta kuitenkaan pilkootaan mielivaltaisesti osiin. Ensisijaisena tavoitteena on tosiasioiden löytäminen ja paljastaminen. Tästä syystä valitsimme opinnäytetyön osana olevalle tutkimuksellemme laadullisen tutkimusasetelman, sillä sitä kautta meillä on mahdollisuus syventyä aiheeseemme ymmärtämällä pelastuspäälliköiden näkemyksiä traumaattisten työtehtävien käsittelemisestä ja käsittelyn tarpeellisuudesta (Hirsjärvi, Remes ja Sajavaara. 2015, 161).

### 6.2 Tutkimushenkilöt

Kiinnostuksemme tässä opinnäytetyössä kohdistui pelastusalan johdon näkemyksiin ja kokemuksiin traumaattisten työtehtävien käsittelemisestä ja käsittelemisen tarpeellisuudesta. Koska pelastusalan johdossa työskentelee useita henkilöitä niin riskienhallinnan kuin pelastustoiminnankin palvelualueella, päätimme rajata tutkimushenkilöiden valinnan pelastustoiminnan palvelualueella työskenteleviin henkilöihin. Tutkimushenkilöiksi valikoituivat ne, jotka työskentelevät pelastustoiminnan pelastuspäällikköinä. Pelastustoiminnan pelastus-

päälliköt vastaavat pelastustoiminnan toimialasta pelastuslaitoksen alueella. Näkemyksemme on, että pelastustoiminnan pelastuspäälliköillä on riittävästi tietoa, näkemyksiä ja kokemuksia tutkittavasta ilmiöstä, mikä tulee Tuomen ja Sarajärven (2018, 85) mukaan ottaa huomioon tutkimushenkilöitä valittaessa.

Suomessa on 22 pelastustoimen aluetta ja jokaisella pelastustoimen alueella työskentelee yksi pelastustoiminnan pelastuspäällikkö. Koska mahdollisia tutkimushenkilöitä oli siten 22, tunsimme pientä pelkoa siitä, tavoittameko riittävää joukkoa tutkittavia henkilöitä. Pyrimme alkuun tavoittamaan tutkimushenkilöitä mahdollisimman laajasti eri puolelta Suomea. Tavoitteenamme oli tavoittaa suhteellisen nopealla aikataululla useampia pelastustoiminnan pelastuspäälliköitä, jotka olisivat halukkaita osallistumaan tutkimukseen.

Olimme valmiita aloittamaan aineistonkeruun syyskuun puolessa välissä vuonna 2020. Aloitimme tutkimushenkilöiden tavoittamisen lähettämällä kahdeksalle pelastustoiminnan pelastuspäällikölle sähköpostiviestin (liite 1), jossa kerroimme lyhyesti opinnäytetyöstämme ja tiedustelimme, olisivatko he halukkaita osallistumaan tutkimukseemme. Mielestämme sähköpostiviesti oli nopea ja nykyaikainen tapa lähestyä tutkimushenkilöitä. Lähetimme sähköpostiviestit syyskuun 2020 aikana kahdeksalle pelastustoiminnan pelastuspäällikölle. Ajankohta oli mielestämme suotuisa lähteä tavoittamaan pelastuspäälliköitä, sillä syksyisin henkilöstöä on vähemmän lomilla. Tiedostimme kuitenkin etukäteen sen, että vallitsevan koronatilanteen vuoksi pelastusalalla työskentelevät olla kiireisiä ja ettei aikaa haastattelulle välttämättä löytyisi.

Kolme opinnäytetyöstämme kiinnostunutta pelastustoiminnan pelastuspäällikköä ilmoitti jo syyskuun aikana kiinnostuksensa osallistua tutkimukseemme. Tutkimushenkilöt toivoivat, että aikataulut sovittaisiin haastattelujen osalta hyvissä ajoin. Ehdotimme haastateltaville eri ajankohtia loka–marraskuun 2020 aikana, joista he valitsivat itselleen sopivimman.

Tavoitteenamme oli saada vähintään viisi tutkimushenkilöä osaksi opinnäytetyötämme, ja koska saimme kolme vastausta kahdeksasta tavoitellusta pelastustoiminnan pelastuspäälliköstä, lähestyimme vielä neljää uutta pelastustoiminnan pelastuspäällikköä sähköpostiviestillä. Odotimme viikon vastauksia mahdollisista kiinnostuneista, mutta emme valitettavasti saaneet yhtään vastausta. Lokakuun ensimmäisenä päivänä lähestyimme vielä viittä pelastustoiminnan pelastuspäällikköä, joihin emme vielä aiemmin olleet olleet yhteydessä. Näistä viidestä pelastustoiminnan pelastuspäälliköistä kolme ilmaisi kiinnostuksensa osallistua

opinnäytetyöhömmö. Pääsimme tavoitteeseemme, sillä lopulta saimme yhteensä kuusi tutkimushenkilöä.

### 6.3 Aineiston hankinta ja analyysi

Hankimme aineistomme haastattelujen avulla. Haastattelut toteutettiin yksilöhaastatteluina käyttäen Microsoft Teams -ohjelmaa loka–marraskuun aikana vuonna 2020. Aineistomme koostuu kuuden pelastustoiminnan pelastuspäällikön henkilökohtaisesta haastattelusta. Jokaisesta haastateltavasta haastattelimme yhden kerran. Käytimme haastattelumenetelmänä teemahaastattelua, joka on lähellä syvähaastattelua. Teemahaastattelussa haastattelu etenee etukäteen valittujen teemojen ja niihin liittyvien kysymysten pohjalta. Koska haastattelun tavoitteena on saada mahdollisimman paljon tietoa tutkittavasta aiheesta, ajattelimme, että teemahaastattelun avulla saamme mahdollisuuden esittää tarkentavia kysymyksiä. (Hirsjärvi, Remes ja Sajavaara 2015, 208–209; Tuomi ja Sarajärvi 2018, 84–86.)

Haastattelu on yksi laadullisen tutkimuksen aineistonkeruumenetelmä (Tuomi ja Sarajärvi (2018, 83). Myös Hirsjärvi, Remes ja Sajavaara (2015, 199–201) pitävät haastattelua laadullisen tutkimuksen ainutkertaisena tiedonkeruumenetelmänä, sillä siinä ollaan suorassa kielellisessä vuorovaikutuksessa haastateltavana olevan kanssa. Ruusuvuoren ja Tiittulan (2005, 13–14) mukaan tutkija pyrkii saamaan haastattelun avulla esiin tutkimushenkilöiden näkemyksiä ja kokemuksia tutkimastaan aihepiiristä. Aineistonkeruupalintaamme vahvasti ajatus siitä, että henkilökohtaisesti sovittavat haastattelut pienentävät tutkimukseen osallistumisen kieltäytymismahdollisuutta (Hirsjärvi, Remes ja Sajavaara ym. 2015, 204–206).

Henkilökohtainen haastattelu määritellään haastatteluksi, jossa haastattelijana toimiva esittää suullisia kysymyksiä haastateltavalle ja merkitsee haastateltavan vastauksen muistiin tai nauhoittaa haastattelun. Haastattelun merkittävimpänä etuna on joustavuus: se antaa haastattelijalle mahdollisuuden toistaa kysymyksiä, oikaista väärinkäsityksiä, selventää sanamuotoja sekä käydä keskustelua haastateltavan kanssa. Lisäksi haastattelutilanne mahdollistaa vaihtaa kysymysten järjestystä siten, miten tutkija katsoo sen aiheelliseksi. (Tuomi ja Sarajärvi 2018, 85–86.)

Hirsjärven, Remeksen ja Sajavaaran (2015, 206) mukaan valitsemamme aineistonkeruumenetelmä vaatii huolellista suunnittelua ja kouluttautumista haastattelijan rooliin. Teemahaastattelussa pyritään löytämään tarkoituksenmukaisia vastauksia tutkimuskysymykseen, joten

haastattelun teemat tulee olla etukäteen valittuina. Etukäteen valitut teemat ja niiden pohjalta luodut kysymykset perustuvat tutkimuksen viitekehykseen eli aiempaan tietoon tutkittavasta ilmiöstä. (Tuomi ja Sarajärvi 2018, 88.) Teemahaastattelussa käydään jokaisen haastateltavan kanssa läpi samat aihepiirit, mutta kysymysten muotoilu ja järjestys voivat vaihdella haastateltavan mukaan (Ruusuvuori ja Tiittula 2005, 11). Haastattelussa tulee ottaa huomioon virhelähteet, jotka voivat aiheutua niin haastattelijasta kuin haastateltavastakin. Haastateltava voi esimerkiksi kokea tilanteen uhkaavaksi tai hän voi antaa sosiaalisesti suotavia vastauksia (Hirsjärvi, Remes ja Sajavaara 2015, 206–207.)

Arvioidessamme eri aineistonkeruumenetelmiä meille syntyi vahva näkemys siitä, että haastattelu toimii luontevimpana tapana kerätä aineistoa pelastustoiminnan pelastuspäälliköiltä. Yhteiskunnassamme vallitsevan tilanteen vuoksi haastattelimme tutkimushenkilöt etänä. Ja oimme tutkimuksen viitekehyksen pohjalta haastattelussa käytettävät teemat eri kategorioihin. Päätimme lähettää haastattelukysymykset etukäteen tutkimushenkilöille, jotta he voivat tutustua kysymyksiin, teemoihin ja haastattelun aiheeseen ennen haastattelua (liite 2). (Tuomi ja Sarajärvi 2018, 86–88.)

Kerättyämme tutkimusaineiston haastatteluiden avulla siirryimme aineiston analyysivaiheeseen. Valitsimme tutkimusaineistomme analyysitavaksi sisällönanalyysin, joka on Tuomen ja Sarajärven (2018, 103) mukaan yksi laadullisen aineiston perinteisimmistä analyysimenetelmistä. Analyysin tavoitteena on tuoda tutkimuskysymyksiimme vastaukset aineistosta jäsennetysti ja tiivistetysti (Tuomi ja Sarajärvi 2018, 103). Haastatteluiden kesto vaihteli 20–90 minuutin välillä. Haastatteluaineistoa kertyi yhteensä 273 minuuttia eli 4 tuntia ja 33 minuuttia. Litteroituna aineistoa oli yhteensä 40 sivua, kun käytössämme oli fonttina Verdana, fonttikokona 8 ja rivivälinä 1.0.

Olimme haastatelleet kaikki tutkimukseen osallistuneet tutkimushenkilöt, kun aloitimme aineiston analyysin. Tulostimme litteroidut aineistot paperille ennen aineiston analyysin aloittamista, mikä mahdollisti myöhemmässä vaiheessa eri merkintöjen, kuten alleviivausten tekemisen. Litteroinnilla tarkoitetaan laadullisen aineiston kirjoittamista puhtaaksi sana sanalta (Hirsjärvi, Remes ja Sajavaara 2015, 222). Aloitimme analyysin lukemalla litteroidut aineistot läpi useampaan kertaan, mikä mahdollisti meille laajan kokonaiskuvan luomisen tutkimuksessamme käytössä olevasta aineistosta. Tämän jälkeen aloimme etsimään aineistosta tutkimuksemme kannalta oleellisia pelkistettyjä ilmaisuja ja alleviivasimme ilmaisut.

