

Vaikutteita psykologisiin jälkitoimiin Yhdysvalloista

Kokemuksia Pohjanmaalta
Jaakko Raitis

4/2021

ESIPUHE

Opinnäyteprosessi on ollut itselleni poliisiammattikorkeakoulututkinnon lopputyönä monin tavoin rikas. Aihe oli ennen työn aloittamista pintaraapaisun tasolla tuttu. Mitä enemmän aiheeseen olen perehtynyt, sitä suuremmaksi on kasvanut myös mielenkiinto aihetta kohtaan. Psykologia on aina kiinnostanut minua, ja varsinainen varmistus opinnäytteen aiheeseen tuli omien kokemusten myötä ollessani työharjoittelussa Pohjanmaan poliisilaitoksella. Kun ensimmäistä kertaa huomasin, kuinka matalalla kynnyksellä psykologisten jälkitoimien työkalupakki avattiin, ja kuinka tosissaan henkiin hyvinvointiin suhtaudutaan Pohjanmaalla, ei aiheen valinnan suhteen ollut enää mitään epäselvää. Tämä opinnäyte on tehty Pohjanmaan poliisilaitoksen hyväksi, ja toivon todella, että opinnäytettäni pystyttäisiin hyödyntämään kehityksellisessä tarkoituksessa.

Haluan kiittää kaikkia, jotka ovat opinnäytettä tehdessäni kannustaneet, antaneet vinkkejä ja neuvoneet, sekä olleet muuten hengessä mukana. Nöyrät kiitokset kuuluvat myös haastatteluihin osallistuneille. Kaikki edellä mainitut, joille kiitokset menevät, tunnistavat itsensä esipuheen lukiessaan.

Seinäjoella 6.4.2021

Jaakko Raitis

TIIVISTELMÄ

Jaakko Raitis: *Vaikutteita psykologisiin jälkitoimiin Yhdysvalloista, kokemuksia Pohjanmaalta*

Opinnäytetyön muoto: Tutkimuksellinen

Julkisuusaste: Julkinen

Ohjaaja: Jari Hyyti, Lehtori

Tutkinto: Poliisi (AMK)

Henkinen hyvinvointi työyhteisössä ja yksilötasolla on osa-alue, johon kiinnitetään poliisin ammatissa jatkuvasti enemmän huomiota. Alkunsa psykososiaalisen tuen suunnittelu ja toteuttaminen sai vuonna 1986 tapahtuneen Jakomäki-Mikkelin- nimellä tunnetun panttivankidraaman jälkeen. Edellä mainitussa tapahtumassa kuoli itse tekijä, sekä yksi kolmesta panttivangista. Kolme tuon ajan Karhuryhmään kuulunutta poliisia loukkaantui vakavasti fyysisesti, ja muut mukana olleet altistuivat post-traumaattiselle stressille. Seuraava merkittävä tapahtuma jälkitoimien kehityksen kannalta oli vuoden 2008 Kauhajoen koulusurmat, jonka myötä psykologisiin jälkitoimiin ja niiden suunnitteluun pyrittiin kehittämään entistä toimivampi malli. Vuosien varrella Suomen poliisiorganisaatiossa on pyritty kehittämään kriittisten tilanteiden jälkeen järjestettäviä psykologisia jälkitoimia, ja suunta on jatkuvasti positiivisempaan päin. Pohjanmaan poliisilaitoksella on omaksuttu kokonaisvaltaisesti Jeffrey Mitchellin ja George Everlyn kehittämä Critical Incident Stress Management (CISM) stressinhallinta-malli. Tähän opinnäytteeseen on koottu viiden eri ikäisen Pohjanmaalla työskentelevän poliisin kokemuksia psykologisista jälkitoimista kriittisten tilanteiden jälkeen. Teoriaosuudessa on käsitelty aiheen kannalta oleelliset käsitteet sekä asiakokonaisuudet läpi. Esimerkkeinä voidaan mainita CISM-mallin sisältö, poliisihallituksen määräys jälkitoimista, sekä lisämausteena loppuun liitetty nykyään eläkeellä olevan psykologiasiantuntija Lasse Nurmen lausunto, josta ilmenee muun muassa psykologisten jälkitoimien kehityskaari Suomessa, alkaen vuoden 1986 tapahtumista. Opinnäytteen aineiston keruussa teemahaastatteluiden kautta esille tulleita kehitysideoita tullaan parhaassa tapauksessa hyödyntämään Pohjanmaan poliisilaitoksella, ja tätä kautta pyritään kehittämään psykologisten jälkitoimien suunnittelua ja toteutusta.

Sivumäärä: 44 sivua

Tarkastuskuukausi ja vuosi: 4/2021

Avainsanat: kriisi, trauma, jälkipuinti, stressinhallinta, vertaistuki, psykologinen väliintulo, kriisi-interventio

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	1
1.1 Opinnäytteen tarkoitus	1
1.2 Aikaisemmat tutkimukset	1
2 Teoreettinen viitekehys	2
2.1 Käsitteitä	2
2.1.2 Kriisi ja trauma	2
2.1.3 Traumatisoituminen ja traumojen käsittely	3
2.1.4 Traumaattisen kriisin kulku	3
2.1.5 Traumaperäinen stressihäiriö (PTSD)	4
2.2 Kriittisten tilanteiden jälkitoimet poliisihallinnossa	6
2.2.1 Kriittinen tilanne työssä	6
2.2.2 Kriittisten tilanteiden jälkitoimien eri vaiheet	7
2.2.3 Koordinaattorit	7
2.2.4 Useaa poliisiyksikköä koskeva tapahtuma	8
2.3 Vaikutteita jälkitoimiin Yhdysvalloista	8
2.3.1 Critical Incident Stress Debriefing	9
2.3.2 Defusing-istunto	10
2.3.3 Debriefing-istunto (psykologinen jälkipuinti)	11
2.3.4 Critical Incident Stress Management	12
2.3.5 Strateginen suunnittelu	13
2.3.6 Suurten ryhmien interventiot	13
2.3.7 Pienten ryhmien interventiot	14
2.3.8 Posttraumainternaatit	15
2.3.9 Perheiden CISM	15
2.3.10 Uskonnollinen kriisi-interventio	16
2.3.11 Kriittisten tilanteiden jälkitoimien seuranta	16
2.4 Yhteneväisyyksiä ja eroavaisuuksia CISM vrt Poha	16
3 Tutkimusmenetelmä ja aineiston keruu	17
3.1 Teemahaastattelu	17
3.1.1 Aineiston keruu	18
3.1.2 Haastatteluteemat	18
3.2 Haastatteluiden toteutus	19
3.2.1 Kokemukset jälkitoimista yleisesti	19
3.2.2 Eri jälkitoimien toteutustavat	24
3.2.3 Omat tuntemukset ennen vs jälkeen jälkipuinnin	26
3.2.4 Oman työyhteisön asenne ja henkisen tuen saamisen mahdollisuus	30
4 johtopäätökset ja pohdinta	36
4.1 Johtopäätökset	36
4.2 Yhteenveto	37

4.3 Luotettavuusarviointi.....	38
4.4 Omaa pohdintaa	38
5 LÄHTEET	39
LIITE 1	40
LIITE 2	41

1 JOHDANTO

1.1 Opinnäytteen tarkoitus

Opinnäytteen ydintarkoitus on selvittää, miten Pohjanmaalla omaksuttu **Critical Incident Stress Management**-malli jälkitoimien toteutuksessa on koettu kohderyhmän tasolla. Koska samaa aihetta käsitteleviä tutkimuksia on tehty jo aikaisemmin, tämän tutkimuksen tarkoitus on toimia ikään kuin jatkotutkimuksena nykyhetken tilanteesta, jossa käydään kuitenkin teoriassa perusteellisemmin läpi, mitä toimenpiteitä ja seikkoja Jeffrey T. Mitchellin kehittämä **Critical Incident Stress Management**-malli pitää sisällään. Edellä mainittu **CISM**-malli on omaksuttu Pohjanmaan poliisilaitoksella jälkitoimien suunnittelussa ja toteutuksessa, joten siksi näkisin sen merkittävänä osana tämän tutkimuksen teoreettista puolta. Tarkoituksena on myös käsitellä teoriassa Poliisihallituksen määräystä jälkitoimista, jotta Pohjanmaalla omaksutusta **CISM**-mallista, sekä Poliisihallituksen määräyksestä saisi teoriassa riittävän käsityksen. Tarkoituksena ei ole kriittisesti vertailla Pohjanmaan poliisilaitoksen ja Poliisihallituksen mallia. Tutkimuksen toisena ydintavoitteena on tarkoitus selvittää, onko edellä mainitun **CISM**-mallin omaksuminen näkynyt jälkitoimien kohderyhmään kuuluvien poliisimiesten kokemuksissa. Luonnollisesti kokemuksellista tutkimusta tehdessä tulee myös huomioida mahdollisia kehitysideoita, joita aineiston keruussa mahdollisesti ilmenee teemahaastatteluiden myötä.

1.2 Aikaisemmat tutkimukset

Kriittisiä tilanteita seuraavista jälkitoimista on tehty poliisiorganisaatiossa aikaisempia tutkimuksia, jotka ovat olleet vaihtelevia kattavuutensa puolesta. Opinnäytteet, joita olen tarkastellut, ja käyttänyt myös lähdemateriaalina tässä opinnäytteessä, ovat Maria Perälän ja Terhi Vaisleen 2016 julkaistu AMK-tason opinnäyte ”Kokemuksia jälkitoimista hälytysajossa tapahtuneen liikenneonnettomuuden jälkeen Pohjanmaan poliisilaitoksella” ja Kimmo Huhta-Ahon 2017 julkaistu poliisipäälystötason tutkielma ”Vertaistukikokemuksia Pohjanmaan poliisilaitoksella. Onko vertaistuellä väliä?”

Edellä mainituista ensimmäinen Perälän ja Vaisleen opinnäyte oli lähinnä Case-tyyppinen tapauskohtainen tutkimus, jossa jälkitoimia käytiin teoreettisella tasolla läpi, mutta ainoastaan välittömän kokemuksellisen purkukeskustelun ja 7-vaiheisen purkukeskustelun osalta. Jälkimmäinen Huhta-Ahon tutkimus taas käsitteli nimensä mukaisesti poliisimiesten toisilleen antamaa vertaistukea ja sen vaikutusta. Kummassakin edellä mainitussa tutkimuksessa aihealue käsitteli samaa, mutta kummasakaan tutkimuksessa ei tullut ilmi kokonaisuudessaan **CISM**, eli **Critical Incident Stress Management**-mallin sisältö, jota tässä tutkimuksessa on tarkoitus käsitellä teoriassa.

Samaa aihetta on käsitellyt myös rikoskomisario Juha Järvelinin vuonna 2011 julkaistu väitöskirja: ”Poliisin työturvallisuudenjohtamisen toimivuus kriisitilanteiden yhteydessä, Kolme kouluampumistapausesimerkkiä”

Edellä mainittu väitöskirja on ollut myös yhtenä kirjallisena lähteenä tässä opinnäytetyössä.

Tutkimuskysymykset:

Miten jälkitoimien toteutus on Pohjanmaalla koettu?

Näkykö Critical Incident Stress Management-mallin omaksuminen kohderyhmän kokemuksissa?

2 TEOREETTINEN VIITEKEHYS

2.1 Käsitteitä

Jotta lukija ymmärtäisi, mitä opinnäytteessä esille tulevat käsitteet tarkoittavat, ja mistä aiheesta on yleisesti ottaen kysymys, oleellisimpia käsitteitä on käyty teoriassa läpi.

2.1.1 Kriittinen tilanne

Poliisityössä altistutaan sellaisiin sekä lyhytkestoisiin ja äkillisiin uhka- ja väkivaltatilanteisiin että vaatimuksiltaan erittäin kuormittaviin tilanteisiin, jotka voivat altistaa traumatisoitumiselle. Poliisityön vaarallisia puolia ei voida kokonaan poistaa, joten tulee erityisesti kiinnittää huomiota kriittisistä tilanteista selviämiseen ja työyhteisön tukeen. Työyhteisössä kuka tahansa voi joutua kohtaamaan ja käsittelemään kriittisen tilanteen seurauksia. Koko henkilöstön valmentaminen kohtaamaan kriittisiä tilanteita on tärkeä keino ehkäistä tilanteen kuormittavia vaikutuksia. (*Poliisihallitus 2019, 1.*)

Tässä tutkimuksessa perehdytään teoriassa jälkipuinnin tarkoitukseen, jälkitoimien suunnitteluun ja toteutukseen Pohjanmaan poliisilaitoksella, sekä kokemuksiin siitä, millaisena jälkitoimien toteutus on Pohjanmaan poliisilaitoksella koettu.

Jälkipuinnilla ehkäistään tai ainakin lievitetään traumaattisen tapauksen jälkivaikutuksia. Tarkoitus on myös tuoda esiin se, että kukaan ei selviä oireitta, jos tilanne tai tapaus on tarpeeksi rankka, omakohtainen tai muuten puhutteleva. (*Nurmi 2006, 177.*)

2.1.2 Kriisi ja trauma

Kriisi on tapahtuma, jossa aikaisemmat kokemukset eivät riitä tapahtuman käsittelyyn ilman merkittävää kärsimystä. (*Cullberg, 1975; 2006*) Kriisi synnyttää reaktioita, jotka vaikuttavat ihmiseen kokonaisuudessaan: esimerkiksi kaipauksen, epätoivon ja voimakkaan väsymyksen tunteet ovat tavallisia. Kriisi vaikuttaa sekä niihin, jotka ovat suoraan sen uhreja, että heidän lähipiiriinsä. Ihmissuhteet voivat muuttua väkinäisiksi mutta olla samaan aikaan erityisen tärkeitä. (*Hedrenius & Johansson, 2016, 27.*)

2.1.3 Traumatisoituminen ja traumojen käsittely

Trauma on lääketieteellisesti määritelty tila, joka syntyy kriisitapahtuman jälkeen. Kriisi muuttuu traumaksi, kun tapahtuman yli ei päästäkään karkeasti määriteltynä kohtuullisessa ajassa. Trauma jättää kriisin kokeneen henkilön mieleen jäljen tapahtumasta, josta johtuvat stressireaktiot saattavat puhjeta yhä uudelleen tilanteissa, jotka muistuttavat henkilöä alkuperäisestä kriisitapahtumasta. (Perrälä & Vaisle 2016, 7.)

Sokista selvittyään ihminen alkaa vähitellen tajuta, mitä on tapahtunut. Hänessä käynnistyy vaiheittainen prosessi, jonka tarkoitus on saattaa hänet takaisin arkeen ja luomaan "uusi tulevaisuuden käsikirjoitus". Tässä jälleenrakentamistyössä hän on toisaalta yksin, mutta toisaalta erilaisiin sosiaalisiin ryhmiin kuuluvana hänellä on tukea keskustelukumppaneista. (Nurmi 2006, 161.)

Traumatisoivia tapahtumia on erilaisia, ja erilaiset ihmiset kokevat erilaiset asiat traumatisoivina. Merkittävässä roolissa traumojen käsittelyssä tulee esiin vertaistuki. Ennen vanhaan sota-ajan eläneet veteraanit kokoontuivat maaseudulle esimerkiksi pelaamaan korttia kylän miesten kanssa. Noihin korttirinkeihin kuului myös se, että pullo kiersi korttiringissä. Edellä mainittu tyyli on ollut tuohon aikaan vielä määrittelemätön, mutta nykyään voidaan puhua käsitteestä "traumaattisten kokemusten purku vertaistukiryhmässä". (Nurmi 2006, 162.)

Edellä mainittu vertaistuki on osoittautunut toimivaksi ja tärkeäksi osaksi poliisiorganisaatiossa, kun vertaistukea antaa mahdollisesti vastaavia kokemuksia läpikäynyt henkilö. Voisi sanoa, että vertaistuen on koettu olevan hyvä asia, kun osapuolet puhuvat "samaa kieltä" ja ovat samasta työyhteisöstä ja saman koulutuksen saaneita.

2.1.4 Traumaattisen kriisin kulku

Traumaattisen kriisin kulkua kuvanneet stressitutkija Mardi Horowitz sekä ruotsalainen sosiaalipsykiatri Johan Cullberg ovat kuvanneet traumaattisen tapahtuman selviytymisen vaiheita seuraavasti: (Nurmi 2006).

Sokkivaihe

Sokkivaihe kestää usein ensimmäisen seuraavan vuorokauden kriittisestä tapahtumasta. Ihmisen mieli on sekaisin, ja hänen on vaikea käsittää tapahtunutta. Hän hokee ja toistaa ja ihmettelee, mitä on tapahtunut eikä voi uskoa sitä todeksi. Hänen kanssaan on vaikea keskustella järkevästi ja jäsenytyneesti. Tässä vaiheessa henkilölle läheisten olisi tärkeä toimia "korvina", kuunnella ja olla läsnä ja käytettävissä, myös käytännön asioiden hoidossa.

Reaktiovaihe

Henkilö alkaa vähitellen käsittää, mitä hänelle on tapahtunut. Reaktiovaihe voi kestää useita viikkoja. Reaktiovaiheeseen liittyy voimakkaita traumaperäisen stressin oireita. Henkilö tarvitsee itselleen pur-

kautumiskeinoja ja -kanavia. Purkautumiskeinot voivat vaihdella suuresti - hyvistä ja suotavista epäsuotuisiin. Hyviä keinoja ovat tukeutuminen lähiomaisiin, hyviin ystäviin, ja esimerkiksi vertaistuellisesti työtovereihin, sekä ammattiauttajiin. Epäsuotavia keinoja ovat esimerkiksi täydellinen tapahtuneen kieltäminen, runsas alkoholin käyttö, huumeet ja ylimitoitettut lääkeannokset.

Käsittelyvaihe

Tapauksessa mukana ollut henkilö alkaa hyväksyä uuden elämäntilanteen ja keskittyy arjen askareisiin. Esimerkiksi liikunnan merkitys korostuu, lähiomaisten kanssa erilaisten asioiden tekeminen ja yleisen arjen eläminen mahdollisimman normaalisti. Tämän vaiheen läpikäyminen voi kestää kuuksia.