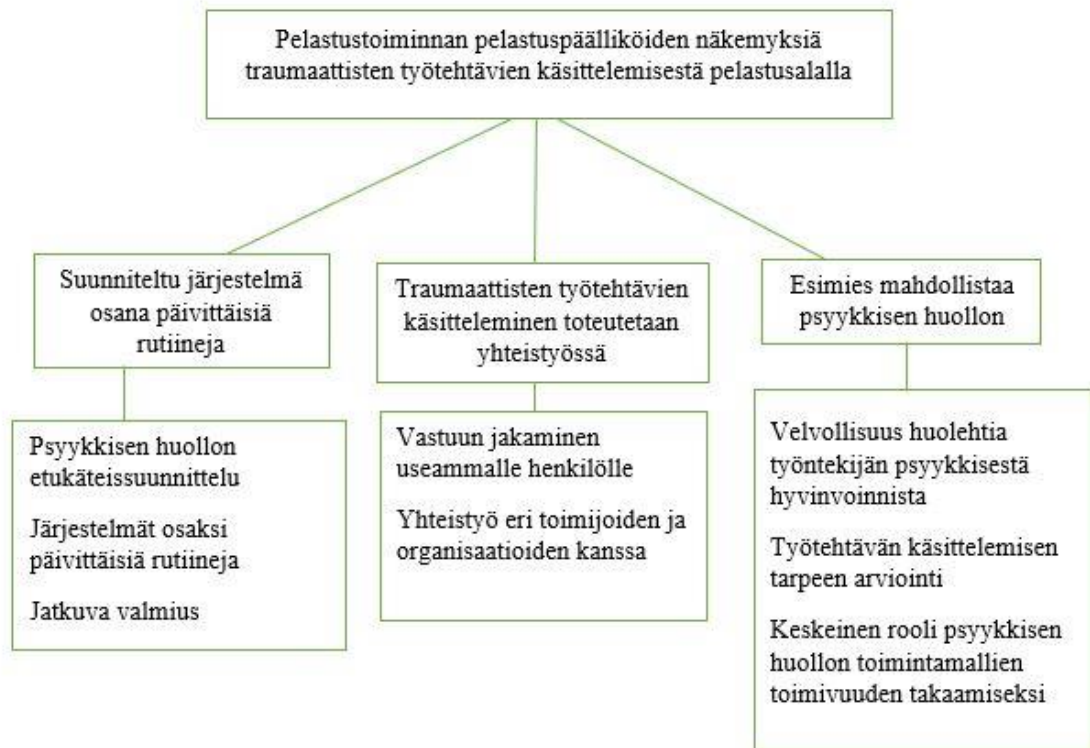
Ilmaisujen etsimistä ohjasi asettamamme tutkimuskysymykset, jotka helpottivat meitä löytämään oleellisia ilmaisia. Samalla peilasimme ilmaisia siihen, mihin opinnäytetyömme avulla pyrimme saamaan vastauksen.

Tässä analyysivaiheessa tutkijan tulee tehdä valinta siitä, onko hänen ensisijaisena tavoitteenansa etsiä aineistosta samanlaisuutta vai erilaisuutta (Tuomi ja Sarajärvi 2018, 107). Siirryimme tähän analyysivaiheeseen tekemällä päätöksen siitä, että keskittyisimme ensisijaisesti samankaltaisuuksien etsimiseen aineistosta. Tarkastelimme aineistoa keskittymällä samankaltaisiin ilmaisuihin ja alleviivaamalla ilmaisut tietyllä värillä.

Seuraavassa vaiheessa lähdimme jaottelemaan tutkimusaineistosta esiin nousseita ilmaisia ryhmiksi jäsentelemällä ne eri alakategorioihin. Tietokoneen avulla aloimme muodostamaan erilaisia taulukoita alakategorioista, joihin luokittelimme opinnäytetyön tutkimuskysymyksen vastaavia ilmaisia. Ryhmittelimme haastatteluista esiin nousseita pelastustoiminnan pelastuspäälliköiden yksittäisiä näkemyksiä traumaattisten työtehtävien käsittelemisestä. Tätä analyysivaihetta helpotti se, että olimme jo haastattelukysymyksiä luodessamme jakaneet haastattelun eri teemoihin ja kategorioihin. Jäsentelyä ohjasi siten haastatteluun valitut teemat, jotka johdattelivat pitkälti ilmaisujen ryhmittelyä ja sitä kautta eri alakategorioiden syntymistä. Tästä oli mielestämme suuri hyöty aineiston analyysivaiheessa, vaikka emme kuitenkaan antaneet liikaa painoarvoa käyttämällemme haastattelurungolle. Analyysivaiheen eteneminen on kuvattu liitteessä 3.

## 7 TUTKIMUSTULOKSET

Tutkimusaineistomme pohjalta syntyi kolme pääkategoriaa, joiden näimme muodostavan vastauksen asettamaamme tutkimuskysymykseemme (kuvio 1). Tarkoituksenamme on esitellä seuraavissa kappaleissa aineiston analyysin pohjalta tutkimukseen osallistuneiden pelastustoiminnan pelastuspäälliköiden näkemyksiä traumaattisten työtehtävien käsittelemisestä pelastusalalla.



Kuvio 1. Tutkimuksen keskeisimmät tulokset

### 7.1 Suunniteltu järjestelmä osana päivittäisiä rutiineja

Tässä opinnäytetyömme osana olevassa tutkimuksessa pelastustoiminnan pelastuspäälliköiden näkemyksissä painottui psyykkisen huollon etukäteissuunnittelu. Etukäteissuunnittelun lisäksi tutkimushenkilöiden mukaan henkisen huollon toimintamallit ja järjestelmät tulisi liittää osaksi päivittäisiä rutiineja. Pelastustoiminnan pelastuspäälliköt katsoivat, että työkykyisyyden ja työhyvinvoinnin ylläpitäminen vaatii etukäteen luotuja järjestelmiä ja toimintamalleja, jotka on sisällytetty osaksi päivittäistä toimintaa. Tutkimushenkilöiden näkemys on, että etukäteen luodut toimintamallit ja henkisen huollon liittäminen osaksi päivittäisiä rutiineja mahdollistavat traumaattisten työtehtävien käsittelemisen.

Haastattelemamme pelastustoiminnan pelastuspäälliköt kertoivat, että heidän pelastuslaitoksellaan on etukäteen suunnitellut, valmiit toimintamallit mahdollisten traumaattisten työtehtävien käsittelemistä varten. Tutkimushenkilöt painottivat, että järjestelmien ja toimintamallien tulee olla valmiiksi suunniteltuja ja niiden onnistuneen käytön edellytyksenä on etukäteen valmistellut ohjeistukset. Haastateltavien mukaan henkisen huollon järjestelmää on luotu ja kehitetty useiden vuosien aikana, minkä tuloksena se on vähitellen vakiinnuttanut paikkansa osana hälytystehtävien jälkeistä huoltoa.

*Se (toimintamalli) luo sen pohjan ja sen jälkeen, kun se kriisi tapahtuu ja siihen liittyy esimerkiksi defusing-toimintaa, niin silloin me ollaan vahvoilla. (Haastateltava 5)*

*- - tää toimintamalli mikä meil sit on, niin se on ollu toimiva järjestelmä, siihen asiaan ollaan pystytty puuttumaan ja hyvin matalalla kynnyksellä. (H6)*

*- - meillä on saatu vuosien saatossa tällainen defusing-toiminta nyt toimimaan ja se toimii erittäin hyvin. (H3)*

Neljän pelastustoiminnan pelastuspäällikön mukaan heidän pelastuslaitoksellaan on käytössä jatkuva, vuorokauden ympäri valmiudessa oleva henkisen huollon järjestelmä ja näin ollen valmius traumaattisten työtehtävien käsittelemistä varten on turvattu. Yksi tutkimushenkilöistä korosti järjestelmän jatkuvan valmiuden ylläpitämisen merkitystä henkisen huollon mahdollistamiseksi: mikäli järjestelmää ei ole luotu ennalta ja se ei ole jatkuvassa valmiudessa, ollaan myös vääjäämättä myöhässä mahdollisen traumatisoivan tehtävän sattuessa.

*- - jos se järjestelmä syntyy samaan aikaan, kun se defusing-istunto pitää käynnistää - - silloin se on huono tilanne. (H5)*

Kaksi tutkimushenkilöä toi ilmi, ettei järjestelmien ja toimintamallien olemassaolo pelkää riittä, vaan niiden tulee olla myös työntekijöiden henkisesti hyväksymiä. Mikäli järjestelmää, henkilöstön tietoisuutta järjestelmästä ja järjestelmän henkistä hyväksymistä ei ole, henkisen huollon toteuttaminen traumaattisen työtehtävän jälkeen ei onnistu.



*- - julkinen hyväksyty järjestelmä, joka on henkisesti hyväksyty, niin se on sen kaiken a ja o. (H5)*

Haasteeksi erään pelastustoiminnan pelastuspäällikön mukaan on nimenomaan muodostunut järjestelmän hyväksyminen työntekijöiden keskuudessa – ei niinkään itse järjestelmän luominen. Järjestelmän ja toimintamallien hyväksyttäminen työntekijöillä vaatii yhden tutkimushenkilön mukaan erityistä taitoa:

*Siinä pitää osata luovia se homma silleen, että se hyväksytään molemmin puolin ilman, että mikään taho ei saa siitä minkäänlaisia ikään kuin kilpiefektejä ja totee, että eihän tämmösestä mitään tuu ja mä en ainakaan tee ja sitten ollaan hiljaa. (H3)*

Pelastustoiminnan pelastuspäälliköiden näkemysten mukaan psyykinen hyvinvointi ei saisi saada kuitenkaan liian suuria mittasuhteita pelastusalalla, eikä sen rooli saisi nousta sitä kautta ylitse muiden. Sen sijaan psyykinen hyvinvointi ja traumaattisten tilanteiden käsitteleminen tulisi liittää tutkimushenkilöiden mukaan luonnolliseksi osaksi työtehtäviä ja päivittäisrutiineja:

*Et se ei ole mikään erillinen organisaatio, erillinen toimintamalli, mut se on osa sitä päiväärika ihan samalla tavalla, kun palomies tulee tehtävältä, niin hän pakkaa paloauton, pistää uudet varusteet sinne, peseytyy ja käy hoitamaassa henkisen työhyvinvointikeskustelun ja menee kahville. (H5)*

Toimintamallien ja järjestelmien jalkauttaminen osaksi työtehtäviä ja päivittäisrutiineja mahdollistaisi tutkimushenkilöiden mukaan sen, että valtaosa psyykkisen hyvinvoinnin huolehtimisesta tapahtuisi normaalissa työarjessa. Tällöin traumaattisten työtehtävien käsittelemiseen ei tule liian formaalista muotoa, mikä taas vähentäisi ennakkoluuloja ja -käsityksiä purkutilaisuutta kohtaan. Samalla ennaltaehkäistäisiin se, ettei purkutilaisuuksia pidettäisi poikkeamina tai että ne saisivat liian suuren roolin tehtävän jälkeisessä huollossa. Sen sijaan siitä tulisi tehdä luonnollinen osa tehtävän jälkeistä huoltoa, jonka tarkoituksena on antaa jokaiselle mahdollisuus käydä tehtävä läpi ilman, että kukaan kokisi kuitenkaan purkutilaisuuden epämiellyttävänä.

*- - ei ketään halutakaan piikittää, vaan käydään se tilanne läpi ja mitkä oli ne faktat ja mitä siellä oikeasti tapahtu ja miks näin toimittiin ja niin pois päin - - (H2)*

*- - ei koettais kallon kutistustilaisuudeksi tai et nyt olen tulossa hulluksi -tilaisuudeksi - - (H5)*

Eräs haastateltavista kertoi pelastuslaitoksella käytössä olevasta toimintamallista, jossa traumaattisten työtehtävien käsitteleminen on liitetty osaksi muita työturvallisuuteen liittyviä ilmoitusjärjestelmiä kuten tapaturma- tai läheltä piti -ilmoituksia. Nämä ilmoitusjärjestelmät luovat hyvän pohjan, jonka päälle on helppo rakentaa järjestelmä traumaattisten työtehtävien käsittelyyn. Samalla varmistetaan traumaattisen tilanteen onnistunut käsitteleminen:

*Silloin siitä traumaattisen tilanteen purkuhetkestä ei tule mikään tämmönen vähättelevä tai hihittelevä tai machomiesten syljeksimä paikka, vaan se on silloin osa työtehtävää ihan samalla tavalla, kun läheltä piti -ilmoitus tehdään tai työtapaturmailmoitus - -. (H5)*

Jokaisen tutkimushenkilön mukaan ennalta luotu, toimiva järjestelmä mahdollistaa työkykyisyyden turvaamisen traumaattisen työtehtävän jälkeen. Pelastustoiminnan pelastuspäälliköt katsoivat, että purkukeskustelut ja sitä kautta psyykkisen hyvinvoinnin ylläpitäminen on ehdottoman tärkeää työhyvinvoinnin ja työkykyisyyden kannalta.