Uudelleen suuntautumisen vaihe

Ihminen luo kokemansa perusteella elämälleen uuden perustan, joka voi olla aiempaa vahvempi. Jos hän on työskennellyt traumaattisen kokemuksensa hyvin lävitse ja lähtee rakentamaan tulevaisuuttaan sen pohjalta, mitä hänellä on jäljellä, hän selviää tulevaisuudessa todennäköisesti entistä vahvempana yksilönä.

2.1.5 Traumaperäinen stressihäiriö (PTSD)

Traumaattisen kokemuksen käsittely saattaa juuttua myös reaktiovaiheeseen. Tällöin voimakkaat reaktiot ja oireet eivät heikkenekään ajan myötä vaan ne jäävät päälle. Kysymyksessä on tällöin postraumaattinen stressihäiriö. (Saari 2000, 77.)

Lasse Nurmi on koonnut Amerikan psykiatriyhdistyksen laatimat traumaperäisen stressihäiriön oireet ja diagnostiset kriteerit seuraavasti: (Nurmi 2006).

A. Henkilö on joutunut traumaattiseen tilanteeseen, jossa tapahtui kumpikin seuraavista:

- henkilö koki, näki tai joutui vastakkain sellaisen tapahtuman tai tapahtumien kanssa, joihin liittyi kuolema tai vakava loukkaantuminen tai niiden uhka tai oman tai muiden fyysisen koskemattomuuden vaarantaminen
- henkilön reaktio oli voimakas pelko, avuttomuus tai kauhu

B. Traumaattinen tapahtuma koetaan jatkuvasti uudelleen yhdellä tai useammalla seuraavista tavoista:

- toistuvia, tietoisuuteen tunkeutuvia tai ahdistavia muistikuvia tapahtumasta, esimerkiksi mielikuvia, ajatuksia tai havaintoja
- toistuvia ja ahdistavia unia tapahtumasta
- käyttäytyminen tai tuntemukset, jotka heijastavat ikään kuin traumaattisen tapahtuman toistumista (kokemuksen uudelleen eläminen, illuusiot, aistiharhat ja dissosiativiset palaumat (flashback), mukaan luettuina heräämisvaiheessa tai päihtymistilassa esiintyvät muistumat

- voimakas psykologinen ahdistus jouduttaessa tekemisiin traumaattista tapahtumaa muistuttavien tai symboloivien sisäisten tai ulkoisten asioiden kanssa
- fysiologiset reaktiot traumaattista asiaa muistuttaviin tai symboloiviin sisäisiin tai ulkoisiin asioihin

C. Traumaan liittyvien asioiden jatkuva välttäminen ja yleisen reagoitiherkkyuden turtuminen (ei esiintynyt ennen traumaa), mikä ilmenee vähintään kolmella seuraavista tavoista:

- pyrkimys välttää traumaa koskevia ajatuksia, tunteita tai keskusteluja
- pyrkimys välttää toimintoja, paikkoja tai ihmisiä, jotka muistuttavat traumasta
- kykenemättömyys muistaa trauman keskeisiä seikkoja
- kiinnostus tai osallistuminen tärkeisiin toimintoihin on vähentynyt merkittävästi
- muista etäännyttämisen tai vieraantumisen tunne
- affektien laimentuminen (esim. lämpimien tunteiden puuttuminen)
- tulevaisuuden näkymien kapeutuminen (ei odota saavansa osakseen ammattiuraa, avioliittoa, lapsia tai normaalia elämänkaarta)

D. Jatkuvia kohonneen vireystilan oireita (eivät esiinny ennen traumaa), jotka ilmenevät vähintään kahdella seuraavista tavoista:

- nukahtamis- ja unessapysymisvaikeudet
- ärtyneisyys tai vihanpurkaukset
- keskittymisvaikeudet
- korostunut varuillaanolo
- säikkyminen

E. Häiriö (kriteerien B, C ja D oireet) on kestänyt yli kuukauden

F. Häiriö aiheuttaa kliinisesti merkittävää kärsimystä tai haittaa sosiaalisella, ammatillisella tai muulla tärkeällä toiminnan alueella.

2.2 Kriittisten tilanteiden jälkitoimet poliisihallinnossa

Tässä kappaleessa tarkastellaan poliisihallituksen määräystä jälkitoimien järjestämisestä. Tarkoitus on tuoda esille poliisihallituksen määräyksestä ne toimenpiteet, joiden järjestäminen on poliisiorganisaation, tarkemmin ottaen poliisilaitoksen vastuulla. Poliisiorganisaation ulkopuolisten vaikuttajien, kuten seurakunnan ja työterveyshuollon määrätty toimenpiteet on jätetty tästä kappaleesta pois, koska opinnäyte tarkastelee jälkitoimien suunnittelua ja toteutusta nimenomaan poliisilaitoksen, tässä tapauksessa Pohjanmaan poliisilaitoksen näkökulmasta. Poliisihallituksen määräys käydään tässä kappaleessa edellä mainittujen seikkojen osalta melko perusteellisesti läpi, pitkälti suoraan lainaten. Tarkoituksena tuoda asiasta mitään tietämättömän lukijan tietoon mahdollisimman tarkasti, mitä määräys pitää sisällään.

Poliisihallitus on antanut 14.6.2019 määräyksen jälkitoimien järjestämisestä kriittisen tilanteen jälkeen, määräys on voimassa 1.7.2024 asti. (POL-2019-14546) Määräys pohjautuu työturvallisuuslakiin, jonka mukaan työnantaja on tarpeellisilla toimenpiteillä velvollinen huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveellisyydestä työssä. Työnantajan tulee järjestelmällisesti selvittää ja tunnistaa työpaikan vaara- ja haittatekijät sekä pyrkiä mahdollisuuksien mukaan poistamaan tai vähentämään niiden vaikutusta. Poliisihallituksen määräys perustuu työturvallisuuslakiin. (Työturvallisuuslaki 738/2002)

2.2.1 Kriittinen tilanne työssä

Kriittisellä tilanteella tarkoitetaan työntekijän työssä kohtaamaa poikkeuksellista tapahtumaa, joka voi aiheuttaa terveyttä haittaavia stressireaktioita.

Kriittisiin tilanteisiin reagoiminen on yksilöllistä ja siihen vaikuttavat mm. henkilön ammatillinen identiteetti, työkokemus sekä elämän tilanne. Vaikka reagoinnit ovat yksilöllisiä, tarvitaan purkukeskusteluja, joilla ehkäistään henkilöstön traumatisoituminen tilanteen johdosta ja joilla tuetaan jokaisen osallistujan hyvinvointia kriittisen tilanteen jälkeen. Erityisesti huomiota tulee kiinnittää opiskelijoiden, työuransa alussa olevan ja/tai muutoin kokemattoman, uusiin tehtäviin siirtyneen työntekijän työkyvyn tukemiseen kriittisen tilanteen yhteydessä. Purkukeskusteluja tulee tällöin järjestää matalalla kynnyksellä. (Poliisihallitus 2019, 2.)

Poliisihallitus on linjannut purkukeskustelujen järjestämisestä mm seuraavissa tilanteissa:

- aseelliset ja muut uhkatilanteet
- poliisi on joutunut käyttämään asetta
- kuolemantapaukset virkatehtävissä
- työkaverin kuolema tai vakava loukkaantuminen
- vakavat läheltä piti-tilanteet
- väkivallan kohteeksi tai sen uhan alle joutuminen
- erityisen järkyttävät tilanteet, esim. kun lapsi joutuu väkivallan tai onnettomuuden uhriksi

- poliisiuhkauksen/maalittamisen kohteeksi joutuminen

(*Poliisihallitus 2019, 2.*)

2.2.2 Kriittisten tilanteiden jälkitoimien eri vaiheet

Poliisihallituksen määräyksessä mainitaan termit *defusing* ja *debriefing*. Pohan määräyksessä on käytetty käännettyjä, suomenkielisiä termejä.

Kokemukselliset purkukeskustelut (Critical Incident Stress Debriefing)

Poliisin kokemuksellinen purkukeskustelu perustuu vertaistukeen. Kokemuksellisen purkukeskustelun ohjaajat ovat poliisihallinnon henkilöstöön kuuluvia koulutettuja ohjaajia. Poliisin yksiköissä tulee järjestää **koulutetun purkukeskustelun ohjaajan** avulla välitön tilanteen kokemuksellinen purkukeskustelu ennen tilanteeseen osallistuneiden työvuoron päättymistä. Purkukeskustelun ohjaaja ei kuitenkaan saa itse olla osallisena kriittisessä tilanteessa. Ensimmäisen vaiheen purkukeskustelu on yleensä ryhmäkeskustelu, mutta se voi olla tarvittaessa myös pari- tai yksilökeskustelu. Vastuu keskustelun järjestämisestä on lähiesimiehillä ja operatiivisessa tilanteessa kenttäjohtajalla ja yleisjohtajalla. Mikäli lähiesimies on itse osallisena kriittisessä tapahtumassa, vastuu keskustelun järjestämisestä on hänen esimiehellään. (*Poliisihallitus 2019, 2.*)

Purkukeskusteluja tulee järjestää tarvittaessa useampi kerta samaan tilanteeseen liittyen purkukeskustelujen ohjaajan, lähiesimiehen ja/tai koordinaattorin harkinnan perusteella tai tilanteessa mukana olleiden toivomuksesta. Esimiehen tulee seurata välittömän kokemuksellisen purkukeskustelun jälkeen työntekijöiden mahdollisten traumaattisten reaktioiden pitkittymistä. (*Poliisihallitus 2019, 3.*)

2.2.3 Koordinaattorit

Poliisiyksikössä on päällystöstä valittu **koordinaattori** sekä varahenkilö koordinoimaan kriittisten tilanteiden jälkitoimia omassa yksikössään silloin, kun jälkitoimia tulee järjestää laajemmalle joukolle kuin muutamalle henkilölle. Koordinaattorin tehtävässä on hyötyä kokemuksellisen purkukeskustelun ohjaajan koulutuksesta tai muusta kriisityön tuntemusta lisäävästä koulutuksesta, mutta se ei ole edellytys koordinaattorin tehtävään. Tapahtuman yleisjohtajan/lähiesimiehen tehtävänä on olla yhteydessä tapahtumapaikan yksikön kriittisten tilanteiden koordinaattoriin. Koordinaattorin rooliin kuuluu ottaa kokonaisvastuu kriittisten tilanteiden jälkitoimista järjestämällä riittävä määrä purkukeskustelun ohjaajia, sekä varmistaa että jokainen tilanteessa mukana ollut työntekijä saa tarvitsemansa tuen. Koordinaattori huolehtii myös purkukeskustelun ohjaajien mahdollisesti tarvitsemista purkutulaisuuksista. (*Poliisihallitus 2019, 3.*)

2.2.4 Useaa poliisiyksikköä koskeva tapahtuma

Valtakunnallisen ison kriittisen tilanteen sattuessa (esim. kouluammuskelutilanteet) tapahtumapaikkakunnan yleisjohtajan tehtävänä on järjestää osallisten poliisin yksiköiden kriittisten tilanteiden koordinaattorit paikalle. Koordinaattorien tehtävänä on kutsua paikalle mahdollisimman pian tarvittava määrä koulutettuja poliisihallinnon purkukeskustelujen ohjaajia. (*Poliisihallitus 2019, 3.*)

Valtakunnalliset posttraumatyöpajat

Poliisihallitus järjestää vuosittain posttraumatyöpajoja. Työpajat on tarkoitettu erityisen vaikeissa työtilanteissa olleiden tueksi jälkitoimena, kun kriittisen tilanteen kokemisesta on vähintään puoli vuotta. Toisena kohderyhmänä ovat työnsä vuoksi kumulatiivista stressiä kokevat.

Poliisin yksiköt voivat lähettää työpajoihin henkilön suostumuksella henkilöitä, jotka ovat olleet osallisena kriittisessä tilanteessa ja joiden tilanteesta toipuminen on kesken. Lähiesimiehillä on tärkeä merkitys henkilöstön työkykyisyyden seuraamisessa. Myös poliisiyksiköiden työterveyshuollot voivat lähettää työpajoihin henkilöitä, joiden arvioivat hyötyvän posttraumatyöpajasta. Henkilöstö voi myös itse hakeutua posttraumatyöpajaan. (*Poliisihallitus 2019, 4-5.*)

Koulutus

Poliisin yksiköiden tulee järjestää henkilöstölle valmennusta kohdata kriittisiä tilanteita. Kriittisten tilanteiden ennakoiminen ja niihin valmistautuminen edistävät henkilöstön selviytymistä itse tilanteessa sekä tilanteen jälkeen. Lisäksi poliisin yksiköiden tulee valmentaa henkilöstöä median kohtaamiseen kriittisten tilanteiden osalta.

Poliisihallinnon henkilöstöstä koulutetaan tarvittaessa lisää purkukeskustelujen ohjaajia, jotka ohjaavat poliisin omia purkukeskusteluja. Purkukeskustelun ohjaajaksi koulutettavan henkilön tulee olla vapaaehtoinen tehtävään sekä nauttia muun henkilöstön luottamusta. Poliisihallitus organisoii purkukeskustelun ohjaajien koulutusta. Poliisin yksiköt vastaavat jatkossa siitä, että jokaisessa yksikössä on riittävä määrä aktiivisia, koulutettuja henkilöitä.

Kriittisten tilanteiden jälkitoimien seuranta

Purkukeskustelujen ohjaajien tulee merkitä seurantatiedot pidetyistä purkukeskusteluista poikkeamatilanneilmoitusjärjestelmään. Poliisin yksiköiden työsuojelutoimikuntien tulee seurata kriittisten tilanteiden jälkitoimien toteutusta säännöllisesti ja informoida myös johtoa. Toiminnan seuranta tulee sisällyttää toimikunnan toimintasuunnitelmaan.

2.3 Vaikutteita jälkitoimiin Yhdysvalloista

Seuraavissa kappaleissa käsitellään Jeffrey T. Mitchellin ja George S. Everlyn kehittämää kriittisten tilanteiden stressinhallinta-mallia, jota on hyödynnetty Suomen poliisiorganisaation jälkitoimien suunnittelussa ja toteutuksessa.

Suomessa on ryhmäpurkukeskustelujen malliksi omaksuttu lähinnä amerikkalaisen Jeffrey T. Mitchellin malli. Psykososiaalisen tuen organisoimiseksi on käytetty paljon myös Norjasta saatuja kokemuksia ja oppeja. Yhtenä merkittävänä vaikuttajana on ollut Atle Dyregrov suomalaisten kriisipsykologien kouluttajana. (Nurmi 2006, 168.)

Mitchellin käsite Critical Incident Stress Management tarkoittaa kokonaisvaltaisesti kaikkia niitä työnantajan toimenpiteitä, jotka tulee käynnistää kriittisen ja traumaattisen tapahtuman jälkeen. Psykologiset jälkipuinnit ovat vain osa näitä toimenpiteitä. Voidaan puhua kriittisten tilanteiden stressinhallinnasta, johon kuuluu useita eri tilanteita. (Nurmi 2006, 171.)

Rikoskomisario Juha Järvelin on tuonut väitöskirjassaan ”Poliisin työturvallisuudenjohtamisen toimivuus kriisitilanteiden yhteydessä: Kolme kouluampumistapausesimerkkiä, 2011” esille äsken mainitun Mitchellin ja Everlyn kehittämän stressinhallinta-mallin, johon kuuluu useita eri kokonaisuuksia. Edellä mainitusta **CISM**-mallista on omaksuttu Suomen poliisiorganisaatiossa **CISD** (Critical Incident Stress Debriefing), joka tarkoittaa käsitteenä kokemuksellisia purkukeskusteluita. **CISD**-malli pitää sisällään kaksi eri purkukeskustelun mallia: Defusing-istunto, eli välitön kokemuksellinen purkukeskustelu, joka toteutetaan aina välittömästi kriittisen tilanteen jälkeen ennen työvuoron lopetusta. Pitempi versio välittömästä purkukeskustelusta taas on 7-vaiheinen kokemuksellinen purkukeskustelu, joka järjestetään yleensä 24-72 tuntia tapahtuman jälkeen. (Nurmi 2006, 180.)

2.3.1 Critical Incident Stress Debriefing

CISD-mallin ymmärtämiseksi on hyvä tietää mallin periaatteet: (Järvelin 2011, 240.)

- se on suunniteltu käytettäväksi ainoastaan hyvin traumaattisten tilanteiden jälkeen
- se on ryhmämenetelmä
- se ei ole psykoterapiaa eikä korvaa psykoterapiaa
- se ei korjaa pitkään jatkuneita psyykkisiä häiriöitä
- se ei korjaa vakavia sosiaalisia häiriöitä
- sen vetäjät toimivat tiiminä
- sitä voi pitää ainoastaan siihen koulutetut
- se perustuu kriisi-interventio teoriaan
- se edesauttaa toipumista kriittisestä tilanteesta
- se nopeuttaa normaalia toipumisprosessia trauman jälkeen
- se on vertaisten vetämä mielenterveyden ammattilaisten auttamana
- se on ryhmäkeskustelu traumaattisesta tilanteesta
- se on vain yksi askel traumasta toipumisessa
- se tarjoaa sekä tukea tuntemuksille että koulutuksellisia elementtejä
- se ei välttämättä vaadi puhumista
- se on ensisijaisesti ennalta ehkäisevästi orientoitunutta
- sitä voidaan käyttää yrityksissä, kouluissa, yhteisöissä jne..

- se ei ole operaation kritiikkiä
- se on lyhyen aikavälin prosessi
- se on rajoitettu lähestymistapa
- se voi parantaa henkilön halua hakea apua
- se tarjoaa mahdollisuuden vapaamuotoiseen arviointiin tai esitykseen

Psykologisella jälkipuinnilla on kaksi tarkoitusta, ensinnäkin *lieventää traumaattisen tapahtuman vaikutuksia* ja toiseksi *kiihdyttää normaalia toipumisprosessia, kun terve ihminen on kohdannut hyvin epätavallisen tapahtuman.* (Järvelin 2011, 99.)

2.3.2 Defusing-istunto

Defusing-istunto on pienryhmäistunto, jolla on tarkoitus tarjota mahdollisuus välittömään kokemusten, mielikuvien ja tunnelatauksen purkuun. Defusingilla on neljä päätarkoitusta:

- 1) Välitön traumaperäisten oireiden ja reaktioiden lieventäminen,
- 2) kokemuksen normalisointi siten, että henkilöt pääsevät takaisin rutiineihinsa,
- 3) sosiaalisen tukiverkoston vahvistaminen, jotta ihmiset eivät eristäytyisi toisistaan, vaan huomaisivat että kokemukset ovat olleet samankaltaisia, tällöin ihmiset ovat valmiimpia tukemaan toisiaan,
- 4) arvioidaan debriefingin tarve

Defusing-istunnon tarkoituksena on antaa kaikille osallistujille samanlainen informaatio tapauksesta ja palauttaa häiriintyneet kognitiiviset prosessit. Tarkoituksena on myös antaa käytännön neuvoja stressin hallitsemiseksi, sekä osoittaa ja vahvistaa henkilöstön arvoa ja merkitystä. Defusing-istunnon tarkoituksena on myös luoda linkkejä lisäavun saamiseksi, sekä herättää usko tapauksesta toipumiseen. (Järvelin 2011, 103.) (Nurmi 2006, 173.)

Defusingin seurauksena joko psykologisen debriefingin tarve eliminoituu tai sitten saadaan vahvistuksen järjestämisen tarpeellisuudesta. Purkukeskustelussa toimii vetäjänä tavallisimmin vetäjäkoulutuksen saanut henkilö, ja kahden vetäjän läsnäolo on suotavaa, mutta olosuhteet huomioon ottaen kiireellisyysperiaate voi mennä tämän ohjeen edelle, ja istunto voidaan kiireellisessä tapauksessa vetää myös yhden vetäjän toimesta. (Nurmi 2006, 173-174.) Defusing-istunto tulisi järjestää kahdeksan tunnin kuluessa tapahtuneesta, ihanteena pidetään kolmea tuntia. Istunnon kesto vaihtelee 20 minuutista 45 minuuttiin, korkeintaan yhteen tuntiin. Jos istunto venyy pidemmäksi, on se selvä osoitus siitä, että jälkipuintiprosessia on jatkettava psykologisella debriefingillä 1-3 päivää myöhemmin. (Nurmi 2006, 174.)

Defusing-istunto on ammattilaisille järjestettävä pikapurku, joka on seuraavaksi esiteltävän debriefing-istunnon lyhytversio. Defusingia voidaan kuvata henkiseksi suihkussa käynniksi tavallista raskeamman työvuoron päätteeksi. Defusing-istunto voi venyä, jolloin siitä voi tulla debriefing. Jos näin

käy, se kertoo työyhteisön hyvästä hengestä ja valmiudesta käsitellä vaikeita asioita. Istunnon kehittyminen defusingista debriefingiin tarkoittaa myös, että reaktiovaiheeseen ollaan siirtymässä tavallista nopeammin. (Järvelin 2011, 104.)

2.3.3 Debriefing-istunto (psykologinen jälkipuinti)

Debriefing-istunnossa on tuotava esiin se, ettei kukaan selviä oireitta, jos tilanne tai tapaus on riittävän rankka, omakohtainen tai muuten puhutteleva. Mukana olleille tarjoutuu tilaisuus koota faktasirpaleista kokonaiskuva tapahtuneesta. Kokonaiskuvan muodostaminen on tärkeää, koska näin estetään väärin fantasioiden syntyminen. (Nurmi 2006, 177.) (Järvelin 2011, 104.)

Psykologinen jälkipuinti tarkoittaa ryhmäkoostumista, jossa käsitellään traumaattisessa tilanteessa koettuja elämyksiä, ajatuksia, kokemuksia, tunteita ja reaktioita. Jälkipuinnin tavoitteena on myös traumaattiseen tapahtumaan liittyvien ryhmien yhteenkuuluvuuden tunteen vahvistaminen, sekä vaikutelmista ja reaktioista puhumisen mahdollistaminen. Jälkipuintiin osallistuville tarjoutuu tilaisuus nimetä tunteensa, ja heidän on mahdollista purkaa kokemuksensa, mielikuvansa ja aistimuksensa. Jälkipuinti-istunnossa kootaan traumaattisen tapauksen osat yhteen paikalla olleiden tai tapahtumaan muuten olennaisesti liittyneiden kertomana. (Järvelin 2011, 104-105.) (Nurmi 2006, 177.)

Jälkipuinti-istunto järjestetään 24-72 tuntia traumaattisen tapahtuman jälkeen. Tilaisuus voidaan järjestää myöhemminkin, mutta tällöin jälkipuinti-istunnon teho lievenee. Istunto tulee järjestää rauhallisessa tilassa, jossa osallistujia ei häiritä. Suositeltava koko istuntoon osallistuvalla ryhmällä on 10-15 henkeä. Pienemmätkin käyvät, mutta suuremmissa ryhmissä ryhmätyö hankaloituu. Jossain tilanteissa olosuhteet huomioon ottaen hätä ei lue lakia, ja suuremmatkin ryhmät ovat mahdollisia. Näin varsinkin silloin, kun koulutettujen istunnon vetäjien määrä on pieni. (Järvelin 2011, 105.) (Nurmi 2006, 180.)

Psykologinen jälkipuinti sisältää Jeffrey T. Mitchellin luomassa mallissa seitsemän vaihetta: *Aloitusvaiheessa* jälkipuinnin vetäjä/vetäjät esittelevät itsensä, ja istunnon yhteiset pelisäännöt käydään läpi. *Faktavaiheessa* käydään tapahtuma jokaisen osallistujan näkökulmasta tapahtuma läpi, jokainen saa kertoa oman näkemyksensä. *Ajatusten vaiheessa* jokainen osallistuja saa kertoa, mitä ajatuksia tapahtuma herätti, mitä kukin näki ja kuuli ja niin edelleen. *Reaktiovaiheessa* jokainen osallistuja kertoo halutessaan mitä tuntemuksia tapahtuma herätti, mikä tuntui pahalta, millaisia reaktioita osallistujat huomasivat itsessään tapahtumapaikalla ja myöhemmin kotiin tullessa, sekä ruumiillisia tuntemuksia käydään läpi. *Normalisointivaiheessa* todetaan useimpien osallistujien tuntemukset samankaltaisiksi, vetäjät kertovat erilaisista reaktioista ja että on normaalia tuntea ja reagoida kriittisiin tapahtumiin eri tavoin. *Normalisointivaiheessa* vetäjät myös kertovat traumaperäisen stressireaktion oireista. *Stressinhallintaan kouluttamisvaiheessa* opetetaan erilaisia stressinhallintatekniikoita, kehoitetaan tekemään sitä, mitä henkilö on muutenkin tehnyt, kun hänellä on ollut stressiä työssä, omassa elämässä jne. Tässä vaiheessa valmennetaan myös kohtaamaan tilanteita ja ihmisiä tapahtuman

jälkeisessä elämässä. *Palautumis/lopetusvaiheessa* käydään yhteenvedona istunto läpi, ”palataan maanpinnalle” ja todetaan että elämä jatkuu kaikesta huolimatta, sovitaan istunnon jälkeisestä seurannasta sekä selvitetään lääkärisäkäynnin tarve, ja vetäjät jakavat yhteystietonsa tulevaa seurannaa varten. (Nurmi 2006, 179-180.)

Pohdintaa jälkitoimista Poliisihallituksen määräyksessä

Poliisihallitus on määräyksessään maininnut kokemukselliset purkukeskustelut, eli toisin sanoen Pohan määräys huomioon ottaen Suomessa on jälkitoimien järjestämisessä omaksuttu äsken teoriassa läpi käyty **CISD**-malli, joka on ainoastaan yksi osa **CISM**-kokonaisuutta. Pohjanmaan poliisilaitoksella on huomioitu ja omaksuttu jälkitoimet laajempina kokonaisuutena, eli voidaan toisin sanoen ajatella Pohjanmaan poliisilaitoksella olevan ”laajempi työkalupakki” jälkitoimien suunnittelussa ja toteutuksessa, kuin mitä Poliisihallituksen määräyksessä linjataan. Pohjanmaalla jälkitoimiin on kokonaisuutena panostettu Poliisihallituksen määräys huomioon ottaen, ja lisäksi Pohjanmaalla on omaksuttu koko **CISM**-malli. *Pohjanmaan poliisilaitoksella on omaksuttu ja organisoitu CISM-mallin mukainen toiminta täydellisesti. Sen toteuttamiseksi on laadittu selkeät ohjeet, siihen on koulutettu vertaistukihenkilöt (ohjaajat) ja heidän taitojensa ylläpitämiseksi sekä jaksamiseksi järjestetään kaksi kertaa vuodessa koulutusta, harjoittelua ja työnohjausta.* (Nurmi 2021.) Aikaisemmin mainittu **CISD**-malli käytiin käsitteenä teoriassa perusteellisesti läpi, jotta teoriasta selviäisi, miltä osin Suomen poliisiorganisaatiossa on otettu vaikutteita Mitchellistä ja Everlystä.

2.3.4 Critical Incident Stress Management

Seuraavassa kappaleessa perehdytään teoriassa Critical Incident Stress Management-kokonaisuuteen. **CISM**-malli pitää sisällään erilaisia kriisi-interventioiden malleja, joita voidaan hyödyntää erilaisissa tilanteissa ja erilaisella ajoituksella, riippuen kriittisestä tapahtumasta ja kohderyhmästä johon jälkitoimia on tarkoitus kohdistaa. **CISM**-malli pitää sisällään myös toimenpiteitä joita on tarkoitus toteuttaa jo ennen kriittisiä tilanteita.

Koulutus

Samalla tavalla, kuin Pohan määräyksessäkin mainitaan, myös CISM-malli pitää sisällään jälkitoimista vastaavan henkilöstön kouluttamisen erilaisten kriisi-interventioiden ”vetämiseen” ja tilanteesta riippuen jonkin tietyn intervention valintaan, joka riippuu tapahtuneesta kriittisestä tilanteesta. Kaikkien eri kriisi-interventioiden tulisi perustua tarpeeseen, ja tarpeen arviointia helpottaa *strateginen suunnittelu.* (Everly, 2006, 145.)

2.3.5 Strateginen suunnittelu

Eri kriisi-interventioiden oikea ajoitus ja tilanteeseen sopivuus löytyy strategisen suunnittelun kaavan kautta, joka yksinkertaisesti selitettynä noudattaa seuraavaa järjestystä. Kaavan vaiheet on kuvattu kohta kohdalta, ja jokaisen vaiheen perään on kuvattu havainnollistava esimerkki:

1. *Uhka* → Mikä "uhka" on intervention huomion kohde, esim. kuolemantapaus, aseenkäyttötilanne, loukkaantuminen ja niin edelleen.
2. *Kohderyhmä* → Mikä kohderyhmä todennäköisimmin tarvitsee apua/tukea?
3. *Tyyppi* → Minkä tyyppisiä interventioita tarvitaan, esimerkiksi kokemukselliset purkukeskustelut, kahdenkeskiset vertaistukikeskustelut, laajan ryhmän tiedotustilaisuus ja niin edelleen.
4. *Ajoitus* → Koska mikäkin valituista interventioista suoritetaan, jotta se toimisi mahdollisimman tehokkaasti?
5. *Resurssit* → Mitä resursseja tarvitaan suorittamaan oikea interventio oikeaan aikaan, ja mitä resursseja on käytössä? Esimerkiksi jälkipuintivetäjien paikalle saatavuus.

Lisäksi strategisen suunnittelun teemat ovat tekijöitä, jotka voivat auttaa määrittämään tapahtuman psykologisia vaikutuksia tai intervention luonnetta. (lapsiuhrit, työkaverit, läheiset jne.) (Everly 2006, 146.)

2.3.6 Suurten ryhmien interventiot

Lepo/palautumispisteet: Edellä mainittu käsite tarkoittaa fyysistä ja psykososiaalista paineenlaskupaikkaa tapahtumapaikalla, johon voidaan sisällyttää ruokaa ja virvokkeita, suojaa sääolosuhteilta ja joka toimii ikään kuin ennakkovalmisteluna psykologiseen tukeen ja stressinhallintaan. (Everly 2006, 147.)

Psykologinen demobilisointi, "Kotiuttaminen" tarkoittaa kriittisen tapahtuman aikana tai tapahtuman jälkeen informatiivista osallistuneille järjestettävää tilaisuutta ennen paluuta muihin tehtäviin tai työvuoron lopetukseen. (Everly 2006, 146.) Demobilisointia käytetään erityisesti suuronnettomuuksien ja katastrofien pelastus-, raivaus- ja kriisityöhön osallistuvien yksiköiden traumaperäisen stressin lievittämiseen. Demobilisaation tarkoitus on tarjota apua psykologisen ja psykofysiologisen paineen laskuun. Demobilisaation tarkoituksena on myös asettaa realistisia odotuksia kriisitapahtuman psykologisille seurauksille, antaa informatiivista tietoa käytännön stressinhallintatekniikoista, joita voidaan käyttää sekä helpottaa pääsyä muiden psykologisten ja fyysisten tukijärjestelmien piiriin. Psykologiseen demobilisointiin osallistutaan välittömästi tehtävistä vapautumisen jälkeen. Demobilisaatioon osallistunutta yksikköä ei lähetetä välittömästi uuteen, yhtä vaativaan tehtävään. (Nurmi 2006, 181.)

Tiedotustilaisuus henkilöstölle (Crisis Management Briefing CMB) tarkoittaa kriittisen tilanteen jälkeen heti, tai myöhemmin järjestettävää informatiivista tilaisuutta, jossa annetaan kaikille osallistujille tietoa tapahtuneesta. Tiedotustilaisuudessa EI ole mediaa paikalla, eli kyse on sisäisestä tiedotustilaisuudesta. **CMB**:n tarkoituksena on hillitä huhuja, tarjota tietoa stressin oireista, reaktioista ja stressin hallinnasta. Tarkoituksena on myös tiedottaa psykologisen tuen mahdollisuudesta ja kartoittaa psykologisen tuen tarvetta jatkoa ajatellen. Yksi merkittävä ero "kotiuttamiseen" on se, että CMB-tilaisuus voidaan pitää myös pidemmän ajan kuluttua tapahtuneesta, ja siihen voi osallistua laajalta alalta muitakin kuin kriittisessä tilanteessa mukana olleita. CMB on erityisen käytännöllinen kun kyseessä on väkivaltainen tapahtuma tai terrorismi. (Everly, 2006, 147.)

2.3.7 Pienten ryhmien interventiot

Defusing-istunto käytiin jo aikaisemmin perusteellisesti läpi kappaleessa "Critical Incident Stress Debriefing", ja tässä mainittakoon lyhyesti *Defusingin* tarkoittavan lyhyttä, välitöntä kokemuksellista purkukeskustelua. *Defusing*-istunto järjestetään yleisimmin kriittisen tilanteen jälkeen, ennen työvuoron lopetusta, ikään kuin psykologisena "ensihoitona". (kts **CISD**)

Crisis management briefing voidaan soveltaa myös pienelle kohderyhmälle, mikäli kyse on traumatisoivasta tapahtumasta, johon on liittynyt pienempi ryhmä henkilöitä. Idea on täysin sama, kuin aikaisemmin mainitussa "suurten ryhmien interventioissa", jossa **CMB**-käsite käytiin teoriassa läpi.

Debriefing-istunto käytiin myös läpi aikaisemmin kappaleessa "Critical Incident Stress Debriefing", ja kuten käsitteen *Defusing* kohdallakin, myös pidemmän 7-vaiheisen *Debriefing*-istunnon osaltakin mainitaan lyhyesti debriefingin tarkoittavan 24-72 tuntia kriittisen tilanteen järjestettävää ryhmäpurkukeskustelua, jonka tarkoitus on osallistujien puolesta tuoda esille merkittävimmät seikat ja tunteet kriittisestä tapahtumasta, sekä tarjota apua, neuvoja ja tukea osallisille, sekä sopia seurannasta ja jatkosta jälkitoimien osalta. (kts **CISD**)

Kahden henkilön välinen vertaistuki

Suurimmassa osassa kriisitilanteista interventio tehdään kahden välisesti, joko kasvotusten tai puhelimitse. Psykologinen ensiapu, eli välitön kokemuksellinen purkukeskustelu on tärkein yksilön kriisi-intervention muoto. (Everly 2006, 149.) Kahden henkilön välinen kriisi-interventio on kuvattu Mitchellin mallissa käsitteenä *one-on-one*.

One-on-one vertaistuen tarkoitus on lieventää yksittäisen ihmisen akuuttia ahdistusta ja järkytystä. Tarkoitus on myös helpottaa tarvittaessa psyykkisen jaksamisen ja hoidon tarpeen arviointia sekä seuranta. Kahden välisessä vertaistukikeskustelussa kriittisessä tilanteessa ollut henkilö "irroteetaan stressiä lisäävistä tekijöistä" ja henkilö saa itse kuvailla, mitä hänen mielestään tapahtui ja mitä reaktioita tapahtuma hänessä aiheutti. *One-on-one* keskustelussa käydään läpi stressin oireita, sekä

selitetään kriisin kokeneelle, miten kriittiset tilanteet vaikuttavat psyykkisesti ja miten oireet näyttäytyvät mielen ”selviytymiskeinona”. (Everly&Mitchell 1997, 46.) Tyypillisesti tämä kriisi-intervention muoto koostuu 1-3 joko kasvotusten tai puhelimitse tapahtuvasta vertaistukikeskustelusta kriittisessä tilanteessa olleen henkilön ja jälkipuintivettäjän välillä. Jokaisen keskustelun ajallinen kesto vaihtelee 15 minuutin ja 2 tunnin välillä riippuen tapahtuneen kriittisen tilanteen vakavuudesta ja luonteesta. (Mitchell 2006, 145.) Pohjanmaalla myös partion kanssa käytyä keskustelua kutsutaan yksilökeskusteluksi, koska partion kanssa käytyä keskustelua ei voida pitää ryhmäpurkuna.