*- - jotta se työkykyisyys pystyttäis turvaamaan työntekijöille traumaattisen tilanteen aikana ja sen jälkeen niin sen järjestelmän tulee olla kunnossa (H3)*

*- - kyllähän toi (purkutilaisuuksien järjestäminen) on henkilöitten hyvinvoinnista huolehtimista ennen kaikkea jos mikä. (H6)*

*- - et jos ne jää ajatukset sitten hiertään pääkoppaan niin varmaan se vaikuttaa sitten työskentelyyn niin kun siviilielämäänkin ja sitä kautta sitten semmoiseen ihan hyvinvointiin. (H4)*

Kaksi tutkimushenkilöä korosti erityisesti sitä, että mahdollisesti traumatisoivan tapahtuman läpikäyminen tulee järjestää mahdollisimman nopeasti tilanteen jälkeen, mieluiten jo samana

päivänä. Tällä pyritään vahvistamaan työntekijöiden psyykkistä hyvinvointia ja ennaltaehkäisemään sitä kautta mahdolliset vakavammat traumatisoitumisen aiheuttamat oireet. Järjestämällä purkutilaisuus mahdollisimman nopeasti tilanteen jälkeen pyritään samalla nopeuttamaan työkyvyn palautumista takaisin normaaliksi, mikä on taas koko organisaation ja yhteiskunnan etu.

*- - kaikkea ei voida pelastaa, mutta pyrkimys ois että se saatais tehtyä eli vertaispurulla pyritään sitten taklaamaan tää asia jo alkuvaiheessa. (H5)*

*- - työntekijän kannalta on tietysti ensiarvoisen tärkeätä, että tollaset tapaukset, jotka saattais jäädä henkilöä vaivaamaan, että niitä pystyttäis heti alussa käsittelemään. (H6)*

*- - nopeuttaa sitä prosessia, jos se vaan on mahdollista, et se ei jäis venymään ja vanumaan, vaan se ois nimenomaan mahdollisimman pikainen ja tehokas se paketti, koska se on sitten yhteiskunnan etu. (H3)*

Työkykyisyyden ja työhyvinvoinnin ylläpitämiseksi viidellä pelastuslaitoksella jokaisen työntekijän tulee osallistua mahdollisesti traumatisoivan tehtävän jälkeen purkutilaisuuteen. Pelastustoiminnan pelastuspäälliköt toivat ilmi kertoessaan heidän pelastuslaitoksellansa käytössä olevasta toimintamallista mahdollisten traumaattisten työtehtävien osalta sen, että jokaisella tehtävään osallistuneella työntekijällä on velvollisuus osallistua purkutilaisuuteen, vaikka hän ei henkilökohtaisesti itse kokisi sitä tarpeelliseksi. Sen lisäksi, että jokainen voi käsitellä tehtävää yksin esimerkiksi punttisalilla tai saunassa, yhteisellä tehtävän läpikäynnillä varmistetaan se, ettei tehtävä jää kenenkään osalta käsittelemättä. Velvoittamalla jokainen tehtävällä ollut työntekijä osallistumaan purkutilaisuuteen, huomioidaan koko työyhteisön hyvinvointi, jolloin esimerkiksi uusi tai hiljaisempi työntekijä ei jää vaille purkutilaisuutta, jos hän kokee sille tarvetta.

*- - se tilaisuus tarjotaan, vaikka joku sitä sanoisikin, että ei oo tarvetta välttämättä juuri hänen näkökulmastaan, mutta siinä otetaan huomioon se koko työyhteisö. Jos henkilöt on ilmoittanut, ettei oo tarvetta, niin sit ei olekaan järjestetty ja ne hiljaisemmat henkilöt on jääny vaille sitä. (H4)*

*- - ei sitten tarvinu itsekseen pähkäillä niitä asioita ja mieltii - - kyllä se oli iso apu kyllä siihen, että jakso taas eteenpäin. (H1)*

*- - ja me ollaan todettu, että se tehdään niin päin, et se nimenomaan määrätään, koska sitä vähättelykulttuuria on edelleen olemassa ja muutamat oppirahat on maksettu, että ei oo ensin pidetty. (H3)*

Yhdessä pelastuslaitoksessa pelastustoiminnan pelastuspäällikön mukaan purkutilaisuus on vapaaehtoinen, mikä tarkoittaa sitä, ettei henkilöitä velvoiteta osallistumaan siihen:

*- - sehän on vapaaehtoinen, ettei henkilöitä sinne pakoteta, vaan se tarjotaan. (H6)*

Eräs pelastustoiminnan pelastuspäälliköistä kuitenkin painotti, että purkutilaisuuden lisäksi tulee mahdollistaa muitakin vaihtoehtoja tehtävän läpikäymiselle, sillä kaikille erikseen järjestetty, yhteinen purkutilaisuus ei ole välttämättä luonnollisin vaihtoehto purkaa omia kokemuksia. Yhteisen purkutilaisuuden sijaan tutkimushenkilö pitää tavallisia arkipäivän tilanteita merkittävinä vaikean kokemuksen käsittelemisen hetkinä:

*Tää on kyllä aika taitavaa porukkaa tää palomiesporukka, et ne on taitavia näyttelijöitä, että ei se välttämättä aina esimiehellekkään näy, vaan sitten, kun on niitä saunakeskusteluita ja television ääressä keskusteluita, niin sieltä saattaa sit tulla tällasia. (H2)*

## 7.2 Traumaattisten työtehtävien käsitteleminen toteutetaan yhteistyössä

Tässä tutkielmassa pelastustoiminnan pelastuspäälliköiden vastauksista tuli ilmi, että traumaattisten työtehtävien käsitteleminen toteutetaan yhteistyössä. Yhteistyötä tapahtuu niin pelastuslaitoksen sisällä kuin myös työterveyshuollon, muiden pelastuslaitosten ja toimijoiden välillä. Yhteistyön tavoitteena on turvata riittävä apu jokaiselle työntekijälle.

Tutkimushenkilöiden näkemysten mukaan mahdollisesti traumatisoivien työtehtävien käsittelemisen järjestämisen vastuu on jaettu usealle eri henkilölle. Jokaisella pelastuslaitoksella on käytössä koulutetut henkilöt, jotka voivat olla sekä pelastuslaitoksella työskenteleviä henkilöitä että ulkopuolisia henkilöitä. Eräs pelastustoiminnan pelastuspäälliköistä painotti, että

jokaisessa työvuorossa tulisi olla vähintään yksi hyvin koulutettu henkilö, joka kykenisi tunnistamaan mahdollisesti traumatisoivia työtehtäviä sekä henkilöstön oirehtimisen työtehtävän jälkeen.

Ulkopuolisia purkutilaisuuden vetäjiä hyödynnetään tutkimushenkilöiden mukaan erityisesti silloin, kun tapahtuma koskettaa koko työvuoroa tai on muuten tapahtumana erittäin järkyttävä. Yksi tutkimushenkilöistä kertoi, että purkutilaisuus järjestetään ensisijaisesti oman henkilöstön defusing-koulutettujen kanssa, ja mikäli sitä ei koeta riittäväksi, pyydetään lisäksi erillinen ulkopuolinen henkilö.

*- - jos se on sitten siihen vuoroon koskeva joku tämmöinen traumaattinen tilanne, niin sit tottakai ulkopuoliselta pyydetään ja tulee sitten kouluttajat. (H1)*

Eräs pelastustoiminnan pelastuspäällikkö kuitenkin korosti, että suurin osa työtehtävistä saadaan käsiteltyä pelastuslaitoksen sisällä, ilman ulkopuolisia henkilöitä. Ulkopuoliset henkilöt muodostavat ikään kuin käsittelemisen seuraavan tason, mikäli pelastuslaitoksella käytössä oleva malli ei ole ollut riittävä.

*- - suurin osa näistä työtehtävän aikana tapahtuvista järkyttävistä tai semijärkyttävistä asioista hoituu sen työvuoron sisällä - - (H5)*

Yksi pelastustoiminnan pelastuspäälliköistä näki ulkopuolisten henkilöiden käyttämisen traumaattisten työtehtävien käsittelemisessä erityisen hyödyllisenä verrattuna työyhteisön sisällä olevaan henkilöön:

*- - osaa ajatella sen tilanteen ulkopuolelta tai yläpuolelta ja nähdä sen kokonaisuuden ja hoitaa sen tilanteen sillei ammattimaisesti ja kokonaisvaltaisesti paremmin kuin että oisit sen työyhteisön sisältä. (H4)*

Pelastuslaitokset tekevät pelastustoiminnan pelastuspäälliköiden mukaan tiivistä yhteistyötä myös muiden toimijoiden ja organisaatioiden kanssa. Viisi pelastuslaitoksista tekee tiivistä yhteistyötä ensihoidon tai sairaanhoitopiirin kanssa. Tämä mahdollistaa sen, että mikäli ensihoidon puolella tapahtuu traumatisoiva työtehtävä, voidaan sinne ottaa koulutetut purkutilaisuuden vetäjät pelastustoimen puolelta. Vastaavasti mikäli tilanne tapahtuu pelastustoimen puolella, järjestää ensihoito tai sairaanhoitopiiri purkutilaisuudet.

*- - meillä on ryhmä, joka on organisoitu ja täs ryhmäs, joka näitä purkutilan- teita hoitaa, niin siin on noin 15 henkilöä ja tää ryhmä muodostuu siel on pelastustoimen henkilöitä ja sit on myöskin ensihoidon henkilöitä. (H1)*

*Meillä on hyvä yhteistyö sairaanhoitopiirin kanssa asiassa. (H5)*

Samalla yhteistyö mahdollistaa sen, että ensihoidon tai sairaanhoitopiirin kautta saadaan jokaisen tehtävällä olleen henkilön tiedot ja kirjaukset tapahtuneesta mahdollisia jatkotoimenpiteitä varten.

*- - ensihoitokeskuksen kautta pyöräytetään, et he saa sitten myös tarvittavat tiedot ja kirjaukset siitä. (H2)*

Yksi pelastustoiminnan pelastuspäälliköistä kertoi, että heidän pelastuslaitoksellaan on ollut toimiva yhteistyö purkutilaisuuksien järjestämisen osalta myös muiden lähialueiden pelastuslaitosten kanssa. Erään tutkimushenkilön mukaan yhteistyötä tehdään lisäksi muiden onnettomuudessa työskentelevien organisaatioiden ja kriisiviranomaisten kanssa. Jos jokin tehtävällä ollut organisaatio tai toimija järjestää purkutilaisuuden, tulee siitä automaattisesti tieto myös muille organisaatiolle, jolloin jokainen organisaatio käy tehtävän läpi:

*- - jos yksikin organisaatio päättää käynnistää henkisen huollon tai defusing-tyyppisen toiminnan omalle väelleen, niin siitä tulee tieto kaikille ja kaikki toteuttaa sen sillon. Siitä tulee osa sitä tehtävää eikä siinä oo vaihtoehtoja, vaan sitten koko se organisaatio käy läpi sit sen, et jos se on ollu sitä luokkaa, että yksikin organisaatio sen käynnistää. (H5)*

Tutkimushenkilöt kertoivat, että mikäli pelastuslaitoksen sisällä käytössä olevat toimintamallit eivät riitä traumaattisen työtehtävän käsittelemiseen, ohjataan työntekijä työterveys- huoltoon. Työterveyshuolto kuuluu olennaisena osana pelastuslaitoksilla käytössä oleviin henkisen hyvinvoinnin järjestelmiin. Pelastustoiminnan pelastuspäälliköt kuitenkin korostivat, että etukäteen luodulla ja toimivalla järjestelmällä pyritään mahdollistamaan riittävä apu työntekijöille traumaattisen kokemuksen käsittelemiseksi jo pelastuslaitoksen sisällä. Heidän mukaansa suurin osa tehtävistä on onnistuttu käsittelemään pelastuslaitoksella käytössä

olevilla toimintamalleilla, eikä työterveyshuollolle ole ollut tarvetta. Mikäli pelastuslaitoksen oma järjestelmä ei kuitenkaan riitä, siirtyy työntekijä työterveyshuollon kautta ammat-  
tiavun piiriin.

*- - ja sit jos tarvetta on, niin sit sitä asiaa viedään sitten työterveyshuollon kautta eteenpäin. (H6)*

*- - jos nää (pelastuslaitoksen sisäiset toimintamallit) ei toimi, niin se on sitten työterveyshuollon asia sitten jatkaa sen asian potilaan käsittelyä. Työterveys-  
huoltohan on tässä kohtaa ihan avain asemassa sen riittävän avun varmistamiseksi. Työterveyshuollon pitää olla osa, tiivis osa sitä järjestelmää, jossa tätä henkistä huoltoa kokonaisuudessa järjestetään. (H5)*

*- - no sitten on tietenkin mahdollisuus työterveyshuoltoon. (H4)*

Yksi tutkimushenkilöistä korosti työterveyshuollon roolia erityisesti pitkäaikaissurantaa ja työkykyisyyttä arvioitaessa. Myös muiden pelastustoiminnan pelastuspäälliköiden mukaan työterveyshuolto on keskeisessä asemassa erityisesti silloin, kun arvioidaan traumaattisen työtehtävän jälkeen työntekijän työkykyisyyttä. Muita erillisiä järjestelmiä työkyvyn varmistamiseksi ei pelastuslaitoksilla tutkimushenkilöiden mukaan ole.

*Ainoo mekanismi on tällä hetkellä siihen työkyvyn arvioimiseen on työterveys-  
huolto. Työterveyshuoltohan lähettää työnantajalle vastauksen asianomai-  
sesta on se sit kysymys määräaikaista terveystarkastuksista, sukeltajan tar-  
kastuksista tai traumaattisen kokemuksen jälkeisestä terveystarkastuksesta,  
niin sieltähän tulee meille tieto, et onko asianomainen kelponen kyseiseen teh-  
tävään. (H5)*

Yhteistyötä tekemällä ja jakamalla vastuu usealle henkilölle varmistetaan yhden pelastustoi-  
minnan pelastuspäälliköiden mukaan se, ettei kukaan jää yksin ja jokainen saa tarvitse-  
maansa avun:

*- - ei me jätetä ketään yksin. Esimiehet huolehtii, kaikki defusing-kouluttajat huolehtii, mes-  
tarit huolehtii, et tarvittaes nää keskustelut käydään. (H1)*

### 7.3 Esimies mahdollistaa psyykkisen huollon

Tutkimushenkilöt painottivat, että työnantajalla on velvollisuus järjestää traumaattisten työtehtävien purkutilaisuudet. Yhden pelastustoiminnan pelastuspäällikön mukaan työnantajan velvollisuuden vuoksi jokaisella tehtävällä tulee olla osallisena pelastuslain mukainen pelastusviranomainen, jonka tehtävänä on pystyä objektiivisesti seuraamaan työntekijöitä ja tehtävän etenemistä joko etänä tai onnettomuuspaikalla. Tehtävän jälkeen pelastusviranomaisena työskentelevän tulee käynnistää tarvittaessa purkutilaisuus.

*- jos joku ilmaisee, että hän haluaisi, että näistä asioista keskustellaan enemmän ja työnantajan tehtävä on ne järjestää sitten. (H4)*

Pelastustoiminnan pelastuspäälliköt kertoivat, että heidän tehtävänä on huolehtia henkilöstön työkykyisyydestä ja työkuuntoisuudesta niin hyvin kuin he sen omassa asemassaan voivat tehdä. Haasteena on kuitenkin tutkimushenkilöiden mukaan se, ettei heillä, pelastustoiminnan pelastuspäälliköillä, ole oikeastaan tartuntapintaa päivittäisiin pelastustoiminnan tehtäviin. Tämän vuoksi purkutilaisuuksien käynnistäminen on *kenttätason* esimiesten tehtävä. Vastuu tehtävän jälkeisen purkutilaisuuden järjestämisestä esimiestasolla määräytyy sen mukaan, minkä tasoisesta tehtävästä on kulloinkin kyse.

Esimiesten tehtävänä on osata tunnistaa mahdollisesti traumatisoivat työtehtävät ja arvioida tehtävien jälkeen, tarvitaanko yhteistä purkutilaisuutta. Lisäksi heidän tulee ymmärtää purkutilaisuuden järjestämisen merkitys työhyvinvoinnin kannalta ja toimia toimeenpanevana ja valvovana elimenä siinä, että jokainen tehtävällä ollut työntekijä osallistuu yhteiseen purkutilaisuuteen. Tutkimushenkilöiden mukaan tässä korostuu erityisesti esimiesten taito lukea omaa henkilöstöä.

*Esimiesten, mestareiden tai minunkin niin pitää osata sitä henkilöstöä lukea, et jos siellä selkeestikin on tai huomaa jotain, et jengi oireilee, niin totta kai nää nostetaan keskusteluun, että jos ne (työntekijät) ei ite osaa sitä tuoda. - - meidän esimiehet ja mestarit, että ne ymmärtää sen tarpeen, että niitä pidetään. (H1)*



Tutkimushenkilöt korostivat kuitenkin erityisesti ”kessun” eli ryhmänjohtajana toimivan lähiesimiehen roolia traumaattisten työtehtävien käsittelemisen mahdollistajana. Ryhmänjohtajan taito lukea tilannetta nähdään merkittävänä, sillä hän työskentelee osana työvuoroa ja siten lähimpänä pelastustoimintaa suorittavia työntekijöitä.

*- - kessuhan on esimies siinä mun mielestä täs kaikes älyttömän isos roolis. (H1)*

*- - palokessu on koko pelastuslaitoksen selkäranka. (H2)*

Mikäli lähiesimies on itse kokenut traumaattisen työtehtävän, siirtyy vastuu purkutilaisuuksien järjestämisestä esimiestasossa ylöspäin palomestarille. Kaksi pelastustoiminnan pelastuspäällikköä toikin esille heillä käytössään olevan toimintamallin, jonka mukaan aina seuraavan tason esimies on varmistamassa traumaattisen tehtävän käsittelyn onnistumisen.

*Meillä on painopiste tuolla lähiesimiehessä. Se lähiesimies on se henkilö, jonka tehtävä on se arvioida. Jos lähiesimies itse on kokenut traumaattisen tilanteen palomiesten kanssa, niin seuraava porras on meillä palomestari. Jos palomestari on kokenut traumaattisen kokemuksen, niin meillä päivystää päällikkö eli meillä on aina sit semmonen 24h back up täällä organisaatiossa tukemassa toinen toisiaan. (H5)*

*Jos se P3 ei oo siinä mukana, hänen täytyy kuitenkin muistuttaa sitä ryhmänjohtajaa, että oisko syytä järjestää tämmönen. (H4)*

Tutkimushenkilöt toivat esiin sen, että lähiesimiehen harteille asettuu melko haastavakin rooli. Hänen tulee kyetä lukemaan henkilöstöään ja aistimaan oman henkilöstön vireystila, mikä taas pohjautuu täysin henkilöiden keskinäiseen tuntemiseen ja luottamukseen – ei niinkään koulutukseen. Pelastustoiminnan pelastuspäälliköiden mukaan erillistä koulutusta traumaattisten työtehtävien tai tilanteen aiheuttaman oirehtimisen tunnistamiseen ei ole. Sen sijaan tämä vaatii kahden pelastustoiminnan pelastuspäällikön mukaan erityistä ammattitaitoa:

*Meidän ympäristössä kenttätason lähiesimies niin kyllä hänen pitää olla oikeesti aika kovanki tason ammattilainen näkemään ja aistimaan sen ympärillä olevan henkilöstön vireystila. (H2)*

- - *kyllähän siinä se pelisilmä, joka sillä kessulla siellä on, niin nousee arvoon arvaamattomaan. (H3)*

Yksi pelastustoiminnan pelastuspäälliköistä nosti esiin huolen siitä, että mikäli esimiehet eivät tunnista mahdollisesti traumatisoivia työtehtäviä tai työvuoron tarvetta tehtävän käsittelemiseen, voi purkutilaisuus ja sitä kautta tehtävän läpikäyminen jäädä kokonaan pitämättä. Myös toinen tutkimushenkilöistä pohti sitä, että koska esimiestyö on vahvasti persoonasta kiinni, voi epäaktiivisen esimiehen toiminnan seurauksena koko työvuoro jäädä vaille tehtävän käsittelemistä, vaikka sille olisikin ollut tarvetta. Tämä taas vaikuttaa oleellisesti tehtävällä työskennelleiden henkilöiden työhyvinvointiin.

- - *jos siinä esimies ei millään tavalla asioita huomioi, niin kyllähän ne jää sitten sinne hautumaan ne asiat ja jollain tavalla sitten tulee ilmi myöhemmin. (H4)*

- - *aika paljon esimerkiksi yksikönjohtaja, kessu, lähimies persoonasta kiinni. - - jos ei se lähiesimies oo aktiivinen, nii se jää jopa käsittelemättä. (H2)*

Yksi tutkimushenkilö painotti esimiehen roolin olevan merkittävä henkisen huollon toimintamallien toimivuuden takaamiseksi. Esimiehen tulee työskennellä sen eteen, että toimintamallit hyväksytään ja otetaan käyttöön osaksi päivittäistä toimintaa. Jotta tämä olisi mahdollista, jokaisen päällikön, palomestarin ja lähiesimiehen tulisi pelastustoiminnan pelastuspäälliköiden mukaan ymmärtää traumaattisten työtehtävien käsittelemisen merkitys työhyvinvoinnin kannalta. Mikäli esimies ei hyväksy pelastuslaitoksella käytössä olevia traumaattisten työtehtävien käsittelyn toimintamalleja eikä koe tehtävien käsittelemistä tarpeellisena, ei järjestelmää saada tutkimushenkilöiden mukaan toimimaan:

- - *jos esimies naureskelee, että joo joo kaikennäköistä, niin ei se toimi. (H5)*

## 8 POHDINTA

### 8.1 Tulosten tarkastelua ja yhteenvetoa

Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää, millaisia näkemyksiä pelastustoiminnan pelastuspäälliköillä on traumaattisten työtehtävien käsittelemisen järjestämisestä. Päästäksemme tähän tavoitteeseen asetimme opinnäytetyön osana olevan tutkimuksen pääkysymyksen alle kaksi alakysymystä, joiden tarkoituksena oli ohjata tutkimustehtävän selvittämistä. Tarkasteltaessa pelastustoiminnan pelastuspäälliköiden näkemyksiä traumaattisten työtehtävien käsittelemisestä voidaan todeta, että traumaattisiin työtehtäviin liittyvät näkemykset ovat syntyneet usean vuoden työuran aikana. Mielenkiintomme kohdistui tässä opinnäytetyössä erityisesti siihen, millä tavoin traumaattisten työtehtävien käsitteleminen on järjestetty pelastuslaitoksissa ja millainen on esimiesten rooli tässä käsittelyprosessissa.