2.3.8 Posttraumainternaatit

Kun tilanteet ovat olleet hyvin puhuttelevia ja traumatisoivia, eivätkä traumaattisen stressin reaktiot ja oireet lievene ajan kuluessa, on USA:ssa otettu käyttöön työmuoto, jota kutsutaan alkuperäisellä nimellä On Site Academyksi. Suomessa se on saanut nimen *posttraumatyöpaja*. Ideana on se, että osallistujat asuvat muutaman päivän yhdessä tehden työtä kriittisen tilanteen purkamiseksi. Työmuodossa käytetään kognitiivista ja psykoedukatiivisia yksilö- ja ryhmähoitomenetelmiä. Internaattiympäristö on turvallinen keskusteluille, ja siellä voidaan keskittyä käsittelemään perusteellisesti traumaattista tapahtumaa, joka on jäänyt vaivaamaan. (Nurmi 2006, 186.)

Suomen poliisiorganisaatiossa on hyödynnetty posttraumainternaatti-ajatus silmällä pitäen *Valtakunnalliset posttraumatyöpajat*. Poliisihallitus järjestää vuosittain posttraumatyöpajoja, jotka noudattavat tuota edellä käsiteltyä posttraumainternaatti-käytäntöä. Vastuu työpajaan lähettämisen arvioinnista on lähiesimiehillä, mutta myös työterveyshuollot voivat lähettää työpajoihin henkilöitä, joiden arvioivat hyötyvän posttraumatyöpajasta. Henkilöstö voi myös itse hakeutua posttraumatyöpajaan. Kustannuksista vastaa poliisihallitus. (Poliisihallitus 2019, 4-5.)

2.3.9 Perheiden CISM

Kuka tahansa perheellinen henkilö, joka on ollut kriittisessä ja mahdollisesti traumatisoivassa tilanteessa, tuo kriittisen tilanteen vaikutukset tahtomattaan myös kotiin perheenjäsenille. Kriittisen tilanteen vaikutukset voivat vaikuttaa epäsuorasti myös perheen jäseniin monin eri tavoin. Perheiden kriisi-interventiolla tarkoitetaan välitöntä psykologista tukea, joka kohdistetaan kohderyhmään kuuluvan henkilön perheeseen. Perheille suunnattu interventio tulisi huomioida erityisesti silloin, kun perheeseen kuuluva vammautuu tai menehtyy, tai muuten tapahtuu jotain traumatisoivaa tai henkisesti raskasta, jonka voidaan olettaa vaikuttavan myös jälkitoimien kohderyhmään kuuluvan perheeseen. Yksi hyödyllinen toimenpide voisi olla puolisoille järjestetty informatiivinen tilaisuus tapahtuneesta. (Everly 2006, 159.)

2.3.10 Uskonnollinen kriisi-interventio

Mikäli kriittisen tilanteen jälkeen arvioidaan olevan tarvetta seurakunnan antamalle tuelle, voidaan kriisi-intervention mallina käyttää myös uskonnollista puolta. Poliisipappia ja hänen keskustelutukeaan on tarvittaessa mahdollista hyödyntää kriittisten tilanteiden jälkitoimissa. Osa poliisin yksiköistä on ennalta sopinut vastaavasta tukitoiminnasta poliisin henkilöstölle oman paikkakuntansa seurakunnan kanssa. (*Poliisihallitus 2019, 4.*)

2.3.11 Kriittisten tilanteiden jälkitoimien seuranta

Purkukeskustelujen ohjaajien tulee merkitä seurantatiedot pidetyistä purkukeskusteluista poikkeamatilanneilmoitusjärjestelmään. Poliisin yksiköiden työsuojelutoimikuntien tulee seurata kriittisten tilanteiden jälkitoimien toteutusta säännöllisesti ja informoida myös johtoa. Toiminnan seuranta tulee sisällyttää toimikunnan toimintasuunnitelmaan. Poliisin jälkipuintiverkosto ja työsuojelun kustoimikunta seuraavat poliisin yksiköiden kriittisten tilanteiden jälkitoimien toteutusta valtakunnallisesti edellä mainitun poikkeamailmoitusjärjestelmän avulla. Seurannassa voidaan tarvittaessa olla yhteydessä myös poliisiyksiköiden työsuojelutoimijoihin. (*Poliisihallitus 2019, 6.*)

2.4 Yhteneväisyyksiä ja eroavaisuuksia CISM vrt Poha

Yhteisenä seikkana ensimmäisenä tulee esille Poliisihallituksen määräyksen ja Critical Incident Stress Management-mallin välillä kokemukselliset purkukeskustelut, eli aikaisemmin mainittu CISD-malli. Välittömät kokemukselliset purkukeskustelut, eli tässä tutkimuksessa käsitteenä *defusing-istunto*, sekä pidemmän kaavan 7-vaiheinen *debriefing-istunto*. Toisena merkittävänä yhteneväisenä tekijänä tulee esille *posttraumainternaatit*, eli tässä tapauksessa valtakunnalliset posttraumatyöpajat. Yhteistä CISM-mallin ja Poliisihallituksen määräyksen välillä on myös se, että molemmissa on huomioitu mahdollinen seurakunnan antama tuki, eli uskonnollinen kriisi-interventio. Molempiin kuuluu myös tiiviinä tekijänä henkilöstön kouluttaminen jälkitoimien toteutuksessa, eli jälkipuinnin ”vetäjien” kouluttaminen, sekä jälkitoimien jatkuva seuranta. Erona Poliisihallituksen määräyksen ja CISM-mallin välillä ovat mielestäni kaikki muut toimenpiteet, ja erilaiset kriisi-interventioiden mallit, jotka kuuluvat tuohon CISM-malliin, mutta eivät poliisihallituksen määräykseen. Loogisesti ajateltuna CISM-mallin erilaiset kriisi-interventiot, jotka perustuvat kaikki tarpeen arviointiin, tähtäävät tilanteesta riippuen sopivimman intervention käyttöön, eikä kaikkia kriittisissä tilanteissa olleita automaattisesti pusketa saman prosessin läpi.

3 TUTKIMUSMENETELMÄ JA AINEISTON KERUU

Laadullista tutkimusta jäsennetään usein vertaamalla sitä määrälliseen tutkimukseen, vaikka ne eivät välttämättä ole toistensa vastakohtia tai toisiaan poissulkevia. Ehkä tärkein ero on se, että määrällinen tutkimus pitää sisällään oletuksen siitä, että kohde on teoriasta ja tutkijasta riippumaton. (Puusa&Juuti 2020, 75.) Laadullisen tutkimuksen ja määrällisen tutkimuksen merkittävänä erona näkisin aineiston, jota tutkimuksen aikana kerätään. Laadullisen tutkimuksen kerätty aineisto on pääosin tekstimuodossa, eli toisin sanoen laadullisessa tutkimuksessa onnistunut aineiston keruu tuottaa verbaalisesti rikkaampaa materiaalia, verrattuna määrällisen tutkimuksen aineistoon, joka on yleisimmin numeerisessa muodossa. Tässä opinnäytteessä tutkimusmenetelmä on laadullinen, eli **kvalitatiivinen**.

Laadullinen tutkimus keskittyy tarkastelemaan yksittäisiä tapauksia, ja olennaista tutkimuksessa on osallistuvien ihmisten näkökulma ja tutkijan vuorovaikutus yksittäisen havainnon kanssa. (Puusa&Juuti 2020, 76.) Syystä että tässä opinnäytetyössä käsitellään Pohjanmaan poliisilaitoksen yksittäisten poliisimiesten kokemuksia jälkitoimista, näkisin teemahaastattelun olevan kaikkein luonnollisin tapa kokemuspohjaisen aineiston keruuseen. Syystä, että aihealue on melko laaja, ja aiheeseen etukäteen perehtymättömälle mahdollisesti vaikeasti ymmärrettävä, mielestäni vapaamuotoisen keskustelun kautta päästään kaikkein kattavimpaan lopputulokseen. Tietyt runkokysymykset tulee suunnitella etukäteen, ja lähettää haastateltaville ennen haastattelua, jotta haastateltavat saisivat kiinni aiheesta, jota haastattelu koskee. Kuten arvata saattaa, haastateltavilla on erilaisia kokemuksia jälkitoimista. Näiden erilaisten kokemusten joukosta olisi hyvä löytää yhteneväisyyksiä ja eroja, jotta johtopäätöksistä voitaisiin päätellä, mikä Pohjanmaan poliisilaitoksella on toiminut jälkitoimien järjestämisessä, ja missä mahdollisesti olisi vielä kehitettävää. Tavoitteena on muodostaa johtopäätöksiä kysymyksiin:

”Miten jälkitoimien toteutus on Pohjanmaalla koettu?”

”Näkyykö **Critical Incident Stress Management**-mallin omaksuminen kohderyhmän kokemuksissa?”

3.1 Teemahaastattelu

Teemahaastattelussa oletetaan, että tutkittavat ovat läpikäyneet tai kokeneet tietyn asian tai prosessin. (Puusa&Juuti 2020, 112) Tässä tapauksessa haastateltavat poliisimiehet ovat oletetusti olleet jossain virkauransa vaiheessa jälkitoimien kohderyhmässä, eli he ovat toisin sanoen kokeneet virkatehtävissä jotain sellaista, minkä voidaan olettaa olleen henkisesti kuormittavaa tai jopa traumatisoivaa, ja minkä seurauksena haastateltaviin todennäköisimmin on kohdistettu psykologisia jälkitoimia. Teemahaastattelu etenee etukäteen valittujen teemojen ja niitä koskevien tarkentavien kysymysten varassa. On kuitenkin syytä pitää mielessä, että teemahaastattelu on lähtökohtaisesti hyvin vapaamuotoinen ja joustava haastattelumenetelmä. (Puusa&Juuti 2020, 112)

3.1.1 Aineiston keruu

Haastattelut on toteutettu teemahaastatteluina, ja jokainen haastattelu on toteutettu henkilökohtaisesti kasvotusten. Haastattelun aikana olen kirjoittanut muistiinpanoja, ja äänittänyt haastattelut. Haastateltavat ovat eri ikäisiä, ja omaavat luonnollisesti eri pituiset virkaiät. Tavoitteena haastateltavia valittaessa on ollut se, että eri ikäisiä ammattilaisia haastatellessa vastaukset olisivat mahdollisimman kattavia. Haastateltavien virkaiän pituus vaihtelee kahden vuoden ja vuosikymmenien välillä. Nuorempien näkökulma verrattuna vanhempien näkökulmaan antaa käsityksen siitä, miten jälkitoimien toteutus on mahdollisesti kehittynyt vuosien varrella. Haastateltavien omista kokemuksista voidaan myös hyödyntää mahdollisia kehittämisen kohteita jälkitoimien suunnitteluun ja toteutukseen. Haastateltaville on etukäteen annettu mahdollisuus tutustua neljään eri teemaan jaettuihin kysymyksiin, jotta haastattelutilanteessa aihe ei tulisi uutena asiana, ja kysymykset eivät lävähtäisi ”vasten kasvoja”. Haastattelukysymykset on lisätty opinnäytteeseen omana liitteenään.

Koska haastattelun aihe on hyvin henkilökohtainen, kaikki haastateltavat jätetään tässä opinnäytteessä anonyymiksi. Kaikki haastateltavat työskentelevät Pohjanmaan poliisilaitoksella.

3.1.2 Haastatteluteemat

1. Kokemukset jälkitoimista yleisesti

Haastattelukysymykset on muotoiltu siten, että vastauksista saisi yleisellä tasolla käsityksen haastateltavan kokemuksista jälkitoimiin liittyen. Ovatko haastateltavat osallistuneet jälkitoimiin yhden vai useamman kerran, ovatko haastateltavat osallistuneet jälkipuintiin määrättyinä vai oma-aloitteisesti, onko jälkitoimet toteutettu työvuoron päättyessä, vai myöhemmin lähipäivien kuluessa. Tavoite oli myös saada käsitys siitä, millaisella kynnyksellä haastateltavat kokevat jälkitoimia Pohjanmaalla toteutettavan, millaisena jälkitoimien ja henkisen tuen tärkeys koetaan, ovatko haastateltavat osallistuneet yksin vai ryhmässä, ja onko ryhmätilaisuuteen osallistuessa ryhmä koostunut tiiviistä porukasta ja suuresta ryhmästä.

2. Eri jälkitoimien toteutustavat

Haastateltavilta pyrittiin saamaan vastauksia siihen, millaisia erilaisia toteutustapoja he ovat psykologisissa jälkitoimissa huomanneet, ovatko he itse osallistuneet kaikkiin mainitsemiinsa, miten jälkitoimista on ilmoitettu, ja ovatko he jääneet edellä mainituissa kokemuksissa epätie-toisiksi jälkitoimien järjestämisestä.

3. Omat tuntemukset ennen vs jälkeen jälkitoimien

Vastauksista pyrittiin löytämään haastateltavien omia tuntemuksia siitä, miten jälkitoimet ovat vaikuttaneet. Haastateltavilta pyrittiin myös saamaan tietoa siitä, onko jälkitoimien päätarkoitus onnistunut, eli toisin sanoen onko heille rakentunut sellainen olo, että heistä huolehditaan ja he

eivät ole yksin henkilökohtaisesti raskaiden kokemusten kanssa. Tämän teeman vastauksista pyrittiin myös löytämään mahdollisia muutoksia haastateltavien käsityksissä psykologisten jälkitoimien merkityksessä. Haastateltavilta kysyttiin myös, ovatko he kokeneet jälkitoimet henkilökohtaisesti hyödyllisinä. Vanhemman virkaiän omaavia haastatellessa esitettiin myös täydentäviä kysymyksiä siitä, ovatko he kokeneet vuosien saatossa joko positiivisia ja negatiivisia muutoksia jälkitoimien toteutuksessa, sekä kumpi tuntuu henkilökohtaisesti paremmalta tavalta jälkitoimille: ”Ryhmäpurku vai kahden keskinen vertaistukikeskustelu?”

4. Oman työyhteisön asenne ja henkisen tuen saamisen mahdollisuus

Haastateltavilta pyrittiin selvittämään, ovatko he tietoisia siitä, keneen tulee ottaa yhteyttä, mikäli kokee tarvitsevänsä henkistä tukea. Henkisen tuen tarpeen kertomisesta pyrittiin selvittämään, koetaanko asiasta kertominen helppona vai vaikeana asiana, millainen asenne työyhteisössä yleisesti on henkisen tuen tarpeesta, voidaanko tarve henkiselle tuelle kokea työyhteisössä heikkouden merkinä, sekä mahdolliset kehitysideat: ”Millä tavalla henkisen tuen mahdollisuuksista voisi tiedottaa vielä kattavammin?”

3.2 Haastatteluiden toteutus

Kokemuspohjaisen aineiston keräämiseksi tässä opinnäytteessä on haastateltu viittä eri pituisen virkaiän omaavaa Pohjanmaan poliisilaitoksella työskentelevää poliisia, ja heiltä on etukäteen kysytty suostumus haastatteluun. Haastateltavat työskentelevät valvonta- ja hälytysyksiköissä sekä liikennesektorilla. Haastateltaville on ilmoitettu, että heidän vastauksensa muotoillaan siten, että mahdolliset yksilöivät seikat jätetään pois, ja näin ollen heidän anonymiteettinsä säilyy. Haastateltavat ovat saaneet tutustua kysymyksiin rauhassa viikkoja ennen itse haastattelutilannetta. Jotta haastateltavien anonymiteetti säilyisi, haastateltavat on mainittu muodossa ”Henkilö 1, henkilö 2, ja niin edelleen. Anonymiteetin säilyttämiseksi haastateltavien esittely on jätetty myös pois. Vastaukset on koottu teemoittain, ja jokaista teemaa seuraa yhteenveto kaikista vastauksista.

3.2.1 Kokemukset jälkitoimista yleisesti

Runkokysymykset:

- Kuinka monta kertaa (suurin piirtein) olet osallistunut jälkipuintitilaisuuksiin?
- Oma-aloitteisesti vai kehotettuna/määrättyinä?
- Järjestettiinkö jälkipuinti työvuoron päättyessä, vai lähipäivinä työvuoron jälkeen?

- Järjestettiinkö jälkipuintitilaisuus ainoastaan kerran, vai useampaan kertaan liittyen samaan tapaukseen?
- Millaisella kynnyksellä työyhteisössäsi toteutetaan jälkitoimia kriittisen tilanteen jälkeen?
- Millaisena koet yleisesti henkisen tuen tärkeyden? Tärkeä/merkityksetön?
- Millaisia jälkipuintitilaisuudet ovat olleet? Kahden kesken vai ryhmässä?
- Mikäli olet ollut ryhmäpurkutilaisuudessa, koostuiko ryhmä isosta joukosta vai muutamasta henkilöstä?

Henkilö 1.

Henkilö 1. oli ollut kerran mukana varsinaisessa psykologisessa jälkipuintitilaisuudessa, ja tilaisuus toteutettiin määrätynä. Jälkipuinnista oli sovittu välittömästi kaikkien tehtävällä mukana olleiden kesken. Henkilö 1. muisteli: *"Meitä oli varmaan joku viistoista henkeä keikalla mukana."* Tehtävällä oli ollut myös mukana koulutettu jälkipuintivetäjä, ja tämä edellä mainittu oli toiminut vetäjänä myös tuon ryhmän välittömässä kokemuksellisessa ryhmäpurkukeskustelussa. Ryhmäpurkukeskustelu järjestettiin välittömästi tuon tehtävän jälkeen työvuoron aikana, ja purkukeskustelun jälkeen työvuoro jatkui vielä pari tuntia. Henkilö 1. kertoo että varsinainen välitön purkukeskustelu järjestettiin ainoastaan kerran, mutta myöhemmin tapauksesta oli muodostettu *"Case-diapaketti"*, ja tuo samainen tapaus oli käyty ainakin osittain samalla porukalla vielä toistamiseen läpi. Tuosta toisesta Case-läpikäynnistä oli tiedotettu sähköpostitse.