Tutkittavat pelastustoiminnan pelastuspäälliköt kertoivat haastatteluissa omia näkemyksiään siitä, miten traumaattisten työtehtävien käsitteleminen on järjestetty heidän pelastuslaitoksessaan ja millaisen roolin he itse näkevät esimiehillä olevan tässä käsittelyprosessissa. Tässä tutkielmassa tuli selkeästi esille se, että pelastuslaitoksilla tulee olla etukäteen suunnitellut järjestelmät ja toimintamallit henkisen huollon järjestämiseksi, jotta traumaattisten työtehtävien käsitteleminen on ylipäättään mahdollista. Ennen kaikkea pelastustoiminnan pelastuspäälliköt painottivat sitä, että järjestelmien tulee olla osana arkipäiväisiä rutiineja ja toimintaa, ei erillisinä malleina tai toimintatapoina.

Pelastustoiminnan pelastuspäälliköiden näkemyksissä korostui, että traumaattisten työtehtävien onnistunut käsitteleminen vaatii yhteistyötä. Tutkimushenkilöiden mukaan traumaattisten työtehtävien käsitteleminen on järjestetty heidän pelastuslaitoksessaan yhteistyössä niin pelastuslaitosten sisällä kuin ulkopuolisten toimijoiden ja organisaatioiden kanssa. Tiiviillä yhteistyöllä turvataan riittävä apu jokaiselle sekä se, ettei kukaan jää tapahtuneen kanssa yksin. Pelastuslaitoksen sisäisillä, suunnitelluilla ja valmiilla toimintamalleilla pyritään ennaltaehkäisemään välittömästi tehtävän jälkeen vakavampi traumatisoituminen. Mikäli pelastuslaitoksen toimintamalli ei ole riittävä, on ammattiapua saatavilla työterveyshuollon ja muiden ulkoisten toimijoiden kautta.

Puhuttaessa yhteistyöstä traumaattisten työtehtävien käsittelyn onnistumisen takaamiseksi haluamme nostaa yhden tutkimushenkilön esille tuoman kehittymiskohdan tässä yhteistyömallissa. Yksi pelastustoiminnan pelastuspäälliköistä näki selkeänä kehittymiskohtana sen, että traumaattisten työtehtävien käsittelyprosessissa tulisi tehdä yhteistyötä myös työntekijän lähipiirin kanssa. Tutkimushenkilön mukaan käsittelyprosessiin tulisi liittää jollakin tapaa myös traumaattisessa työtehtävässä olleen työntekijän lähipiirin informoiminen tapahtuneesta:

*Jos se asianomainen ei pysty itse rationaalisesti kertomaan esimerkiksi lapsille vaimolleen, että mitä on tapahtunu, niin pitäisikö perhe pystyä jotenkin ennakkoon kertomaan, että nyt tää henkilö meinas pudota katolta ja hän on todella järkyttynyt ei puhu juurikaan mitään, niin väki tietäis kotona, ettei ensimmäisenä vaimo anna imuria käteen ja sano, että mee tonne olohuoneeseen imuroi lattiat, kun tulit kesken työvuoron kotiin. (H5)*

Lähipiiriin liittäminen osaksi kriisitukea tukisi tutkimushenkilön mukaan työntekijän palautumista kokonaisvaltaisemmin traumaattisen kokemuksen jälkeen. Pelastustoiminnan pelastuspäällikkö korosti, ettei lähipiiriin informoiminen tarkoittaisi salassapitosäännösten rikkomista, sillä lähipiirille ei tarvitsisi kertoa itse tapahtuneesta tarkemmin. Riittäisi, että kotijoukoissa tiedettäisiin, että työntekijä on kohdannut työvuorossaan traumaattisen tapahtuman. Yhtenä keinona tässä voisi olla se, että esimiehen tehtävänä olisi tarvittaessa olla yhteydessä tehtävällä olleen työntekijän lähipiiriin ja tällä tavoin varmistaa se, että kotona ollaan tietoisia tapahtuneesta.

Tutkimukseen osallistuneet pelastustoiminnan pelastuspäälliköt näkivät esimiehillä olevan tärkeä rooli muutenkin traumaattisten tehtävien käsittelemisen mahdollistajina. Tutkimushenkilöt katsoivat, että esimiehen tehtävänä on arvioida työtehtävän jälkeen, onko purkutilaisuudelle tarvetta. Samalla hän voisi mielestämme arvioida sen, onko tapahtuneesta tarvetta informoida työntekijän lähipiiriä. Vastuu purkutilaisuuden järjestämisestä riippuu tutkimushenkilöiden mukaan esimiestasolla siitä, millaisesta tehtävästä on kulloinkin kyse.

Tutkimushenkilöt toivat esiin huolen siitä, että mikäli esimies ei itse ole aktiivinen purkutilaisuuden järjestämiseksi tai hän ei huomaa työvuoron oireilua tehtävän jälkeen, voi purkutilaisuus jäädä kokonaan pitämättä, vaikka sille olisi ollut tarvetta. Pelastustoiminnan pelas-

tuspäälliköiden näkemysten mukaan esimiehen ja erityisesti ryhmänjohtajan rooli traumaattisen työtehtävän käsittelemisen osalta on merkittävä, sillä hän työskentelee osana työvuoroa ja on siten lähimpänä itse pelastustoimintaa suorittavia työntekijöitä.

Tutkimukseen osallistuneet henkilöt näkivät erityisesti lähiesimiehen roolin traumaattisen tehtävän jälkeen olevan melko haastava, sillä erillistä koulutusta traumaattisten tilanteiden synnyttämän oireilun tunnistamiseen ei ole. Koulutuksen sijaan se perustuu täysin henkilöiden keskinäiseen tuntemiseen ja luottamukseen. Eräässä pelastuslaitoksessa tutkimushenkilön mukaan lähiesimiehet ovat myös itse nostaneet esille sen, ettei heillä ole tarpeeksi osaamista tunnistaa traumaattisia työtehtäviä tai tehtävän jälkeistä oireilua työntekijöissä. Kaksi muutakin pelastustoiminnan pelastuspäällikköä oli sitä mieltä, että lähiesimiesten psyykkisen huollon osaaminen kaipaa lisäkoulutusta. Pohdimmekin, pitäisikö henkisen huollon koulutusta lisätä jo tutkintovaiheessa tai ainakin sitä tulisi mielestämme tarjota säännöllisesti lisäkoulutuksena muun koulutuksen ohessa.

Pelastustoiminnan pelastuspäälliköt pitivät traumaattisten työtehtävien käsittelemistä ehdottoman tärkeänä työkykyisyyden ja työhyvinvoinnin kannalta. Jokaisen tutkimushenkilön mukaan ennalta luotu ja toimiva järjestelmä mahdollistaa työkykyisyyden turvaamisen traumaattisen työtehtävän jälkeen. Tutkimukseen osallistuneet pelastustoiminnan pelastuspäälliköt painottivat myös omaa rooliaan traumaattisten työtehtävien käsittelemisen mahdollistajana: heidän tehtävänä on huolehtia myös omalta osaltaan henkilöstön työkykyisyydestä sekä purkutilaisuuksien järjestämisestä niin hyvin kuin he omasta asemastaan siihen voivat vaikuttaa.

Tässä opinnäytetyön osana olevan tutkielman myötä syntyi vahva näkemys siitä, että valmiit toimintamallit mahdollistavat ja luovat edellytyksen traumaattisten työtehtävien käsittelemiseen. Myös Hedrenius ja Johansson (2016, 272–273) painottavat, että työnantajan valmiiksi luotujen rutiinien kautta on mahdollisuus antaa tukea työntekijöille niin kriisin aikana kuin sen jälkeenkin. Koska palautuminen auttamistyön aiheuttamasta kuormituksesta ei tapahdu automaattisesti, tulisi organisaatiossa kiinnittää erityistä huomiota siihen, että edellytykset työntekijöille annettavalle tukityön tekemiselle ovat olemassa (Klemetilä 2020, 193–194). Pelastustoiminnan pelastuspäälliköt pitivätkin ennalta suunniteltuja toimintamalleja oleellisina, jotta henkisen huollon järjestäminen on ylipäätään mahdollista.

Vaikka esimiehet ovat keskeisessä roolissa traumaattisten työtehtävien käsittelemisen mahdollistajina, tulee käytössä olevien toimintamallien kuitenkin olla jokaisen työntekijän hyväksymiä järjestelmän toimivuuden kannalta. Tutkittavien pelastustoiminnan pelastuspäälliköiden ajatusten pohjalta voidaan todeta, että mikäli ennalta suunniteltuja toimintamalleja tai työntekijöiden hyväksyntää ei ole, ollaan traumaattisen työtehtävän sattuessa jo auttamatta myöhässä.

Pelastustoiminnan pelastuspäälliköiden näkemyksiä esimiehen roolista traumaattisten työtehtävien käsittelemisessä kuunnellessamme, haluamme nostaa esille vielä yhden tutkimushenkilön näkemyksen. Eräs tutkimushenkilöstä nimittäin pohti sitä, että jokaisen alalle tulevan tulisi ottaa myös itse vastuu omien tarpeiden tunnistamisesta. Pelastustoiminnan pelastuspäällikkö huomautti, että vaikka traumaattisten työtehtävien käsittelemisen järjestäminen on työnantajan vastuulla, on jokaisella työntekijällä hänen mielestään myös alalle tultessa velvollisuus tunnistaa itsessään se, milloin jokin tehtävä on jäänyt pyörimään mieleen:

*- - mä kokisin näin, että ammattitaitoa pelastus- ja ensihoitoalalla on myös se, että itse pystyy tunnistamaan omat oireet. Tää kuulostaa ihan tyhmältä, mutta meistä jokainen, kuka on kriisialalla on pakko tunnistaa, miten minä reagoin tuohon tehtävään ja onko jotain sellasta, mikä alkoi, mikä ei ole normaalia mun toiminnassa. Eli mun pitäis itekin pystyä toteamaan, että hitto vie tää ei menny nyt hyvin tää keikka ja se jäi mua vaivaamaan tai jää mua vaivaamaan tai se järkytti mua valtaosaltaan. (H5)*

Tämä mielestämme kiteyttää sen, että psyykkisen työhyvinvoinnin ja työkykyisyyden ylläpitäminen ja säilyttäminen vaatii jokaisen pelastusalalla työskentelevän henkilön panosta – aina ylimmästä johdosta itse pelastustoimintaa suorittaviin henkilöihin. Tutkimushenkilöt korostivatkin, että vaikka työnantajalla on velvollisuus järjestää traumaattisten työtehtävien purkutilaisuus, tulee jokaisen työntekijän seurata myös omaa reagointia ja tarvittaessa itse käynnistää purkutilaisuus.

Omaakohtainen näkemyksemme on, että henkinen työhyvinvointi on olennainen osa työkykyisyyttä ja työhyvinvointia. Kuten yksi pelastustoiminnan pelastuspäälliköistäkin sanoo, kukaan ei loppupeleissä tiedä, missä menee kenenkin raja. Ennakoimalla on mahdollisuus vahvistaa jokaisen resilienssiä ja sitä kautta tukea jokaisen työkykyisyyttä. Kuten Hedrenius

ja Johanssonin (2016, 38–39, 294–295) tuovat esille, on kriisituen, kuten purkutilaisuuksien, järjestämisen päämääränä juuri resilienssin eli psyykkisen kestävyuden vahvistaminen. Sellaisilla aloilla, joissa työ aiheuttaa jatkuvasti traumaattisia kokemuksia ja traumaattista stressiä, on työntekijän pakko selviytyä tilanteesta jollakin tavalla. Mikäli järkyttävän kokemuksen asialliseen purkuun ei kuitenkaan luoda mahdollisuuksia, voivat työntekijät käyttää ei-toivottuja keinoja kokemuksesta selviämiseen. (Hedrenius ja Johansson 2016, 38–39, 294–295.)