Kysyttäessä jälkitoimien toteuttamisen kynnyksestä, Henkilö 1. vastasi: *"Pienellä kynnyksellä. Niitä on vähän väliä, varsinkin jos joku kuolee tai muuten joku kriisitilanne ollu. Käsittääkseni niitä koulutettuja on siihen tehtävään monia ketkä osaa näitä vetää, jokaisessa työvuorossa."*

Yleisesti ottaen Henkilö 1. koki henkisen tuen tärkeänä asiana. *"Kyllä sillä on merkitystä, että se ei kasaudu pääkoppaan, eikä käy kellekkään yksittäiselle henkisen kunnon päälle. Ja sitte siinä on hyvä aina miettiä tietysti niitäki asioita, että miten se keikka olis voinu mennä toisellaki tapaa ja mitä olis itte voinu tehdä eri lailla. Ihan näin kehityksenkin kannalta."*

Henkilö 1. kertoi myös että häneltä on kokeneempi partiokaveri joskus kysellyt, että olisiko mahdollista tarvetta purkukeskustelulle. Henkilö 1. koki tämän hyvänä asiana, että kokeneempi partiokaveri kysyy mahdollisesta henkisen tuen tarpeesta.

Henkilö 2.

Henkilö 2. oli osallistunut psykologisiin jälkipuintitilaisuuksiin noin kymmenen kertaa, ja hänen kokemustensa mukaan jälkipuinti järjestetään lähtökohtaisesti aina määrätynä. Hänen näkemyksensä mukaan määrättyyn jälkipuintitilaisuuteen on osallistuttava, vaikkei kokisi sitä tar-

peelliseksi. Henkilö 2 oli myös itse useasti ehdottanut, että tilaisuus voitaisiin pitää. Kokemuksissa oli järjestetty jälkipuinteja sekä työvuoron päättyessä, lähipäivinä tapahtuneen jälkeen sekä ihan vapaapäivinäkin, ja vapaapäivinä jälkipuintitilaisuuksista oli tiedotettu komisarioiden ja ryhmänjohtajien toimesta puhelimen välityksellä ja sähköpostilla. Muissa tapauksissa edellä mainittujen tapojen lisäksi jälkipuinnista on ilmoitettu henkilökohtaisesti. Henkilö 2. kertoo olleensa kerran kahdenkeskisessä vertaistukikeskustelussa, ja kaikki muut kokemukset ovat tulleet ryhmässä. Ryhmäpurkutilaisuuksissa on aina ollut vähintään kaksi partiota paikalla, ja enemmän on ollut isomman ryhmän purkukeskustelua.

Henkilö 2. kertoo, että vuoden 2008 Kauhajoen koulusurmien jälkeen kokoonnuttiin samaan tapaukseen liittyen useampaan otteeseen purkamaan tapahtunutta. Henkilön 2. kokemuksen mukaan Kauhajoen tapahtumat eivät kuitenkaan ole ainut kerta, jolloin on kokoonnuttu useamman kerran: *"Kauhajoen jälkeen kokoonnuttiin usiammanki kerran, mutta sitte yhen keikan muistan että on kokoonnuttu ainaki pari kertaa, mutta pääsääntöisesti sen yhen kerran."*

Henkilö 2. näkemyksen mukaan hänen omassa työyhteisössään toteutetaan jälkitoimia aika matalalla kynnyksellä, mutta tiettyjen esimiesten kohdalla kynnyks on korkeampi: *"...toki löytyy sitte sellasiaki esimiehiä, jotka ignooraa sen, mutta kyllä sitte tälläset vanhat sikaniskat osaa sanoakki että pitäskö sellanen järjestää. Sanoisin kuitenkin että matalalla kynnyksellä."*

Henkilö 2. kokee, että verraten vuoden 2008 Kauhajoen aikoihin, nykypäivänä Pohjanmaalla jälkitoimien toteutuksessa on otettu pienimmätkin seikat huomioon, ja tapauksiin tartutaan ikään kuin *"varmuuden vuoksi"*, mikä on Henkilön 2. mielestä aivan oikein. Henkilön 2. mielestä henkisen tuen huomioiminen on kaikissa tapauksissa tärkeää riippumatta iästä, kokemuksesta ja itse tehtävästä: *"Jollekin joku tuntuu joltain ja jollekin ei miltään."*

Henkilö 3.

Henkilö 3. arvioi osallistuneensa psykologisiin jälkipuintitilaisuuksiin neljä tai viisi kertaa, ja jokaisella kerralla osallistuminen on tapahtunut kenttäjohtajan määräyksestä. Kaikki kenttäjohtajan määräämät jälkipuinnit on järjestetty heti tehtävän jälkeen, ja kertaakaan ei ole päästetty seuraavalle tehtävälle ennen kuin välitön jälkipuinti on käyty läpi.

Hän on ollut myös kerran kahden keskisessä vertaistukikeskustelussa myöhemmin välittömän jälkipuinnin jälkeen: *"Se tuli sielä ekalla kerralla puheeksi, että parin päivän päästä ne tuloo juttelemaan vielä henkilökohtaisesti jokaiselle."* Edellä mainittu sovittiin jälkipuintivetäjien kanssa, eikä kyse ollut enää henkilökohtaisesta esimiehen määräyksestä. Kaikki psykologiset jälkipuinnit ovat tapahtuneet Henkilön 3. kokemuksissa työajalla, ja kenttäjohtaja on määrännyt

jälkipuinnin joko radion tai puhelimen välityksellä. Kerran jälkipuintivetäjä on myös soittanut jälkikäteen, ja kysellyt yleisesti kuulumisia, tuntemuksia ja mahdollisesta tarpeesta kahdenkeskiseen vertaistukikeskustelulle.

Henkilön 3. näkemyksen mukaan hänen työyhteisössään psykologisten jälkitoimien järjestäminen tapahtuu matalalla kynnyksellä. Jälkitoimilla ja henkisellä tuella on suuri merkitys hänen mielestään: *”Ittellä nyt ei oo sellasta kokemusta, että se henkinen paine kasvaisi niin suureksi, että niistä pitäis puhua, mutta varmastikin sellanen tilanne voi tulla jonnaki kohtaa. Kyllä se on hyvä, että noita asioita käydään läpi. Voihan se olla noiden jälkipuintien ansiota, että asiat ei oo kaantunu.”*

Henkilö 3. kertoo, että ryhmäpurkutilaisuuksissa ryhmien koko on vaihdellut yhdestä partiosta kahdeksaan henkilöön, eli neljään partioon.

Henkilö 4.

Henkilö 4. kertoi osallistuneensa varsinaisiin välittömiin jälkipuintilaisuuksiin määrättynä kaksi kertaa, ja niiden lisäksi vielä kolmeen erilaiseen tiedotustilaisuuteen, joista yksi oli etäyhteyden välityksellä. Henkilö 4. kertoi, että tuossa etäyhteyden kautta läpi käydyssä tiedotustilaisuudessa oli ollut tiedottamassa yksi henkilö. Tiedottajana toiminut oli vielä tiedotustilaisuuden päätteeksi ilmoittanut, että häneen tulee olla yhteydessä, mikäli joku tilaisuutta seurannut kokee tarvitsevansa henkilökohtaista tukea tai tarvetta keskustella asiasta.

Määräys varsinaisista jälkipuinneista oli tullut kenttäjohtajalta. Välittömistä jälkipuinneista oli tiedotettu ja määrätty kenttäjohtajan toimesta radion välityksellä, ja kaikkien oli tultava paikalle. Kenttäjohtaja oli siis jättänyt vapaaehtoisen osallistumisen mahdollisuuden pois välittömistä jälkipuinneista. Henkilön 4. kokemukset olivat kaikki kerralla läpikäytyjä, eikä tapauksiin liittyen kokoonnuttu enää toistamiseen.

Henkilö 4. kommentoi jälkitoimien toteutuskyynnystä: *”Nykyään erittäin matalalla kynnyksellä, mikä on hiton hyvä. Se tulee niinku se asia heti käsitellyksi. Ja mun mielestä se on hiton hyvä, että sinne määrätään kaikki, ketkä on ollu osallisena. Siinä tulee niinku varmuudella jokainen huomioitua, että sä et pysty olemaan sieltä pois, ja sä joudut ainaki kertaalleen sen kuulemaan muiden suusta sen tapahtuman.”*

Henkilön 4. mielestä jälkipuintien ja henkisen tuen tärkeys on merkittävä.

”Ehdottomasti tärkeä ja mun mielestä toi on hiton hyvä, että henkiseen puoleen on ruvettu kiinnittämään paremmin huomiota, koska se saattaa ehkä joillakin ihmistyypeillä jäädä taka-alalle, ja se purkautuu sitte jonkinlaisena muunlaisena käytöksenä tai sitte ahdistuksena.”

Jälkipuintivetäjän toimesta läpikäytyt keskustelut ovat Henkilön 4. kokemuksissa koostuneet ryhmästä, vähintään kahdesta partiosta, ja joissain tilaisuuksissa on ollut useampikin partio paikalla.

Henkilö 5.

Henkilö 5. oli ollut virkauransa aikana kerran varsinaiseen jälkipuintitilaisuuteen, ja jälkipuinti järjestettiin esimieslähtöisesti. Itse tilaisuus oli ollut kuitenkin vapaaehtoinen, syystä että tapaus, johon liittyen jälkipuinti järjestettiin, oli tapahtunut työajan ulkopuolella. Tiedottaminen oli tapahtunut henkilökohtaisesti jokaiselle jälkipuintiin osallistuvalla, ja kohderyhmänä oli ollut koko kenttäryhmä, jossa Henkilö 5. itse työskentelee.

Jälkipuinnin yhteydessä oli myös ilmoitettu: *”Siinä kysyttiin kyllä sitte, että onko tuotanoin... tai että jos on halua, niin voidaan kokoontua toisenki kerran, ja sitte vielä tarjottiin, että jos joku haluaa yksin puhua niin olis sekin onnistunu sitte.”*

Yleisesti ottaen Henkilö 5. on sitä mieltä, että jälkipuinteja järjestetään hänen työyhteisössään melko matalalla kynnyksellä, ja varsinkin nuoren virkaiän omaavien kohdalla pelataan jälkitoimien suhteen varman päälle.

”Parempi tietysti mitä herkemmin. Oli siitä hyötyä tai ei, mielummin kuitenkin niin päin että ei jää hoitamatta.

Henkisen tuen tärkeyden Henkilö 5. kokee yleisesti merkittävänä, syystä että ihmisiä on niin paljon erilaisia. Henkilökohtaisesti hän käsittelee asioita yksin oman päänsä sisällä, mutta kokee, että saa kyllä suunsa auki, mikäli haluaa jonkun kanssa jutella asioista.

Yhteenveto

Yleisesti ottaen jokaisen haastatellun henkilön kokemukset olivat yhteneväisiä jälkitoimien järjestämisen suhteen. Luonnollisesti eri ikäiset ja eri pituiset virkaiät omaavien haastateltavien määrälliset kokemukset jälkitoimista olivat vaihtelevia. Joku oli kokenut jälkipuintitilaisuuden ainoastaan kerran, kun taas toinen oli kokenut pyöreästi kymmenen tai yli. Jälkipuinteja oli järjestetty enimmäkseen yhden kerran liittyen samaan tapaukseen, mutta myös useampaan otteeseen oli kokoonnuttu. Edellä mainittu ilmiö riippuu pitkälti tapauksesta, sen laadusta ja vakaavuudesta, jonka seurauksena jälkitoimia järjestetään. Jälkipuintitilaisuuksia oli haastateltujen kokemuksissa järjestetty välittömästi työvuoron aikana, työvuoron päättyessä, pari päivää tapahtuneen jälkeen sekä ihan vapaa-aikanakin määrättynä.

Kaikkien haastateltujen kokemukset olivat yhteneväisiä jälkitoimien järjestämisen kynnyksestä, joka oli kaikkien mielestä matala. Mielestäni matala kynnyks jälkitoimien järjestämiselle on positiivinen asia, koska matala järjestämiskynnyks johtaa sekä yleisellä, että yksittäisellä tasolla parempaan henkiseen jaksamiseen. Haastatteluissakin esille tullut ”jossittelun” vara jää sitä paremmin pois, mitä matalampi jälkitoimien järjestämiskynnyks on. Kaikki haastateltavat olivat myös yhtä mieltä siitä, että jälkitoimien järjestäminen ja henkisestä jaksamisesta huolehtiminen on tärkeä asia työyhteisössä.

3.2.2 Eri jälkitoimien toteutustavat

Runkokysymykset:

- Millaisia erilaisia tapoja olet huomannut jälkitoimien toteutuksessa?
- Oletko itse osallistunut kaikkiin edellä mainitsemissi?
- Miten jälkipuintitilaisuuksista on ilmoitettu?
- Koetko jääneesi koskaan epätietoiseksi henkisen tuen järjestämisestä ja sen mahdollisuuksista?

Henkilö 1.

Henkilö 1. oli kokenut jälkitoimista varsinaisesti ainoastaan yhden toteutustavan, mikä toki johtune luonnollisesti nuoresta virkaiästä. Henkilö 1. osasi kuitenkin kuvailla melko tarkasti hänen kokemansa toteutustavan eri vaiheet, ja nähdäkseni hänen kuvailustaan tuli esille välitön kokemuksellinen purkukeskustelu, eli Defusing-istunto.

Kysyttäessä eri tiedotustavoista jälkitoimiin liittyen Henkilö 1. mainitsi: *”Siitä on voinu kenttäjohtaja ilmottaa radios tai sitte esimerkiksi sähköpostilla, jos toteutetaan myöhemmin. Se ny voi olla tilanteesta riippuen, kuinka vaan.”*

Henkilö 1. kertoi, että ei ole koskaan kokenut jääneensä epätietoisuuteen henkisen tuen mahdollisuuksista, ja mainitsi myös: *”Kyllä mä uskallan sitte pyytää ja kyllä mä väitän, että täälä sitä kyllä saakin.”*

Henkilö 2.

Henkilö 2. on huomannut jälkitoimien toteutustavoissa eri variaatioita. Kokemusta on ollut kahdenkeskisestä vertaistukikeskustelusta, ryhmäpurkutilaisuuksista sekä isomman ryhmän tiedotustilaisuuksista. *”On niitä, että on käyty juttelemas miltä tuntuu, mitä on aiheuttanu. Sitte on ollu niitä keskusteluita, että siel on ollu vaikka joku toimintaryhmä, että on käyty läpi joku vuorollaan kertonu mitä on tehny, ja sit on ollu tutkinnanjohtaja tai joku muu ulkopuolinen on kertonu ne faktat mitä siinä on. Kaikis noissa oon ollu mukana”, Henkilö 2. kertoo.*

Henkilö 2. pitää itse henkilökohtaisesti purkukeskustelusta, missä samalla tehtävällä olleilta kysytään vetäjän toimesta paikalla olleiden eri huomioita, tuntemuksia, mitä kukin on tehnyt ja nähnyt ja niin edelleen, jonka jälkeen vetäjä kertoo tapauksesta kootut faktat. Lopputuloksena on mahdollisesti käsitys siitä, mitä olisi voinut tehdä toisin, tai tyhjentävä tilanne, johon ei jää ”jossittelun” varaa. Henkilö 2. ei koe henkilökohtaisesti jääneensä epätietoisuuteen henkisen tuen mahdollisuuksista, mutta kertoi kuitenkin tietävänsä tapauksia, joissa joku muu on jäänyt. Henkilön 2. mukaan joissain tapauksissa jälkitoimien järjestämisessä olisi esimiestasolla vielä parannettavaa.

Henkilö 3.

Henkilö 3. on huomannut jälkitoimien toteutustavoissa kaksi eri versiota: *”No se keskustelu pääsääntöisesti. Ei siinä kauhiasti oo muuta ollu ku se ryhmäkeskustelu tai se kahdenkeskinen keskustelu.”* Henkilö 3. ei kysyttäessä ollut kuullutkaan esimerkiksi isolle ryhmälle pidettävästä tiedotustilaisuudesta, tai että sellaisia pidettäisiin.

Henkilö 3. ei koe koskaan jääneensä epätietoiseksi jälkipuintien tai yleisesti henkisen tuen järjestämisestä tai sen mahdollisuuksista.

Henkilö 4.

Henkilö 4. oli huomannut jälkitoimien toteutuksessa erilaisia tapoja. Kokemuksissa tuli esille ryhmässä käytävät purkukeskustelut, kahdenkeskiset vertaistukikeskustelut, sekä tiedotustilaisuudet isommalle kohderyhmälle, ja Henkilö 4. oli itse osallistunut kaikkiin edellä mainittuihin. Kokemukset tiedotustilaisuuksista olivat liittyneet kuolemantapauksiin työyhteisössä ja onnettomuuksiin tai muihin yllättäviin tapahtumiin, mitä oman poliisilaitoksen kollegoille oli tapahtunut.

Henkilö 4. kertoo kokemuksistaan, jotka koskevat tiedotustilaisuuksia: *”On järjestetty tälläisiä, että on ryhmä koottu kasaan, ja puhuttu se asia läpi.”*

Tiedottaminen jälkipuintilaisuuksista on tapahtunut Henkilön 4. kokemuksissa puhelimen välityksellä, radiolla määrättyä sekä sähköpostitse. Henkilö 4. ei koe koskaan jääneensä Pohjanmaalla epätietoiseksi jälkipuintilaisuuksien tai muun henkisen tuen järjestämisestä ja sen mahdollisuuksista.

Henkilö 5.

Henkilö 5. on henkilökohtaisesti kokenut jälkitoimista ryhmäpurkukeskustelun, mutta oli myös tietoinen kahdenkeskisistä vertaistukikeskusteluista. Hänen kokemuksensa mukaan jälkitoimista tiedottaminen on tapahtunut henkilökohtaisesti, puhelimitse tai esimerkiksi sähköpostin välityksellä.

Hän ei koe koskaan jääneensä epätietoiseksi henkisen tuen mahdollisuuksista, ja kenelle tulee ilmoittaa, mikäli kokee apua tarvitsevansa. Hyvänä ydinajatuksena Henkilö 5. mainitsi: *”Jos ei tiedä niin eipä siinä tarvi mennä ku Tikeen nii kyllä ne tietää. Mutta kyllä mä tietäisin kelle voi suoraa sanoa.”*

Yhteenveto

Haastateltavien kokemukset olivat eroavaisia jälkitoimien toteutuksesta. Osa oli kokenut ainoastaan ryhmäpurkukeskustelun, osa purkukeskustelut ryhmässä sekä kahdenkeskisessä vertaistuellisessa muodossa, ja osalle oli kertynyt kokemuksia tiedotustilaisuuksistakin, jotka oli kohdistettu isommalle kohderyhmälle. Tieto eri toteutustavoista, joka ei perustunut omiin kokemuksiin, oli positiivisella mallilla kaikkien haastateltavien keskuudessa, vaikka kokemusta olisi-kin ollut henkilökohtaisesti ainoastaan jostain tietystä toteutusmallista.

Tiedottamisen suhteen kaikkien haastateltujen kokemukset olivat yhteneväisiä. Jälkipuinneista oli tiedotettu puhelimitse, sähköpostitse, henkilökohtaisesti tai kenttäjohtajan toimesta radion välityksellä. Yksikään haastateltavista ei henkilökohtaisesti kokenut koskaan jääneensä epätietoiseksi jälkipuintien järjestämisestä, tai henkisen ensiavun/tuen muista mahdollisuuksista. Edellä mainittu seikka on positiivinen tieto työyhteisön kannalta.

3.2.3 Omat tuntemukset ennen vs jälkeen jälkipuinnin

Runkokysymykset:

- Osaatko kuvailla omia tuntemuksiasi, joita olet kokenut ennen jälkipuintia, ja sen jälkeen?
- Onko sinulla sellainen olo, että sinusta huolehditaan etkä ole yksin?
- Onko käsityksesi jälkipuintitilaisuuksien merkityksestä muuttunut omien kokemuksiesi myötä?
- Osaatko kuvailla, millä tavalla jälkipuinti vaikutti?
- Oletko kokenut jälkipuintitilaisuuden/-tilaisuudet henkilökohtaisesti hyödyllisenä?
- Kumman koet itsellesi parempana tapana henkiselle jälkipuinnille: Ryhmäkeskustelu vai kahdenkeskinen vertaistukikeskustelu?

Henkilö 1.

Henkilö 1. kokee jännittäneensä etukäteen enemmän itse jälkipuintia, kuin tuota tehtävää, minkä seurauksena jälkipuinti toteutettiin. *”...ku oli paljo uutta porukkaa ja ittelle uus tilanne niin..*

Kyllä ny tietenkki osaltaan ryhmäytyikin siinä tilanteessa, ja selkeni sitte se keikan kokonaisuus ja mikä aikajana siinä on ollut.”

”Se selkeyttää ja kasaa kyllä ajatuksia hyvin se jälkipuinti.”

Henkilölle 1. esitettiin kysymys: ”Onko sinulla sellainen olo, että sinusta huolehditaan etkä ole yksin?”

”Kyllä musta huolehditaan. Kaikista huolehditaan, kyllä sitä saa ku sitä vaan haluaa.”

Henkilö 1. kertoo käsityksensä jälkitoimien merkityksestä muuttuneen tuon kokemansa jälkipuinnin myötä.

Henkilö 1. kuvailee henkilökohtaisesti jälkipuinnin vaikuttaneen seuraavasti: *”No se, että saa ainakin unta, ku ei tartte miettiä sitte illalla yksin sitä, että mites se nyt menikään vaan se on jo takanapäin se homma, eikä siitä jää mitään jossittelua. Ei jää niitä tyhjiä aukkoja, kun kuulee sen kaikkien muidenkin suusta. Toki se ny voi olla aivan erilaista, jos tuola kuolee joku vauva käsiin niin se ny voi olla toki aivan erityyppinen purkukeskustelu. Se ny voi tulla silti uniin eikä saa varmaa nukuttua.*

Hän kokee tilanteesta riippuen ryhmässä tapahtuvan purkukeskustelun parempana vaihtoehtona, kuin kahdenkeskisen vertaistukikeskustelun. Henkilö 1. kokee, että mitä järkyttävämpi tehtävä on taustalla, sitä pienemmällä porukalla purkukeskustelu tulisi käydä.

Henkilö 1. mainitsi, että hänen mielestään partiokaveri voi olla tilanteesta riippumatta purkukeskustelussa mukana. *”En kokisi kyllä hyödyllisenä, mikäli tuossa purkukeskustelussa olisi partiokaverin lisäksi paikalla vaikka kolme muuta. Enintään partiokaveri, ja purkukeskustelun vetäjä. Mikäli tilanteessa on muodostettu tilanneorganisaatio, niin sitten koko porukalle, ja mikäli tapaus on sattunut ainoastaan yhdelle partiolle, niin sitte mahdollisimman pienellä porukalla.*

Henkilö 2.

Henkilö 2. kertoo, että hänen mielestään jälkipuinnin jälkeen on paljon helpompi olla ja jatkaa eteenpäin. Kumulatiivisen stressin purkamisen ja ennaltaehkäisy on Henkilön 2. mielestä tärkeää: *”Auttaa se joka tapauksessa. Mä oon sitä mieltä ehdottomasti. Mä rummutan kyllä tämän puolesta ihan täysin. Vaikka joku joskus sanooki että emmä tarvi mitään, ei mulla tuntunu missään nii kyllä mä sanoisin että se on paskapuhetta. Itte on vähän sairas jos ei mikään tunnu missään.”*

Henkilö 2. kokee pääsääntöisesti, että hänestä huolehditaan ja hän ei ole yksin, mikäli kohtaa työssään jotain henkisesti raskasta. Henkilön 2. käsitys jälkitoimien merkityksestä on muuttunut

vuosien varrella pitkän virkaiän aikana: ”Kyllä mäki jossai vaihees aattelin että tarviiko näitä ny joka keikasta, mutta sitte pitää myös ajatella silleen, että vaikka me oltais kaikki oltu 30 vuotta töis, nii me ollaan kaikki erilaisia ja eri ihmisille tuntuu asiat erilaisilta. Koen sen helvetin tärkeäksi, tai sanotaanko vaikka näin että olis tyhmää, jos meillä ei tällästä olis.”

Henkilö 2. on ehdottomasti kokenut henkilökohtaisesti jälkitoimien kehityksen vuosien saatossa hyödylliseksi. Henkilö 2. kokee itselleen sopivammaksi ryhmäpurkukeskustelun, kuin kahdenkeskisen vertaistukikeskustelun: ”Voihan se olla, että jollekki on vaikeampi ryhmäs puhua, mutta mulle se ny ei oo mikään ongelma.”

Henkilö 3.

”En kyllä tuntemuksia osaa kuvailla. Monesti se tilannekuva siitä keikasta on ollu aika suppea, ku ollaan jälkipuintiin menty. Mutta sitte se on laajentunut, ja on ymmärtänyt, että mitä kaikkea siellä keikalla on tapahtunu. Emmä oo ollu yhelläkään sellasella jälkipurulla missä olisin kokenu sitä tarvitsevani. Ei oo sellasia henkisiä kovia paikkoja ollu, missä sitte on se purku pidetty.

Henkilö 3. kokee, että hänestä huolehditaan tarvittaessa, mikäli jotain järkyttävää tapahtuu. ”Joo kyllä se on mun mielestä hyvällä mallilla, että noihin asioihin puututaan ja ollaan yhteydes mikäli on tollasta keikkaa, missä tarvitaan sitä purkua”, Henkilö 3 kertoo.

”Ehkä se on sillä tavalla muuttunu, että huomaa sen, että mitenkä muut ihmiset reagoi joihinkin eri juttuihin paljo vahvemmin, ja itsekin näkee sen tarpeellisuuden. Kun joku keikka mikä ei oo ittelle kova paikka, saattaa olla toiselle paljo kovempi paikka”, Henkilö 3. kertoi kysyttäessä oman käsityksen muutoksista jälkitoimien merkityksessä. Hänen näkemyksensä mukaan paremman tilannekuvan saaminen on jälkipuintien myötä helpottanut tapahtuneiden asioiden käsittelyä, kun on saanut tietää tarkemmin mitä on tapahtunut, eikä ole tarvinnut olla ainoastaan oman käsityksen varassa.

Henkilön 3. mielestä parempi ensimmäinen jälkipuinti on ryhmässä keskustelu, ja kahdenkeskinen vertaistukikeskustelu sen jälkeen. Perusteluna tuo aikaisemmin mainittu paremman tilannekuvan saaminen, jonka seurauksena kahdenkeskisessä vertaistukikeskustelussa on helpompi keskustella, kun tietää tarkemmin mitä on tapahtunut.

Henkilö 4.

Henkilöltä 4. kysyttiin omista tuntemuksistaan, miten jälkitoimet ovat vaikuttaneet: ”Omasta mielestä sillon, kun on järjestetty noi jälkipuinnit, niin kyllä se tuntuu, että se on hyvä käydä läpi, vaikka välttämättä sellasta henkistä painetta siinä alussa ei oookaan. Tulee vähä sellanen turhaki olo, että onko tätä nyt pakko välttämättä enää käydä uudestaan. Mut ehkä se auttaa jollaki

tavalla kroppaa ja aivoja myös, että sä kuulet muiden kertomuksen, saat sellasen kokonaisen kuvan siitä. Sulla ei jää siitä jutusta avonaisia kohtia. Sä tiedät mitenkä kukin on toiminu, se on niinku aika kokonaisvaltanen keskustelu. Se avaa sen koko tilanteen aika hyvin eikä jää tyhjiä aukkoja mitä pitäis omassa mielessä täyttää.”

”Ja sitte myös se tuntuu kivalta, että sä pystyt näkemään muidenkin ihmisten kertomukset ja kuulet niidenki tuntemuksia, että jos on ollu stressaava tilanne itellä, nii se tuntuu vapauttavalta, ku kokenut kollega sanoo jotain sellasta, että hän koki sen tilanteen uhkaavaksi. Että se en ollu vaan minä kuka koki sen tunteen.”

Henkilö 4. kokee, että hänestä huolehditaan, ja hän ei koe joutuvansa käsittelemään yksin raskaita asioita, mikäli hän sellaisia työssään kohtaa. Henkilön 4. käsitys jälkitoimien merkityksestä on muuttunut kokemuksien myötä: *”Ehkä sitä aluks aatteli, että ei niitä tarvitte. Mut nyt ku on nähny sen prosessin, niin ehkä sitä kunnioittaa enemmän ja antaa sille sen oman arvon. Se on hyvä käydä, vaikka susta ei sillä hetkellä tunnukkaan heti sen tehtävän jälkeen, että täs on mitään puitavaa.”*

Henkilön 4. mielestä kaikkien tulisi osallistua jälkipuintiin, mikäli sellainen järjestetään. Henkilö 4. ei näe sillä olevan merkitystä, millaisessa roolissa on tehtävällä ollut, jonka seurauksena jälkipuinti järjestetään.

”Se on mun mielestä mahtavaa ollu noissa jälkipuinneissa, että jokainen kertoo oman näkemyksen siitä tapahtuneesta. Silloin väkisinkin jokaisen kertomus ja tunteet otetaan huomioon, että pitää jollakin tavalla ilmaista kokemaansa.”

Henkilö 5.

”Olihan se sillä lailla niinkun... sanotaan että kyllä se nyt sillä lailla niinkun jollakin asteella oli niinkun helpottunu olo sen jälkeen, ku sielä sai istua ja kuunnella, mitä muut sano ja sai puhua itte mitä mieltä oli... mitä mieltä oli tyypistä yleensä. Kyllä se ny tiedäkö jollaki lailla niinku helpotti, mutta emmä ny osaa sen kummemmin sanoiksi pukea.”

”Siitäkin on ny jo niin aikaa että ehkä sitä aluksi ajatteli vähän että onkohan tää ny välttämättä tarpeen, mutta kyllä sitte ku se oli ohitte nii sen jälkeen aatteli että no oli tää ny ihan hyvä. Hyvä että järjestettiin.”

Henkilö 5. kokee, että hänestä pidetään huolta, mikäli hän kohtaa jotain raskasta. Hän kokee myös, että työyhteisössä pidetään toisista huolta, vaikka kokisi työelämän ulkopuolellakin jotain raskasta. Edellä mainittu seikka kertoo mielestäni hyvästä hengestä työyhteisössä.

Omien kokemusten myötä Henkilön 5. mielipide jälkipuintien merkityksestä ei ole juurikaan muuttunut. Joka tapauksessa hän näkee kuitenkin jälkipuinnit hyödyllisenä, vaikka henkilökohtaisesti ei tarvetta olekaan kokenut olevan. Omassa kokemuksessa jälkipuinnista oli jäänyt helpottunut olo. Henkilö 5. kokee, että sopiva jälkipuinnin muoto riippuu pitkälti tapauksesta, ja ryhmästä, jotka ovat olleet osallisena. Mikäli tapahtuma tai tehtävä koskettaa partiota tai yksittäistä virkamiestä, Henkilön 5. mielestä ei jälkipuintiin saisi osallistua ketään ylimääräisiä.

Yhteenveto

Yhteneväinen mielipide haastateltavien kokemuksissa oli se, että näkemysten ja kokemusten kuuleminen muiden suusta jälkipuintien yhteydessä helpotti ja kevensi omaa oloa. Myös laajemman ja paremman tilannekuvan saaminen näkyi haastateltavien kokemuksissa positiivisessa valossa. Kaikki tyhjät aukot ja epätietoisuus tiettyjen seikkojen kohdalla poistuvat jälkipuinnin myötä. Psykologinen jälkipuinti on koettu kaikkien haastateltavien mielestä hyödyllisenä, vaikka ei välttämättä henkilökohtaisesti olisikaan kokenut sitä tarvitsevana. Kaikkien mielipiteet olivat myös yhteneväisiä siinä, mikä purkukeskustelun muoto sopii paremmin. Jälkipuinnin ja keskustelun kokoonpano on riippuvainen tapauksesta ja luonnollisesti kohderyhmästä, jota kriittinen tai kuormittava tapahtuma koskettaa. Kaikki olivat sitä mieltä, että mitä vakavampi tapahtuma on kyseessä, sitä pienemmällä kokoonpanolla jälkipuinti ja muu henkinen apu tulisi toteuttaa.

3.2.4 Oman työyhteisön asenne ja henkisen tuen saamisen mahdollisuus

Runkokysymykset:

- Oletko tietoinen, keneen sinun tulee ottaa yhteyttä tai kenelle voit kertoa, mikäli koet tarvitsevasi henkistä tukea?
- Koetko henkisen tuen tarpeesta kertomisen helppona vai vaikeana asiana?
- Millainen asenne työyhteisössäsi on henkisen tuen pyytämisestä?
- Koetaanko henkisen tuen tarve mielestäsi heikkouden merkinä?
- Osaatko sanoa, millä tavalla henkisen tuen mahdollisuuksista voisi tiedottaa vielä kattavammin?

Henkilö 1.

Henkilö 1. olisi ensimmäisenä omaan ryhmänjohtajaansa yhteydessä, mikäli hän kokisi olevansa henkisen tuen tarpeessa. Henkilöllä 1. ei tullut erikseen mieleen yksittäisistä henkilöä

ryhmänjohtajan lisäksi, keneen tulisi olla yhteydessä kokiessaan tarvetta henkiselletuella, esimerkiksi purkukeskustelulle. Henkilö 1. kertoi kuitenkin tietävänsä nimeltä muutamia, jotka ovat hänen omassa yksikössään koulutettuja jälkipuintivetäjiä. Tieto näistä koulutetuista jälkipuintivetäjistä on tullut ikään kuin itsestään ”yleisenä tietona” työn kautta.

Kysyttäessä henkisen tuen tarpeesta kertomisen helppoudesta/vaikeudesta, henkilö 1. vastasi: *”Kyllä jos siinä nyt on joku vähäkin isompi asia taustalla niin kyllä se on sillä lailla helppoa. Kuitenkin tietää, että varmaankin kaikilla on joskus samanlaista, niin ajattelisin että ymmärtää, mutta jos nyt vinkuu kaikista pienistä asioista, että ei meinaa kestää niin varmaan pitää miettiä että onko itselle oikea ammatti.”*

Henkilö 1. kokee että jollekin tietylle henkilölle pieni ja kevyt juttu voi tuntua toisesta henkilöstä raskaalta ja järkyttävältä asialta. *”Jos jollakin oma elämäntilanne sopii siihen keikkaan, omaan elämään yksi yhteen niin... Vaikka nyt joku tehtävä 37 missä joku mummo kuoloontuu tuonne johonki hoitokotiin, mikä nyt on aika normaali tehtävä monelle, mutta jos vaikka itellä oma mummo kuollu edellisenä päivänä, nii voisin väittää että ottaa paljo raskaammin ku mitä normaalina päivänä.”*

Yleisesti ottaen asenne työyhteisössä on henkilön 1. mielestä sellainen, että henkisen tuen tarvetta ei koeta heikkouden merkinä. *”Ei sitä sillä lailla koeta, kyllä työkaverit ymmärtää jos on joku keikka mihinkä tarvii tukea.”*

Henkilö 1. ehdotti, että partiolistaan voisi lisätä erikoiskoulutus-kohtaan tiedon, mikäli partiolistalta löytyy koulutettu jälkipuintivetäjä, vähän samalla tavalla, kuin miten partiolistasta löytyy tieto esimerkiksi TEPO-, Rpas- tai K9-valmiudesta.

Yleisesti ottaen Henkilö 1. on sitä mieltä, että jälkitoimiin panostetaan Pohjanmaalla ainakin riittävästi, ja että hänen käsityksensä mukaan jälkitoimien suunnittelu ja toteutus on kehittynyt vuosien varrella todella paljon. Henkisen tuen mahdollisuuksista on henkilön 1. kokemusten perusteella kerrottu tilanteen tullen, eikä mitenkään erikseen ”talon tutustuessa”, kun hän aloitti työskentelyn Pohjanmaan poliisilaitoksella.

Henkilö 2.