## 8.2 Eettisyys ja luotettavuus

Haastattelututkimukseen liittyy vahvasti monia eettisiä kysymyksiä. Ruusu vuori ja Tiittula (2005, 17) korostavat erityisesti haastattelijan ja haastateltavan välistä suhdetta, kuten luottamuksellisuutta ja tutkimuslupaa. Luottamuksellisuudessa tulee ottaa huomioon muun muassa se, että haastateltava tietää totuudenmukaisesti haastattelun tarkoituksesta. Haastateltavan tehtävänä on käsitellä ja säilyttää saamiaan tietoja luottamuksellisesti sekä huomioida tutkimushenkilöiden anonymisyys tutkimusraporttia kirjoittaessa. (Ruusu vuori ja Tiittula 2005, 17.)

Tutkielmamme aineistonkeruu vaati meiltä tutkimukseen osallistuvien henkilöiden valitsemisen ja heihin yhteyden ottamisen. Tavoitellessamme tutkimushenkilöitä kerroimme ensimmäisenä, mistä syystä lähestymme heitä ja tiedustelimme heidän kiinnostustaan osallistua vapaaehtoisesti tutkimukseen, joka on osana opinnäytetyötämme. Lähettämässämme sähköpostiviestissä kävi ilmi, mikä on tutkielmamme tarkoitus ja miten se toteutetaan. Tutkimukseen osallistuvat henkilöt ilmaisivat halukkuutensa osallistua tutkimukseen vastamalla sähköpostiin, minkä jälkeen sovimme haastatteluajan. Näin saimme itsellemme varmistuksen siitä, että he ovat itse halukkaita osallistumaan vapaaehtoisesti tutkimukseen.

Meillä on tutkielman tekijöinä velvollisuus huolehtia siitä, ettei opinnäytetyön osana olevassa tutkimuksessa tule ilmi tutkimukseen osallistuneiden henkilöiden henkilöllisyyttä tai muita sellaisia tekijöitä, joiden kautta heidät voitaisiin tunnistaa (Tuomi ja Sarajärvi 2018, 156). Tästä syystä käytämme jokaisen tutkimushenkilön nimenä *haastattelu*, mutta olemme kuitenkin erotelleet haastattelut numeroiden avulla, kuten *haastattelu 1*. Lähestyessämme pelastustoiminnan pelastuspäälliköitä kerroimme heti ensimmäisessä sähköpostiviestissä, että saadut vastaukset käsitellään luottamuksellisesti ja nimettöminä ja ettei opinnäytetyösämme tule ilmi haastateltavan nimeä tai muita sellaisia asioita, joiden pohjalta haastateltava

voitaisiin tunnistaa. Lisäksi kerroimme tutkimusaineiston tulevan vain meidän käyttöömme ja sen, että aineisto hävitetään tutkielman valmistuttua.

Tässä opinnäytetyössä aineistonkeruutapana toimi haastattelu, joka toteutettiin käyttäen Microsoft Teams -ohjelmaa. Lähetimme tutkimukseen osallistuville pelastustoiminnan pelastuspäälliköille etukäteen kutsun haastatteluun sekä haastattelukysymykset teemoittain. Haastattelun alussa pystyimme käymään myös läpi ohjeistusta sekä haastattelusta esiin nousevia kysymyksiä. Mielestämme tämä mahdollisti väärinymmärrysten minimoimisen ja varmistuimme itse siitä, että jokainen oli varmasti ymmärtänyt kysymysten sisällön.

Olemme tuoneet tutkielmaamme nähtäväksi suoria haastatteluotteita, jotka ovat suoraan tutkittavien henkilöiden haastatteluista. Tällä tavoin tarkoituksenamme on tuoda esille tulosten tulkinnan osalta se, mihin esittämämme tulkinnat ja perustelut nojautuvat (Hirsjärvi, Remes ja Sajavaara 2015, 238). Tutkimuksen tuloksia ei ole tarkoitus yleistää totuudeksi, sillä tutkimukseen osallistuneiden pelastuspäälliköiden vastaukset rajoittuvat vain pieneen joukkoon. Sen sijaan tutkielman tarkoituksena oli tuoda esiin nimenomaan tähän tutkimukseen osallistuneiden pelastustoiminnan pelastuspäälliköiden näkemyksiä traumaattisten tilanteiden käsittelemisestä. Tuomen ja Sarajärven (2018, 173) mukaan laadullisen tutkimuksen tehtävänä onkin ymmärtää tutkittavaa ilmiötä tutkimukseen osallistuneiden henkilöiden näkökulmasta.

### 8.3 Oma oppiminen ja jatkotutkimusaiheita

Valmis opinnäytetyö saavutti asettamamme tavoitteen erittäin hyvin: onnistuimme tuomaan esille haastateltujen tutkimushenkilöiden näkemyksiä traumaattisten työtehtävien käsittelemisen järjestämisestä ja esimiehen roolista tässä käsittelyprosessissa monipuolisesti ja rakentamaan saaduista vastauksista yhtenäisen kokonaisuuden. Olemme tyytyväisiä opinnäytetyöhömmе, sillä löysimme pelastustoiminnan pelastuspäälliköiden keskeiset näkemykset siitä, mitkä tekijät nousevat oleellisiksi traumaattisten työtehtävien käsittelemisen mahdollistamiseksi.

Opinnäytetyöprosessi oli mielestämme mielenkiintoinen, sillä onnistuimme valitsemaan sellaisen aiheen, joka kiinnosti meitä molempia. Erityisesti haastattelut pelastustoiminnan pelastuspäälliköiden kanssa olivat onnistuneita. Opinnäytetyöprosessin aikana emme kohdan-



neet suuria haasteita, vaan kaikki sujui pääsääntöisesti suunnitelmiamme mukaan ja opinäytetyö valmistui sille suunnitellussa aikataulussa. Valitsemamme aineistonkeruutapa osoittautui erityisen onnistuneeksi, sillä se mahdollisti meille lisäkysymysten esittämisen haastateltaville ja sitä kautta syvällisemmän perehtymisen aiheeseen, kuten laadullisen tutkimusmenetelmän tarkoitus onkin (Tuomi ja Sarajärvi 2020, 85). Kokonaisuudessaan opinäytetyöprosessi oli erittäin onnistunut ja mahdollisti meille kehittymisen kirjoittajana samalla vahvistaen myös ammatillista osaamistamme.

Matka opinäytetyön alusta aina tänne viimeisiin kappaleisiin asti synnytti jatkuvasti uusia ajatuksia ja aiheita traumaattisten työtehtävien käsittelemisestä pelastusalalla, joista tutkielmia voisi jatkossa tehdä lisää. Tämä opinäytetyömme keskittyi tarkastelemaan traumaattisten työtehtävien käsittelemistä pelastusalalla nimenomaan pelastustoiminnan pelastuspäälliköiden näkökulmasta.

Tässä opinäytetyössä emme rajanneet tarkemmin esimiestasoa, jonka roolista traumaattisten työtehtävien käsittelyprosessista olimme kiinnostuneita. Jatkotutkimusaiheita pohtiesamme mielestämme olisi erittäin mielenkiintoista tutkia nimenomaan eri esimiestasojen rooleja osana psyykkisen huollon järjestelmiä. Lisäksi haastatteluiden aikana heräsi paljon ajatuksia myös siitä, millaisia näkemyksiä itse pelastustoimintaa suorittavilla pelastajilla on pelastuslaitoksilla käytössä olevista toimintamalleista ja niiden riittävydestä. Pelastustoiminnan pelastuspäälliköt toivat esiin, ettei pelastajille ole tehty erillistä kyselyä heidän kokemuksistaan henkisen huollon toimintamallien riittävydestä. Tämä olisi mielestämme erittäin kiinnostavaa selvittää. Tällöin kiinnostus kohdistuisi erityisesti siihen, miten pelastuslaitoksissa olevat toimintamallit käytännössä toimivat ja pitävätkö konkreettisesti traumaattisissa tilanteissa työskentelevät työntekijät niitä riittävinä.

Tutkittavien pelastustoiminnan pelastuspäälliköiden vastauksista pystyimme havaitsemaan sen, että he tarkastelivat traumaattisten työtehtävien käsittelemistä peilaten sitä menneisyyteen ja aikaisempiin toimintatapoihin sekä myös tulevaisuuteen. Pelastustoiminnan pelastuspäälliköiden mukaan pelastusala on ollut edellisen vuosikymmenen aikana murrosvaiheessa henkisen huollon näkökulmasta. Jokainen tutkimushenkilö nimittäin kertoi, että silloin, kun hän on itse aloittanut uran pelastusalalla, ei traumaattisia työtehtäviä käsitelty lainkaan.

*Siihen aikaan mietittiin, että punttisali ja viina ja liikunta on sit ne lääkkeet, joilla hommia hoidetaan. (H5)*

*- - nuorena palomiehenä ehkä sitten saatto sitten, vaik se tarve oli tai huomaa, et se oli jollakin toisella, niin niitä ei vaan ehkä käyty läpi. (H1)*

Kaksi tutkimushenkilöä ilmaisi kuitenkin huolen siitä, että vaikka alalla on tultu pitkään matkaa noista vuosista, ovat muut organisaatiot, kuten ensihoito ja poliisi, etumatalla edelleen henkisen huollon järjestämisessä verrattuna pelastusalaan. Tähän yksi pelastustoiminnan pelastuspäälliköstä näki syyksi sen, että pelastusalalla hälytystehtävien määrä on huomattavasti pienempi verrattuna esimerkiksi poliisiin tai ensihoitoon, minkä vuoksi henkisestä huollosta ei ehdi muodostua rutiinia. Kaksi pelastustoiminnan pelastuspäällikköä näki haasteeksi sen, ettei pelastusala ole edelleenkään täysin valmis henkisen huollon osalta, vaan henkisen huollon hyväksyminen osaksi päivärutiineja tulee olemaan pidempiaikainen prosessi.

*- - mä oon huolestunut siitä, että pelastustoimi ei ole muuttunut samassa tahdissa kun yhteiskunta. (H2)*

*- - se varmastikin on sellanen pitkä pitkäaikainen prosessi, mitkä vaatii ne muutamat eläköitymiset itseni mukaan lukien, et toi uus kulttuuri tulee ja osaa sopeutua siihen suoraan. (H3)*

Tutkimushenkilöt toivat esille sen, että pelastusalalla esiintyy edelleen vähättelykulttuuria ja ennakkoluuloja henkisen huollon järjestelmiä kohtaan. Opinnäytetyön tekijöinä olisikin ollut kiinnostavaa selvittää lisää, miksi pelastusalalla psyykkisen huollon järjestelmän saaminen osaksi päivärutiineja on niin haastavaa. Pysyäksemme vielä tutkimushenkilöiden esittämien näkemysten ympärillä pohdimme, että mikäli kulttuurin muutos vaatii sukupolven vaihtumista, siirretäänkö samalla vastuuta psyykkisestä työhyvinvoinnista aina vain seuraaville sukupolville.

Tällä opinnäytetyöllämme haluamme tuoda esille sen, että traumaattisten työtehtävien käsitteleminen tukee työhyvinvointia ja työkykyisyyttä. Pelastustoiminnan pelastuspäälliköiden näkemysten myötä tarkoituksenamme oli esitellä sellaisia keskeisiä tekijöitä, jotka mahdollistavat traumaattisten työtehtävien käsittelemisen.

Tutkielmamme osoittaa, että traumaattisten työtehtävien käsittelemisen järjestäminen ei onnistu sormia napsauttamalla, mikäli toimintamalleja ei ole suunniteltu ennakkoon. Tästä syystä pelastuslaitoksilla tulee olla etukäteen suunnitellut järjestelmät ja toimintamallit. Ennakoimalla pyritään varmistamaan niin koko työyhteisön kuin yksilönkin työkykyisyys myös traumaattisen työtehtävän jälkeen. Traumaattisia tilanteita ei tulisi rajata kuitenkaan sellaisiksi, jotka laajuudeltaan katsotaan olevan traumaattisia. Koskaan ei voida etukäteen täysin tietää, milloin kenenkin raja ylitetään. Se onkin erään pelastustoiminnan pelastuspäällikön mukaan kaikista suurin haaste:

*Meidän on helppo iso tilanne aina tunnistaa, koska paljon ihmisiä tai paljon traagista ne on helppoja. Mut sit nää pienemmät, että jollekin se on pienempi, niin se on silloin vaikeempi se löytäminen. (H2)*

Näin lopuksi mielestämme tämän opinnäytetyön tarkoituksena on pyrkiä herättelemään jokaista pelastusalalla työskentelevää edistämään niin omaa kuin koko työvuoron ja lopulta myös koko organisaation psyykkistä työhyvinvointia ja työkykyisyyttä mahdollistamalla jokaiselle tilaisuus käsitellä työssään kohtaamia tapahtumia. Yksi tutkimushenkilöistä toteaa, että viimeistään Suomen mielenterveystilastoja tarkastelemalla tulisi jokaisen ymmärtää psyykkisen hyvinvoinnin merkitys myös työelämässä. Eräs pelastustoiminnan pelastuspäällikkö muistuttaakin, että loppupeleissä työkaverin hyvinvoinnin selvittäminen on hyvinkin yksinkertaista, mikä ei vaadi sen suurempaa koulutusta:

*- - se ei tarvi sen suurempaa älykkyyttä tää ihmisten hyvinvoinnin selvittäminen, kun ihan kysymyksenä vaan, että moi, miten menee, mitä kuuluu. (H5)*

Ehkä olemme siirtymässä myös pelastusalalla vähitellen kulttuuriin, jossa *kovin tyyppi* onkin se, kuka uskaltaa näyttää oman inhimillisyytensä. Maaret Kallion (2014) sanoin: ”Ei tarvitse pärjätä yksin, eikä pärjääminen ole minkään mitta. Vahvempi ja inhimillisempi on se, joka välillä uskaltaa olla pärjäämättä.”

## LÄHTEET

- Castrén, M., Helveranta, K., Kinnunen, A., Korte, H., Laurila, K., Paakkonen, H., Pousi, J. ja Väisänen, O. 2012. *Ensihoidon perusteet*. 4., korjattu painos. Otava. Keuruu.
- Hammarlund, C-O. 2010. *Kriisikeskustelu. Kriisituki, jälkipuinti, stressin ja konfliktien käsittely*. Tietosanoma. Helsinki.
- Haravuori, H. ja Laukkala, T. 2020. Riskitekijät traumaperäisen stressihäiriön ennustajina. www-dokumentti. <https://www.kaypahoito.fi/nix02782>. 28.9.2020.
- Hedrenius, S. ja Johansson, S. 2016. *Kriisituki. Ensiapua onnettomuuksien, katastrofien ja järkyttävien tapahtumien käsittelyyn*. Tietosanoma. Helsinki.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. ja Sajavaara, P. 2015. *Tutki ja kirjoita*. 20., painos. Tammi. Helsinki.
- Huttunen, M. 2018a. Akuutti stressireaktio. www-dokumentti. [https://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p\\_artikkeli=dlk00191&p\\_hakusana=kriisi](https://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk00191&p_hakusana=kriisi). 3.10.2020.
- Huttunen, M. 2018b. Traumaperäinen stressihäiriö. www-dokumentti. [https://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p\\_artikkeli=dlk00526&p\\_hakusana=trauma](https://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk00526&p_hakusana=trauma). 3.10.2020.
- Juuti, P. ja Vuorela, A. 2015. *Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi*. 5., uudistettu painos. PS-kustannus. Jyväskylä.
- Kallio, M. 2014. Lakkaa pärjäämästä – ja ala elää. www-dokumentti. <https://vaestoliitonblogi.com/2014/01/01/lakkaa-parjaamasta-ja-ala-elaa/>. 28.9.2020.
- Klemetilä, A. 2020. Myös tukija tarvitsee tukea. Teoksessa Lahti, T. (toim.); *Suru*. Duodecim. Helsinki.
- Leinonen, L. ja Sumanen, H. 2020. Puhu, pelastaja! Henkistä työsuojelua tarvitaan pelastusalalla. www-dokumentti. <https://read.xamk.fi/2020/kestava-hyvinvointi/puhu-pelastaja-henkista-tyosuojelua-tarvitaan-pelastusalalla/>. 11.1.2021.

- Nissinen, L. 2007. *Auttamisen rajoilla. Myötätuntouupumisen synty ja ehkäisy*. Edita. Helsinki.
- Nissinen, L. *Rajansa kaikella. Miten estää myötätuntouupuminen?* 2012. Edita. Helsinki.
- Nurmi, L. 2006. *Kriisi, pelko, pakokauhu*. Edita. Helsinki.
- Palosaari, E. 2007. *Lupa särkyä*. Edita. Helsinki.
- Pasternack, I. 2004. Psykologinen jälkipuinti eli debriefing – kiistanalainen käytäntö edelleen. www-dokumentti. [https://www.ebm-guidelines.com/dtk/shk/avaa?p\\_artikkeli=ttl00139](https://www.ebm-guidelines.com/dtk/shk/avaa?p_artikkeli=ttl00139). 28.9.2020.
- Peltoniemi, M. 2018. Traumaattinen tilanne pitää purkaa. www-dokumentti. <https://www.vsshp.fi/fi/sairaanhoitopiiri/media-tiedotteet-viestinta/julkaisut/Documents/Hospitaali-2018-2.pdf>. 26.9.2020.
- Pohjolan-Pirhonen, C. 2007. Debriefing tukemassa kriisin kohdannutta. Teoksessa Pohjolan-Pirhonen, C., Poutiainen, K. ja Samulin, H. (toim.); *Kriisityön käsikirja. Käytännön opastusta kriisin kohdatessa*. Kirjapaja. Helsinki.
- Ponteva, M. ja Laukkala, T. 2020. Traumaperäisen stressihäiriön esiintyvyys pelastustyöntekijöillä ja rauhanturvaajilla. www-dokumentti. <https://www.kaypahoito.fi/nak06906#R1>. 2.10.2020.
- Puranen, K. 2018. Pelastajallakin on katkeamispiste – puhuminen ehkäisee masennusta. www-dokumentti. <https://pelastustieto.fi/pelastustoiminta/tyohyvinvointi/pelastajallakin-on-katkeamispiste-puhuminen-ehkaisee-masennusta/#5e568762>. 10.1.2021.
- Roberts, NP., Kitchiner, NJ., Kenardy, J., Robertson, L., Lewis, C. ja Bisson, JI. 2019. Multiple session early psychological interventions for the prevention of post-traumatic stress disorder. www-dokumentti. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6699654/pdf/CD006869.pdf>. 3.10.2020.

- Ruishalme, O. ja Saaristo, L. 2007. *Elämä satuttaa – kriisit ja niistä selviytyminen*. Tammi. Helsinki.
- Ruusuvuori, J. ja Tiittula, L. 2005. Johdanto. Teoksessa Ruusuvuori, J. ja Tiittula, L. (toim.); *Haastattelu. Tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus*. Vastapaino. Tampere.
- Saari, S. 2008. *Kuin salama kirkaalta taivaalta. Kriisit ja niistä selviytyminen*. 5., painos. Otava. Keuruu.
- Saari, S., Kantanen, I., Kämäräinen, L., Parviainen, K., Valoaho, S. ja Yli-Pirilä, P. 2009. (toim.); *Hädän hetkellä – psyykkisen ensiavun opas*. Duodecim. Helsinki.
- Samulin, H. 2007. Kriisit. Teoksessa Pohjolan-Pirhonen, C., Poutiainen, K. ja Samulin, H. (toim.); *Kriisityön käsikirja. Käytännön opastusta kriisin kohdatessa*. Kirjapaja. Helsinki.
- Sosiaali- ja terveysministeriö. 2019. Äkillisiin traumaattisiin tilanteisiin liittyvän psykososiaalisen tuen kehittäminen. www-dokumentti. [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161634/R\\_46\\_19\\_Psykososiaalisen\\_tuen\\_loppuraportti.pdf](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161634/R_46_19_Psykososiaalisen_tuen_loppuraportti.pdf). 27.9.2020.
- Sosiaali- ja terveysministeriö. 2009. Traumaattisten tilanteiden psykososiaalinen tuki ja palvelut. www-dokumentti. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/72736/Jul200916.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. 27.9.2020.
- Sumanen, H. 2020. Experiences and impacts of the post critical incident seminar among rescue and emergency medical service personnel. <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/344757/ISBN9789523442580.pdf?sequence=2&isAllowed=y>. 28.9.2020.
- Suomen palopäällystöliitto. 2020. www-dokumentti. [https://www.sppl.fi/koulutukset/koulutushaku/pelastusalan\\_post-traumatyopaja\\_2020\\_peruttu.862.html](https://www.sppl.fi/koulutukset/koulutushaku/pelastusalan_post-traumatyopaja_2020_peruttu.862.html). 15.10.2020.
- Tahkola, M. 2020. Kriisissä kukin reagoi tavallaan. Teoksessa Lahti, T. (toim.); *Suru*. kustannus Oy Duodecim. Helsinki.

Tarnanen, K., Laukkala, T. ja Haravuori H. 2020. Traumaperäiset stressireaktiot ja -häiriöt. www-dokumentti. [https://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p\\_artikkeli=khp00086&p\\_teos=khp](https://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=khp00086&p_teos=khp). 2.10.2020.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. 2019. Mitä toimintakyky on? www-dokumentti. <https://thl.fi/fi/web/toimintakyky/mita-toimintakyky-on>. 28.9.2020.

Toivola, K. 2004. Myötätuntuupumus – auttajan työperäinen riski. www-dokumentti. [https://www.ebm-guidelines.com/dtk/ltk/avaa?p\\_artikkeli=t1l00149&p\\_haku=akuutin](https://www.ebm-guidelines.com/dtk/ltk/avaa?p_artikkeli=t1l00149&p_haku=akuutin). 2.10.2020.

Traumaterapiakeskus. 2018. Psykkinen trauma. www-dokumentti. <https://www.traumaterapiakeskus.com/18>. 24.9.2020.

Turunen, T. 2020. Kehon ja mielen hätätilassa on vaikea surra. Teoksessa Lahti, T. (toim.); *Suru*. Duodecim. Helsinki.

Työterveyshuoltolaki 2001/1383.

Työturvallisuuslaki 2002/738.

van Emmerik, Arnold A P., Kamphuis, Jan H., Hulsbosch, Alexander M. ja Emmelkamp, Paul M G. 2002. Single session debriefing after psychological trauma: a meta-analysis. www-dokumentti. <http://www.pitt.edu/~kconover/ftp/Lancet-CISM.pdf>. 3.10.2020.

Wahlbeck, K. 2005. Onko varhaisesta jälkipuinnista hyötyä vai haittaa? www-dokumentti. <https://www.duodecimlehti.fi/xmedia/duo/duo94798.pdf>. 1.10.2020.

Wahlbeck, K. 2020. Traumaperäinen stressihäiriön ehkäisy. www-dokumentti. <https://www.kaypahoito.fi/nak06920#R3>. 27.9.2020.

## LIITTEET

### LIITE 1: Sähköpostiviesti tutkimushenkilöille

Hyvä Pelastustoiminnan pelastuspäällikkö,

Olemme pelastusalan päällystöopiskelijoita Pelastusopistosta ja teemme parhaillaan opinnäytetyötä. Opinnäytetyöaiheemme käsittelee traumaattisten työtehtävien käsittelemistä pelastusalalla ja tavoitteenamme on selvittää **pelastustoiminnan pelastuspäälliköiden käsityksiä ja kokemuksia traumaattisten työtehtävien käsittelemisestä sekä käsittelyn tarpeellisuudesta.**

Lähestymme Sinua, pelastustoiminnan pelastuspäällikköä, sillä olemme kiinnostuneita kuulemaan ajatuksiasi ja kokemuksiasi edellä mainitusta aiheesta.