Henkilö 2. on hyvin tietoinen, kenelle hänen tulee kertoa, mikäli kokee henkilökohtaisesti tarvitsevansa henkistä tukea. Henkisen tuen tarpeesta kertominen on Henkilölle 2. helppoa. Omassa työyhteisössä on tullut Henkilön 2. kokemuksissa vastaan satunnaisesti aikaisemmin mainittua ”ei tunnu missään”-asennetta: *”Oon mä jossain purkukeskustelussa kuullu jonkun sanovan, että ei tarvi mitään eikä tunnu missään, mutta mä en usko sitä. Tai sitte on sairas edelleen.”*

Yleinen asenne työyhteisössä on Henkilön 2. mielestä hyvä. Henkisen tuen tarvetta ei Henkilön 2. näkemyksen mukaan nykyään koeta missään määrin heikkouden merkinä. Aikaisemmin asenne on saattanut olla erilainen: *”Mutta jos ny vaikka mennään siihen vajaa 15 vuotta Kauhajoelle takasi, nii ennen sitä niin... olis se voinu olla vähä sellasta mitä vittua teny oikee höpötätte. Se on muuttunu täs 15 vuoden aikana todella paljon.”*

Henkilö 2. ehdottaa, että vastuu jälkitoimien järjestämisestä jalkautettaisiin vielä tiiviimmin päivittäistoimintaan mukaan, partion johtajasta lähtien aina ryhmänjohtajiin ja komisarioihin asti. Henkilölle 2. tuli mieleen jonkin aikaa sitten tapahtunut itsemurhatapaus, jossa ensipartiossa oli ollut vähän reilu 20-vuotias nuori mies. Henkilö 2. oli kysynyt tapauksesta kuullessaan kahvihuoneessa, että onko kukaan käynyt juttelemassa edellä mainitulle nuorelle miehelle.

”Ehän sä voi tietää, että tollanen vähä reilu kaksikymppinen kaveri niin... se näköö ensimmäisen kerran ihmisen, jolla on vittu pää irti. Eihän se oo normaalia. Eihän normaalit ihmiset näe sellasta, eikä normaalien ihmisten pidä nähdä sellasta. Sehän voi vaikuttaa vaikka kuinka paljo. Ja seki oli vaan niinku unohtunu.”

Henkilö 2. sanoo, että jälkitoimien järjestämisestä tulisi kehittää vielä tiukempi automaatio osaksi päivittäistä arkea, kaikkien muiden esimiesasemassa olevien vastuutehtävien lisäksi. Henkilö 2. tiivistää kaiken edellä mainitun siihen, että tämänhetkiseen tilanteeseen tulisi lisätä psykologinen jälkipuinti vielä tiiviimmin arkiseksi työkaluksi osaksi päivittäistoimintaa. →Henkisen ensiavun muotojen tarpeesta kysyminen muutettaisiin vielä enemmän määräysvaltaiseksi, jolloin jäisi entistä vähemmän jossittelun varaan.

”Näitä on ollu ny näitä rekan alle ajajia useita, ei sekään oo kaikille arkipäivää. Juuri oli aamulla partiokaverin kanssa puhetta, että me ollaan näitä vuosikymmenien aikana nähty jo jokunen, niin eihän se kivalta näytä vieläkään mutta se kaikki jää tänne ku lähtöö kotia. Mutta joku kuka näkee sen ekan kerran, nii vittu kyllä se vaan jää vaivaamaan.”

Henkilö 2. kokee Pohjanmaan poliisilaitoksen olevan psykologisten jälkitoimien ”pilottilaitos” ja että Pohjanmaalla jälkitoimien suunnittelu ja toteutus on todella hyvällä mallilla. Varsinaista moitittavaa ei Henkilön 2. näkemyksen mukaan löydy.

Henkilö 3.

Henkilö 3. kertoo olevansa hyvin tietoinen, keneen hänen tulee olla yhteydessä, mikäli kokee tarvitsevansa psykologista ensiapua tai henkistä tukea jollain muulla tavalla. Tieto jälkitoimista vastaavista henkilöistä on tullut ensimmäisten jälkipuintien yhteydessä.

Henkilö 3. kokee, että henkisen tuen tarpeesta kertominen ei välttämättä ole helppoa: *"Voisin kuvitella, että ei se helppoa oo. En oo oikee ikinä ollu hyvä puhumaan tunteista, nii ehkä se tuloo sitä kautta sitten. Ettei sen takia varmaan ole kovin helppoa niistä puhua. Henkilökohtainen juttu enemmänkin."*

Henkilö 3. ei ole huomannut työyhteisössä negatiivista suhtautumista jälkipuinteihin, mutta kertoo huomanneensa ihmettelyä siitä, minkälaisista keikoista jälkipuinteja pidetään. *"Pitääkö tästäkin ny purku pitää?"* Edellä mainittua ihmettelyä on esiintynyt sekä vanhempien, että nuorempien työkavereiden toimesta, suurimmaksi osaksi kuitenkin vanhempien kollegoiden toimesta. Henkisen tuen ja jälkipuinnin tarvetta ei kuitenkaan Henkilön 3. näkemyksen mukaan koeta heikkouden merkinä: *"Näistä on puhuttu niin paljo, että kyllä sen kaikki varmaan ymmärtää, että se on tarpeellinen asia, eikä sitä koeta heikkoutena."*

Henkilö 3. pohtii mahdollisia kehittämisen kohteita tiedottamisesta ja jälkitoimissa yleisesti: *"Kaikkein paras vaihtoehto olisi varmaan koulutuspäiville joku infopläjäys tai joku tällanen. Koska jos se on Sinetis tai sähköpostis nii jää helposti lukematta."*

Mahdollinen kasattu infopaketti koulutuspäiville psykologisten jälkitoimien vastuuhenkilöistä, jälkipuintivetäjistä ja yleisesti henkisen tuen mahdollisuuksista olisi Henkilön 3. mielestä hyväksi. Samaisen infopaketin voisi jakaa Henkilön 3. mielestä kaikille uusille työntekijöille Pohjanmaan poliisilaitoksella, oli kyse sitten työharjoittelijasta tai muualta Pohjanmaan poliisilaitokselle siirtyneestä konstaapelista.

"Kyllä mä oon tyytyväinen siihen mitä oon saanu. Tietysti en tiedä niistä kokemuksista mitään, missä kokisin jälkipuinnin olleen akuutisti tarpeellista."

"Ymmärtääkseni jokaisesta kenttäryhmästä löytyy jälkipuintivetäjiä. En ihan satavarma ole, mutta näin ymmärtäisin."

Henkilöltä 3. kysyttiin mahdollisista hänen kokemistaan muutoksista jälkitoimien toteutuksessa: *"No onhan se yleistynyt, tai se kynnys madaltunut huomattavasti vuosien varrella. Sanotaan, että siitä on varmaan kaksi vuotta, kun olen ollut ekassa jälkipuinnissa, ja oon kuitenkin töissä ollu 8 vuotta."*

Henkilö 4.

Henkilö 4. on hyvin tietoinen, keneen hänen tulee olla yhteydessä, mikäli kokee tarvitsevänsä psykologista jälkipuintia tai muuten henkistä tukea. Henkilö 4. on itsekin ajatellut kouluttautuvansa jälkipuintivetäjäksi. Henkilön 4. kokemusten mukaan tarvetta psykologiselle avulle ei tarvitse itse välttämättä edes huomata, koska hänen työyhteisössään lähimmät esimiehet osaavat arvioida tilanteita todella hyvin. Henkilön 4. omassa ryhmässä työskentelee myös yksi jälkipuintivetäjä. Tieto henkisen tuen saamisen mahdollisuuksista on Henkilön 4. mukaan tullut ensimmäisten kokemiansa jälkipuintien myötä.

Henkilöltä 4. kysyttiin, kokeeko hän henkisen tuen tarpeesta kertomisen helppona vai vaikeana asiana. Henkilö 4. vastasi lyhyesti ja ytimekkäästi: *"Helppona!"*

Henkilö 4. kokee, että henkisen tuen tarpeesta kertomisen helppous johtuu hänen kohdallaan pitkälti omasta persoonasta.

Työyhteisössä on Henkilön 4. kokemusten mukaan joidenkin vanhempien kollegoiden keskuudessa näkynyt vähättelyä psykologisen jälkipuinnin ja henkisen tuen merkityksestä. Nuo edellä mainitut vähättelijät ovat kuitenkin vähättelystä huolimatta osallistuneet jälkipuinteihin.

Henkilö 4. kuitenkin lisää: *"En oo kuullu jälkikäteen ikinä kenenkään sanovan, että olipa turha tai ihan höpöhöpöä. Ehkä jotkut vaan mieltää sen, jos ei oo ollu vaativalla tehtävällä suorittavassa roolissa, niin silloin varmaan käy sellanen asia mielessä että onko mun tarve olla siellä."*

Henkisen tuen tarpeesta kertominen voi joidenkin mielestä Henkilön 4. mukaan näkyä heikkouden merkinä. Henkilö 4. on kuitenkin sitä mieltä, että edellä mainittu ilmiö on enemmän vanhempien kollegoiden ongelma. Kyse voi olla Henkilön 4. pohdinnan mukaan siitä, että omista tuntemuksista puhuminen ei välttämättä ole vanhempien kollegoiden vahvuuksiin kuuluva asia.

"Se voi olla vähän epämieluisa alue heille, mutta se on mun mielestä ollu hiton hyvä, että ryhmäkeskusteluista tulee se määräys, eikä anneta sijaa sille, että kenenkään yksittäisen henkilön täytyisi tulla sanomaan, että olisi tarvetta keskustella."

"Mutta sitte voi olla ongelmallisia tilanteita, kun partiokaveri on tuppisuu, eikä jaksa jutella." Henkilön 4. mukaan edellä mainittu tilanne voi johtaa siihen, että pienemmätkin asiat voivat alkaa vaivaamaan, jos partiokaverin kanssa ei voi pienintäkään keskustelua käydä ikään kuin "ensimmäisenä kevennyksenä".

Henkilö 4. esitti myös ideoita henkisen tuen mahdollisuuksista tiedottamisen suhteen. Henkilön 4. mielestä tieto henkisen tuen mahdollisuuksista ja lista mahdollisista vastuuhenkilöistä, esi-

merkiksi koulutetuista jälkipuintivetäjistä tulisi olla isoissa julisteissa näkyvillä Poliisiaseman seinillä. Myös uusille Poliisilaitokselle tuleville tulisi löytyä samat tiedot jonkinlaisessa ”tervetuliais-paketissa” tai esimerkiksi Sinetistä. Henkilön 4. mielestä kenttäjohtajia ja muita esimiehiä tulisi myös kouluttaa aiheeseen liittyen enemmän ja kattavammin. Kattavampi kouluttaminen voisi parantaa esimiesten kykyä tunnistaa sellaiset tehtävät ja tapahtumat, joiden johdosta psykologisia jälkipuinteja ja muuta henkistä tukea tulisi järjestää. Esimiesten tulisi tiedottaa edellä mainituista mahdollisuuksista myös aktiivisemmin.

Yleisesti ottaen Henkilön 4. mielestä Pohjanmaalla on panostettu henkiseen jaksamiseen ja jälkipuintien järjestämiseen hyvin. Sellaiset tilanteet, joissa tulisi järjestää esimieslähtöisesti psykologista jälkipuintia ja apua henkiseen jaksamiseen, pystytään jo nyt tunnistamaan Henkilön 4. mukaan hyvin. Henkilö 4. kokee, että muualla kuin Pohjanmaalla tilanne saattaa olla aivan toisenlainen.

”Mä väittäisin, että varmaan matalemmalla kynnyksellä järjestetään nykyään jälkipuinteja, ja niihin määrätään. Ennen on mun mielestä ollu vähä tyyliin voi osallistua ketkä haluaa. Uskon että se on nyt mennyt siihen että ne määrätään, ja siellä on oltava kaikki.”

Henkilö 5.

Henkilö 5. tietää tarkasti, keneen tulee olla yhteydessä tai kenelle kertoa henkilökohtaisesti, mikäli kokee henkistä tukea tarvitsevänsä. Hänelle on tarkasti selvää, ketkä ovat koulutettuja jälkipuintivetäjiä. Tieto edellä mainitusta on tullut enemmän virkaiän myötä ikään kuin yleisenä tietona, mutta aiheesta on myös erikseen tiedotettu. Hän kokee henkisen tuen tarpeesta kertomisen helppona asiana, sekä siviilielämässä että työyhteisössä.

”Et sä niitä juttuja saa enää tekemättömäksikää, niin miksi niistä ei voisi sitte puhua jos mahdollisuus kerta on että se helpottaa omaa päätä.”

Henkilö 5. on huomannut yksittäisiä tapauksia, joissa yksilöt ovat ilmaisseet, etteivät tarvitse apua ja ”ei tunnu missään”.

”Mä luulen että neki yksilöt on sellaisia varmaan, että kun tuos kahvios puhutaan, nii ne saattaa olla että ei emmä tällästä ja näin, mutta sitte jos se asia otetaan kahden kesken henkilökohtaisesti puheeksi, niin mä luulen että se mielipide saattaa muuttua. Kun ne sitte huomaaki että nyt tästä ei kukaan muu tiedä.”

”Ehkä varmaan enemmän nuoris, että se tuloo sieltä sitte kokemuksen perusteella, että ei sielä kukaan mikään ylikova jätkä oo.”

”Sanotaanko että on mullaki asiat menny niin että mäen pidä enää niinkun... Mä en ylläty enää mistään, mutta kyllähän ne niinkun kolahtaa. Esimerkiksi niinkun kroppakeikkojaki niin niitäkin on niin kristus erilaisia. Joillaki keikoilla on vähä niinkun että kuinkas tää nyt menikään, ja joskus sielä on ittekki tippa linssis.”

Henkisen tuen tarve ei ole Henkilön 5. mielestä heikkouden merkki. Hänen työyhteisössään ei myöskään koeta heikkoutena, mikäli joku on henkisen tuen tarpeessa: *”Ei sitä jos sanot että oot käyny juttelemas niin ei siitä kukaan naljaile.”*

Työharjoittelijoita ajatellen Henkilön 5. mielestä voisi lisätä vasta kehitettyyn työharjoittelijoiden Neukkariin tietoa myös jälkipuintivetäjistä, ja yleisesti poliisilaitoksen sisällä toimivista henkisen tuen ja avun mahdollisuuksista.

Yhteenveto

Jokainen haastateltava oli hyvin tietoinen, keneen tulee olla yhteydessä, mikäli kokee olevansa avun tarpeessa. Reittejä avun saamiselle on monia, ja apua sekä neuvoja voi kysyä monelta taholta, lähimmästä esimiehestä lähtien. Positiivinen yllätys oli se, että neljä haastateltavaa koki henkisen tuen tarpeesta kertomisen helppona asiana. Täytyy toki huomioida myös se, että yksittäisen henkilön persoonallisuus määrittää pitkälti sen, millaisista asioista on helppo puhua ja millaisista taas vaikea. Yleisesti ottaen haastateltavat olivat sitä mieltä, että työyhteisössä on positiivinen asenne henkisen avun pyytämisestä, ja yksikään haastatelluista ei ollut sitä mieltä, että henkisen tuen tarve voitaisiin kokea heikkouden merkinä.

4 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

4.1 Johtopäätökset

Tutkimusta tehdessä pyrittiin selvittämään, miten jälkitoimien toteutus on Pohjanmaan poliisilaitoksella koettu. Haastatteluiden pohjalta voidaan todeta, että yleisesti ottaen haastateltavat ovat olleet tyytyväisiä siihen, että psykologisia jälkitoimia toteutetaan Pohjanmaan poliisilaitoksella matalalla kynnyksellä, ja ikään kuin varmuuden vuoksi. Haastateltaville oli myös kaikille rakentunut sellainen käsitys, että heistä huolehditaan, ja he eivät ole yksin henkisesti raskaiden asioiden kanssa, mitä he mahdollisesti työssään kohtaavat. Edellä mainittu ”turvallisen olon luominen” on yksi **CISM**-mallin tavoitteista. Haastateltavien mielestä jälkitoimien toteutus on työyhteisön kannalta tärkeä huomioon otettava seikka kaiken muun ohella, mitä poliisin ammatti ja työnkuva pitää sisällään. Tärkeänä seikkana oli myös jälkipuintilaisuuksissa saatava vertaistuki, kun kuullaan muidenkin tehtävällä mukana olle-

den suusta henkilökohtaisia näkemyksiä ja tuntemuksia. Onnistuneessa jälkipuintilaisuudessa osallistujille rakentuu käsitys, että he eivät ole ainoita ketkä kokevat erilaiset tilanteet uhkaaviksi tai henkisesti kuormittaviksi. Voidaan siis yleisellä tasolla todeta, että haastateltavien kokemusten perusteella jälkitoimet on koettu Pohjanmaalla hyvänä sekä tärkeänä asiana, ja jälkitoimien toteutuksessa on onnistuttu päätarkoitukseen tähtäävällä tavalla.

Toisena tavoitteena oli muodostaa johtopäätös siitä, näkyykö **CISM**-mallin kokonaisvaltainen omaksuminen kohderyhmän tasolla. Yleisesti ottaen haastateltujen kokemukset olivat vaihtelevia, esimerkiksi jälkipuintien ja -toimien eri variaatioiden osalta. Kokemuksissa näkyivät kokemukselliset purkukeskustelut, sekä kahdenkeskisissä vertaistukikeskusteluissa, että myös ryhmäpurkukeskusteluissa. Haastatteluita analysoidessa tuli ilmi monia erilaisia seikkoja, joihin ainoastaan aiheeseen perehtynyt osaa kiinnittää huomiota. Esimerkkinä välittömät kokemukselliset purkukeskustelut, joista käytetään yleisesti nimitystä Defusing-istunto. Defusing-istunnot järjestetään työvuoron aikana, tai sen päättyessä. 7-vaiheinen psykologinen Debriefing-istunto taas järjestetään 24-72 tuntia kriittisen tapahtuman jälkeen, ja myös tuo edellä mainittu Debriefing-istunto näkyi haastateltujen kokemuksissa. Myös tiedotustilaisuudet, eli Crisis Management Briefing-tilaisuudet näkyivät joidenkin haastateltujen kokemuksissa. Syystä että haastateltavat olivat eri ikäisiä, ja omaavat eri pituiset virkaiät, luonnollisesti myös kokemukset vaihtelevat. Vanhemmat haastateltavat olivat huomanneet jälkitoimien toteutuksessa nuo edellä mainitut tiedotustilaisuudet, jotka kohdistetaan suuremmalle kohderyhmälle. Mielestäni toisen tutkimuskysymyksen osalta vastaus löytyi osittain, mutta jatkotutkimuksen varaan jää tyhjentävämmän vastauksen löytäminen.