Selvitys toteutetaan haastattelututkimuksena loka-marraskuussa 2020 Skypen tai Teamsin välityksellä. Haastattelun arvioitu kesto on 30 minuuttia. Saatuja vastauksia hyödynnämme opinnäytetyössämme.

Haastatteluun osallistuminen on vapaaehtoista, mutta opinnäytetyömme kattavuuden ja luotettavuuden kannalta toivomme, että juuri Sinä kerrot omia käsityksiäsi ja kokemuksiasi traumaattisten työtehtävien käsittelemisestä sekä suhtautumistasi käsittelyn tarpeellisuuteen. Antamasi vastaukset käsitellään luottamuksellisesti ja nimettöminä, eikä opinnäytetyössämme tule ilmi nimeäsi tai muita sellaisia asioita, joiden pohjalta Sinut voitaisiin tunnistaa. Tutkimusaineistomme tulee vain meidän käyttöömme ja aineisto tullaan hävittämään tutkielman valmistuttua.

Opinnäytetyötämme ohjaa Pelastusopistolta erikoistutkija Alisa Puustinen ja halutessasi voit myös kääntyä hänen puoleensa (alisa.puustinen[at]pelastusopisto.fi), mikäli sinulla on työtämme koskevia kysymyksiä.

Ystävällisin terveisin

Eveliina Impiö AmkN18

Reetta Impiö AmkN19

Lisätietoja: eveliina.impio[at]edu.pelastusopisto.fi



## LIITE 2: Haastattelurunko

### Traumaattiset työtehtävät

1. Mitä traumaattiset työtehtävät mielestäsi ovat? Määrittele. Millaisia traumaattisia työtehtäviä olet kohdannut työurallasi? Kerro ja anna esimerkkejä.

- a. Miten käsittelit kokemuksen?
- b. Miten tulit kohdatuksi? Kerro, miten työkaverisi ja esimiehesi suhtautuivat kokemukseesi.
- c. Miten ja milloin hait apua? Lähtikö avun tarve itsestäsi vai kannustiko siihen joku muu? Millaista apua sait esimerkiksi työkavereiltasi ja esimieheltäsi?
- d. Miten kokemus mielestäsi vaikutti työssä jaksamiseen?

2. Oletko kohdannut esimiehenä urallasi tilannetta, että työntekijä on traumaattisen tehtävän jälkeen kärsinyt traumaattisesta tilanteesta aiheutuneista oireista?

- a. Millaista oirehtiminen on ollut? Miten oirehtiminen on näkynyt esimiehelle tai työkaverille?
- b. Onko työntekijä pystynyt jatkamaan traumaattisen tilanteen jälkeen työsään?

### Traumaattisten työtehtävien käsitteleminen työpaikalla

3. Miten yleisesti pelastuslaitoksissa/teidän pelastuslaitoksellanne toimitaan, kun tiedetään, että työntekijä on kohdannut työssään traumaattisen tilanteen?

- a. Miten mielestäsi kyseisessä tilanteessa tulisi toimia?
- b. Millaista apua on tarjolla? Miten apua tarjotaan? Anna esimerkkejä.

4. Millä tavoin traumaattisten työtehtävien käsittelemisen ja avun riittävä saanti turvataan? Miten saatte selville avun tai käsittelyn olevan riittävää työntekijälle?

- a. Miten työntekijöitä kannustetaan/rohkaistaan hakemaan apua tarvittaessa? Kerro esimerkkejä.
- b. Millaisia valmiita toimintamalleja on? Miten niitä hyödynnetään?
- c. Ovatko toimintamallit mielestäsi toimivia? Tulisiko toimintamalleja mielestäsi kehittää? Miten?
- d. Miten riittävä työkyky traumaattisen tilanteen jälkeen varmistetaan?

5. Millainen työilmapiiri tukee mielestäsi traumaattisten työtehtävien käsittelyä? Kerro esimerkkejä.

a. Millaisessa työilmapiirissä itse kokisit helpoksi puhumisen omasta kokemuksestasi traumaattisen työtehtävän jälkeen? Miksi?

b. Millainen työilmapiiri pelastuslaitoksilla mielestäsi on? Kerro kokemuksestasi.

c. Kuka on vastuussa työilmapiiristä? Miten voit esimiehenä mielestäsi vaikuttaa työilmapiiriin?

6. Millaisia ajatuksia Sinulle on herännyt ajankohtaisista työhyvinvointiin liittyvistä keskusteluista, kampanjoista ja hankkeista?

a. Millaista keskustelua aihe on herättänyt pelastuslaitoksen sisällä?

b. Ovatko työhyvinvointia esille nostavat ja tukevat kampanjat tai hankkeet mielestäsi tarpeellisia? Mitä kampanjoilla ja hankkeilla halutaan mielestäsi saada aikaan?

### **Esimiehen rooli traumaattisten tilanteiden käsittelyssä**

7. Millainen rooli esimiehellä on mielestäsi traumaattisten tilanteiden käsittelyssä?

a. Millaisia kokemuksia Sinulla on esimiehen tavoista kohdata traumaattisen tilanteen kokenut työntekijä?

b. Miten toimisit esimiehenä tietäessäsi työntekijän kohdanneen traumaattisen työtehtävän?

c. Onko Sinulla mielestäsi taitoja/keinoja huomata traumaattisen työtehtävän jälkeinen mahdollinen oireilu työpaikalla? Millaisia taitoja/keinoja?

d. Millaisia keinoja esimiehellä on tukea työntekijöitä vaikeiden kokemusten jälkeen?

e. Miten Sinä esimiehenä voisit mielestäsi tukea työntekijöitä traumaattisten työtehtävien jälkeen?

8. Millä tavoin Sinä esimiehenä huomioit työntekijöiden erilaiset tavat käsitellä traumaattisia työtehtäviä?

a. Millaisia tapoja olet itse kohdannut? Kerro esimerkkejä.

b. Miten erilaiset tavat käsitellä traumaattisia työtehtäviä huomioidaan? Miten ne mielestäsi tulisi huomioida?

## LIITE 3: Esimerkki aineiston analyysistä

Alkuperäisilmaisut	Pelkistys	Alakategoria	Yläkategoria
<p><i>Se (toimintamalli) luosen pohjan ja sen jälkeen, kun se kriisi tapahtuu ja siihen liittyy esimerkiksi defusing-toimintaa, niin silloin me ollaan vahvoilla. (H5)</i></p> <p><i>- - tää toimintamalli mikä meil sit on, niin se on ollu toimiva järjestelmä, siihen asiaan ollaan pystytty puuttumaan ja hyvin matalalla kynnyksellä. (H6)</i></p> <p><i>- - jotta se työkykyisyys pystyttäis turvaamaan työntekijöille traumaattisen tilanteen aikana ja sen jälkeen niin sen järjestelmän tulee olla kunnossa. (H3)</i></p>	<p>Etukäteen suunniteltu toimintamalli luosen pohjan työtehtävän käsittelemiselle</p> <p>Käytössä oleva toimintamalli mahdollistaa puuttumisen</p> <p>Järjestelmän tulee olla kunnossa, jotta työkykyisyys voidaan turvata</p>	<p>Psyykkisen huollon etukäteissuunnittelu</p>	<p>Suunniteltu järjestelmä osana päivittäisiä rutiineja</p>
<p><i>- - se on sama kun tehdään prontoraportti tai ensihoidon potilaskertomus tehtävän jälkeen niin tää purkutilaisuus määrätyissä tehtäväsoissa olis aina automaattinen luonnollinen osa sitä tehtävää. (H5)</i></p> <p><i>- - ei ketään halutakaan piikittää, vaan käydään se tilanne läpi ja mitkä oli ne faktat ja mitä siellä oikeasti tapahtu ja miks näin toimittiin ja niin poispäin -. (H2)</i></p>	<p>Purkutilaisuuden tulisi olla luonnollinen osa tehtävää</p> <p>Jokaisen tehtävän jälkeen käydään läpi tilanteeseen liittyvät faktat</p>	<p>Järjestelmät osaksi päivittäisiä rutiineja</p>	
<p><i>- - jatkuvassa valmiudessa illat, yöt, viikonloput eli 24/7. (H5)</i></p>	<p>Jatkuvassa valmiudessa 24/7</p>	<p>Jatkuva valmius</p>	

<p>- - jos se on sitten siihen vuoroon koskeva joku tällöinen traumaattinen tilanne, niin sitä totakai ulkopuoliselta pyydetään ja tulee sitten kouluttajat. (H1)</p> <p>- - ei me jätetä ketään yksin. Esimiehet huolehtii, kaikki defusing-kouluttajat huolehtii, mestarit huolehtii, et tarvitaes nää keskustelut käydään. (H1)</p>	<p>Ulkopuolinen kouluttaja tarvittaessa</p> <p>Useat eri henkilöt huolehtivat, että keskustelut järjestetään</p>	<p>Vastuun jakaminen useammalle henkilölle</p>	<p>Traumaattisten työtehtävien käsitteleminen toteutetaan yhteistyössä</p>
<p>Meillä on hyvä yhteistyö sairaanhoitopiirin kanssa asiassa. (H5)</p> <p>- - ensihoitokeskuksen kautta pyöräytetään, et he saa sitten myös tarvittavat tiedot ja kirjatukset siitä. (H2)</p> <p>- - ja sitä jos tarvetta on, niin sitä asiaa vietään sitten työterveyshuollon kautta eteenpäin. (H6)</p>	<p>Yhteistyö sairaanhoitopiirin kanssa</p> <p>Yhteistyö ensihoitokeskuksen kanssa</p> <p>Yhteistyö työterveyshuollon kanssa</p>	<p>Yhteistyö eri toimijoiden ja organisaatioiden kanssa</p>	
<p>- - jos joku ilmaisee, että hän haluaisi, että näistä asioista keskustellaan enemmän ja työnantajan tehtävä on ne järjestää sitten. (H4)</p> <p>Esimiesten, mestareiden tai minunkin niin pitää osata sitä henkilöstöä lukee, et jos siellä selkeestikin on tai huomaa jotain, et jengi oireilee, niin totta kai nää nostetaan keskusteluun - -. (H1)</p>	<p>Työnantajan tehtävänä on järjestää purkutilaisuus</p> <p>Esimiesten tehtävänä on lukea henkilöstöä</p>	<p>Velvollisuus huolehtia työntekijän psyykkisestä hyvinvoinnista</p>	<p>Esimies mahdollistaa psyykkisen huollon</p>
<p>Se lähiesimies on se henkilö, jonka tehtävä on se arvioida. Jos lä-</p>	<p>Esimiesten tehtävänä on arvioida purkutilaisuuden tarve</p>	<p>Työtehtävän käsittelemisen tarpeen arviointi</p>	

<p><i>hiesimies itse on kokenut traumaattisen tilanteen palomiesten kanssa, niin seuraava porras on meillä palomestari. Jos palomestari on kokenut traumaattisen kokemuksen, niin meillä päivystää päällikkö - -. (H5)</i></p> <p><i>- - jos siinä esimies ei millään tavalla asioita huomioi, niin kyllähän ne jää sitten sinne hautumaan ne asiat ja jollain tavalla sitten tulee ilmi myöhemmin. (H4)</i></p>	<p>Mikäli esimies ei reagoi, voi työtehtävä jäädä käsittelemättä</p>	
<p><i>- - aika paljon esimerkiksi yksikönjohtaja, kessu, lähimies persoonasta kiinni. - - jos ei se lähiesimies oo aktiivinen, nii se jää jopa käsittelemättä. (H2)</i></p> <p><i>- - jos esimies naureskelee, että joo joo kaiken näköistä, niin ei se toimi. (H5)</i></p>	<p>Jos lähiesimies ei ole aktiivinen, voi työtehtävä jäädä käsittelemättä</p> <p>Ilman esimiehen hyväksyntää järjestelmä ei toimi</p>	<p>Keskeinen rooli psyykkisen huollon toimintamallien toimivuuden takaamiseksi</p>