Yhteisenä piirteenä haastateltujen kokemuksista voidaan todeta, että psykologisten väliintulojen ansiosta on helpompaa lähteä työpäivän jälkeen kotiin, kun töissä koetut asiat jäävät työpaikalle. Koetaan erittäin tärkeänä, että kenenkään ei tarvitse jäädä järkyttävien ja traumaattisten kokemusten jälkeen yksin.

4.2 Yhteenveto

Miten jälkitoimien toteutus on Pohjanmaalla koettu?

Psykologisia jälkitoimia toteutetaan Pohjanmaan poliisilaitoksella matalalla kynnyksellä, ja psykologisten jälkitoimien toteutuksessa on tähän mennessä onnistuttu hyvin Pohjanmaalla.

Näkyykö Critical Incident Stress Management-mallin omaksuminen kohderyhmän kokemuksissa?

CISM-mallin omaksuminen näkyy kohderyhmän tasolla ainakin osittain. Psykologisten jälkitoimien erilaiset variaatiot näyttäytyvät kohderyhmän kokemuksissa, mutta laajemmassa mittakaavassa omaksum-

minen ei vielä näy. Edellä mainitun johtopäätöksen suhteen täytyy toki huomioida kohderyhmän mahdollinen perehtymättömyys aiheeseen, eli kohderyhmän tasolla ei välttämättä edes ymmärretä, milloin on kysymys jostain tietyistä psykologisesta väliintulosta.

4.3 Luotettavuusarviointi

Haastattelujen vastauksia läpi käydessä tulin ajatelleeksi, että luotettavamman ja kattavamman kokonaiskuvan olisi saanut haastatteleamalla suurempaa kohderyhmää, esimerkiksi kymmentä henkilöä. Luotettavuuden kannalta tulokset näyttävät kuitenkin mielestäni positiivisessa valossa, koska kaikki haastateltavat työskentelevät Pohjanmaan poliisilaitoksella, ja ovat kaikki olleet mukana psykologisissa jälkitoimissa vähintään kerran. Koska opinnäyte käsittelee kokemuksia nimenomaan Pohjanmaan poliisilaitokselta, aineiston keruuta varten valitut haastateltavat olivat mielestäni oikeasta näkökulmasta vastaamaan aihealuetta käsitteleviin kysymyksiin. Osa lähdemateriaaleista on julkaistu jo kauan aikaa sitten, ennen 2000-lukua, mutta oleellimmat seikat, kuten esimerkiksi **CISM**-malli ja käytänteet Suomessa eivät ole muuttuneet julkaisujen jälkeen.

4.4 Omaa pohdintaa

Henkinen jaksaminen poliisin työssä on puhuttanut vuosikaudet. Poliisiorganisaatiossa on pyritty kiinnittämään huomiota jatkuvasti enemmän siihen, että poliisitkin ovat ihmisiä, eivätkä tunnekylmiä robotteja. Tämän tutkimuksen avulla pyrittiin löytämään tutkimuskysymysten lisäksi mahdollisia kehittämisen kohteita jälkitoimien suunnitteluun, sekä henkisen tuen ja avun mahdollisuuksista tiedottamiseen. Oleellinen kehittämisen kohde on mielestäni nuorten virkamiesten, eli työharjoittelijoiden ja yleisellä tasolla vähän työkokemusta omaavien virkamiesten huomioiminen henkisen avun ja vertaistuen näkökulmasta. Haastatteluissa tuli jo ilmi hyviä kehitysideoita, ja parhaassa tapauksessa tästäkin opinnäytteestä saadaan poimittua ideoita käytäntöön. Mielenkiintoisena ideana tästä opinnäytteestä olisi toteutettava jatkotutkimus, jossa kohderyhmänä aineiston keruussa olisivat muiden Suomen poliisilaitosten edustajat kohderyhmän tasolta. Kattavamman kartoituksen myötä voitaisiin löytää koko Suomen poliisiorganisaation kannalta oleellisia kehitysideoita psykologisten jälkitoimien suunnitteluun ja toteutukseen, joka taas johtaisi parempaan henkiseen hyvinvointiin koko Suomen poliisiorganisaatiossa.

5 LÄHTEET

Everly, George S. Jr & Mitchell, Jeffrey T. (1997) Critical Incident Stress Management, A new era and standard of care in crisis intervention, Ellicott City MD, Chevron Publishing Corporation

Everly, George S. Jr, (2006) Assisting Individuals in Crisis, 4th edition, Ellicott City, MD, International Critical Incident Stress Foundation

Mitchell, Jeffrey T. (2006) Critical Incident Stress Management (CISM): Group Crisis Intervention , 4th edition, Ellicott City, MD, International Critical Incident Stress Foundation

Hakala, Juha T. (2004) Opinnäyteopas Ammattikorkeakouluille, Helsinki, Gaudeamus Kirja. Oy Yliopistokustannus University Press Finland LTD

Hammarlund, Claes-Otto, (2001) Kriisikeskustelu, Kriisituki, jälkipuinti, Stressin ja konfliktien käsittely, Suomentanut Riikka Toivanen , Helsinki, Tietosanoma Oy

Hedrenius, Sara & Johansson, Sara (2013) Kriisituki, Ensiapua onnettomuuksien, katastrofien ja järkyttävien tapahtumien käsittelyyn, Suomentanut Urpu Strellman, Helsinki, Tietosanoma Oy

Heiskanen, Tarja & Salonen, Kristina & Sassi, Pirkko (2007) Mielenterveyden Ensiapukirja, 2. painos, Helsinki, SMS-tuotanto Oy

Huhta-Aho, Kimmo (2017) Vertaistukikokemuksia Pohjanmaan poliisilaitoksella. Onko vertaistuellla väliä? Poliisiammattikorkeakoulu, Poliisipäällystön tutkinto (AMK) Tutkielma

Järvelin, Juha (2011) Poliisin työturvallisuudenjohtamisen toimivuus krisitilanteiden yhteydessä, Kolme kouluampumistapausesimerkkiä, Tampereen yliopisto, Johtamiskorkeakoulu, Akateeminen väitöskirja

Nurmi, Lasse (2006) Kriisi, pelko, pakokauhu, Helsinki, Edita Prima Oy

Perälä, Maria & Vaisle, Terhi (2016) Kokemuksia jälkitoimista hälytysajossa tapahtuneen liikenneonnettomuuden jälkeen Pohjanmaan poliisilaitoksella, Poliisiammattikorkeakoulu (AMK), opinnäytetyö

Puusa, Anu & Juuti, Pauli (2020) Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät, Helsinki, Gaudeamus Oy

Saari, Salli (2000) Kuin salama kirkkaalta taivaalta, Helsinki, Otava

POL-2019-14546 Kriittisten tilanteiden jälkitoimet poliisihallinnossa

Työturvallisuuslaki (738/2002)

Henkilölähde

Nurmi, Lasse 2021: Psykologiasiantuntija (eläkkeellä). Sähköposti 6.4.2021

LIITE 1

Teemahaastattelun runkokysymykset

1. Kokemukset jälkitoimista yleisesti

- Kuinka monta kertaa (suurin piirtein) olet osallistunut jälkipuintilaisuuksiin?
- Oma-aloitteisesti vai kehotettuna/määrättyinä?
- Järjestettiinkö jälkipuinti työvuoron päättyessä, vai lähipäivinä työvuoron jälkeen?
- Miten jälkipuinneista on tiedotettu?
- Järjestettiinkö jälkipuintilaisuus ainoastaan kerran, vai useampaan kertaan liittyen samaan tapaukseen?
- Millaisella kynnyksellä työyhteisössäsi toteutetaan jälkitoimia kriittisen tilanteen jälkeen?
- Millaisena koet yleisesti henkisen tuen tärkeyden? Tärkeä/merkityksetön?
- Millaisia jälkipuintilaisuudet ovat olleet? Kahden kesken vai ryhmässä?
- Mikäli olet ollut ryhmäpurkutilaisuudessa, koostuiko ryhmä isosta joukosta vai muutamasta henkilöstä?

2. Eri jälkitoimien toteutustavat

- Millaisia erilaisia tapoja olet huomannut jälkitoimien toteutuksessa?
- Oletko itse osallistunut kaikkiin edellä mainitsemissi?
- Miten jälkipuintilaisuuksista on ilmoitettu?
- Koetko jääneesi koskaan epätietoiseksi henkisen tuen järjestämisestä ja sen mahdollisuuksista?

3. Omat tuntemukset ennen vs jälkeen jälkipuinnin

- Osaatko kuvailla omia tuntemuksiasi joita olet kokenut ennen jälkipuintia, ja sen jälkeen?
- Onko sinulla sellainen olo, että sinusta huolehditaan etkä ole yksin?
- Onko käsityksesi jälkipuintilaisuuksien merkityksestä muuttunut omien kokemusiesi myötä?
- Osaatko kuvailla, millä tavalla jälkipuinti vaikutti? Oletko kokenut jälkipuintilaisuuden/tilaisuudet henkilökohtaisesti hyödyllisenä?
- Kumman koet itsellesi parempana tapana henkiselle jälkipuinnille: Ryhmäkeskustelu vai kahden keskinen vertaistukikeskustelu?

4. Oman työyhteisön henkisen tuen saamisen mahdollisuus

- Oletko tietoinen, keneen sinun tulee ottaa yhteyttä tai kenelle voit kertoa, mikäli koet tarvitsevasi henkistä tukea?
- Koetko henkisen tuen tarpeesta kertomisen helppona vai vaikeana asiana?
- Millainen asenne työyhteisössäsi on henkisen tuen pyytämisestä? Koetaanko henkisen tuen tarve mielestäsi heikkouden merkinä?
- Osaatko sanoa, millä tavalla henkisen tuen mahdollisuuksista voisi tiedottaa vielä kattavammin?

LIITE 2

Lausunto (Lasse Nurmi, sähköposti)

1. *Miten kriittisiä tilanteita seuraavien jälkitoimien toteutus ja käytännöt ovat kehittyneet aikojen kuluessa Suomen poliisiorganisaatiossa?*

Tultuani Poliisiopiston psykologian yliopettajaksi 1986, oli samana vuonna aikaisemmin tapahtunut Jakomäki-Mikkelin -nimellä tunnettu panttivankidraama. Sen loppuratkaisuvaiheessa kuolivat tekijä ja yksi kolmesta panttivangista. Kolme Karhuryhmään kuulunutta poliisia loukkaantui vakavasti fyysisesti ja muut mukana olleet altistuivat post-traumaattiselle stressille vain arvattavissa olevien vuosien ajaksi. Tapahtuman jälkiselvittely jatkui eri oikeusasteissa seuraavat seitsemän vuotta. Tietämäni mukaan mukana olleille poliiseille ei koskaan järjestetty minkäänlaista järjestelmällistä psykososiaalista tukea.

Itselleni tämä oli alkusysäys alkaa etsiä keinoja psykososiaalisen tukijärjestelmän luomiseksi kriittisissä tapahtumissa mukana olleille poliiseille. Tätä ajatusta tuki myös se, että olin ennen poliisipsykologin uraani toiminut kahdeksisen vuotta sotilaspsykologina. Vuonna 1988 Suomessa vieraili norjalainen katastrofipsykiatrian professori Lars Weisath luennoimassa Norjassa USA:sta omaksutusta kriittisten tilanteiden jälkihoitomallista (Critical Incident Stress Management = CISM), joka piti sisällään yksilö- ja ryhmäpurkukeskusteluja (defusing ja debriefing) sekä tiedotustilaisuuksia jne. Kyse oli kokonaisvaltaisesta järjestelystä eri toimintamuotoja vakavan kriittisen tapahtuman tai tehtävän jälkeen. Jeffrey Mitchellin kehittämää CISM:iä oli menestyksellisesti käytetty useissa norjalaisissa katastrofeissa kuten laivapalo, lumivyöry, bussionnettomuus, öljynporaustaonnettomuus jne., niissä mukana olleiden henkilöiden traumaattisten kokemusten purkamiseksi. Autettavien ryhmään kuuluvat Mitchellin mallin mukaan myös autettavien auttajat kuten pelastajat, poliisit, hoitohenkilöstö jne.

Ideana on se, että purkukeskusteluihin osallistuvat tilanteissa mukana olleet, samaa työtä tekevät, kuten poliisit ja että näiden keskusteluja johtavat (ohjaajina toimivat) samassa ammatissa työskentelevät. Puhutaan vertaistuesta. Oman ammatin edustaja ymmärtää parhaiten kollegan kokemia tapahtumia. Purkukeskustelujen tavoite on saada työyhteisö ja sen yksilöt takaisin rutiineihin pidemmittä tauoitta tai sairauslomitta. Mielenterveyden ammattilaiset tulevat mukaan silloin kun vertaistukijärjestelmän apu ei riitä.

Vierailun innoittamana hankin lisätietoja CISM-toiminnasta ja kävin vuosien mittaan myös saamassa oppia USA:ssa sekä alan konferensseissa. Aloin järjestää vertaistukikoulutusta ja ryhmäkeskustelunohjaajakoulutusta erilaisilla kursseilla Poliisiopistossa Otaniemessä. Alkuaikoina Sen ajan poliisilaitoksilla ja nimismiespiireissä ilmeni suurta kiinnostusta alkuvuosina. Ongelmana oli se,

että esim. nimismiespiirejä, poliisilaitoksia ja erillisiä yksiköitä oli sadoissa laskettava määrä. Purkukeskustelujen ohjaajiksi ilmoittautui asiasta kiinnostuneita, joilla oli joko itselle tai läheiselle työtovereille sattuneita tapahtumia tai heidän työyhteisössään oli tapahtunut jotakin dramaattista kuten itsemurha, sairauskohtauskuolema, onnettomuudessa menehtyminen tai esim. työtapaturma. Yksiköiden johdossa suhtauduttiin epäluuloisesta myötätuntoiseen väliltä ja joskus 90-luvun puolivälissä alkuinnostuskin notkahti.

Psykososiaalisten jälkitoimien käynnistäminen ja siihen liittyvä keskustelu sai kuitenkin aina uutta virtaa, kun poliisi oli loukkaantunut tai jopa menettänyt henkensä työtehtävissä.

Turun poliisilaitoksesta tuli 90-luvulla esimerkkipoliisipiiri kahden kentällä toimivan ylikonstaapelin ansiosta. He organisoivat laitoksen purkukeskustelut ja vetivät ne myös, laitoksen johdon antaessa täyden tuen heidän muodostamalleen tiimille. Muualla maassa tilanteet vaihtelivat suuresti eikä mitään varsinaista järjestelmää ollut luotu poliisihallinnon toimesta.

Kolmen päivän jälkipuintikursseja järjestettiin kuitenkin koko ajan sekä opistolla että paikallispoliisin organisoimina. Toimin näissä tilanteissa vetäjänä yhdessä useimmiten Turun ylikonstaapeleitten kanssa.

Sitten tuli vuosi 2008 ja Kauhajoen kouluampumiset, jonka jälkeen siirryttiin uuteen aikakauteen. Taas tarvittiin asiasta kiinnostuneita kehittäjiä. Siihen löytyivät Kauhajoen jälkiselvittelyissä mukana ollut, sittemmin aiheesta väitellyt rikoskomisario sekä Kauhajoen joukkomurhan ratkaisuvaiheessa työskennellyt, operaatiossa loukkaantunut kenttäylikonstaapeli. Taaskin apu tuli USA:n suunnalta. Uudeksi työkaluksi saatiin meillä posttraumatyöpajaksi nimetty (PCIS = Post Critical Incident Seminar). Em. henkilöt tutustuivat paikan päällä siihen ja he osallistuivat USA:ssa myös ”asiakkaina” siellä järjestettyyn seminaariin. Uskomukseni mukaan tällä kokemuksella on ollut merkittävä vaikutus koska miehet olivat mukana Kauhajoen joukkomurhan draamassa.

Aiemmat menetelmät (CISM) ja tämä uusi (PCIS = Post Critical Incident Seminar), meillä siis posttraumatyöpaja sekä muut toimet kuten työterveysorganisaation rooli koottiin Poliisihallituksen määräykseen nimellä: Kriittisten tilanteiden jälkitoimet poliisihallinnossa. Tämä tapahtui vuonna 2012. Suomessa työpajan asiakkaiksi otettiin 2020-luvulla myös kumulatiiviseen stressin altistuneita työntekijöitä kokeilukerran jälkeen. Heidän työpajakokemuksensa osoittautuivat erittäin tuloksellisiksi. Tällaisia henkilöitä ei alkuperäisessä amerikkalaisessa seminaarissa ollut asiakkaina. Nyt meillä oli myös viemisiä lännen suuntaan, jossa asiasta kiinnostuttiin heti.

Oma roolini traumaperäisen stressin jälkitoimien kehittämisessä on liittynyt jälkipuintikeskustelujen menetelmän juurruttamiseen poliisiin, koulutukseen ja myös kymmenien purkukeskustelujen vetämiseen. Jäin eläkkeelle vähän sen jälkeen kun ensimmäinen versio POHA:n kriittisten tilanteiden jälkitoimien määräyksestä julkaistiin. Pidän sitä suurena saavutuksena, koska siinä määritellään

toimintamenetelmät ja työkalut, vetotehtävissä olevien roolit sekä otetaan kantaa keskustelunohjaajien koulutukseen ja ennen kaikkea että se on velvoittava määräys.

Itse olen saanut osallistua työpajoihin asiantuntijatehtävissä vielä eläkkeellä ollessani. Haluaisin vielä nähdä ns. Pohjanmaan poliisin mallin omaksumisen kaikkiin tämän päivän poliisilaitoksiin ja erityisyksiköihin, joita on enää muutama verrattuna kolme-neljän vuosikymmenen takaisiin aikoihin. Suurten organisaatioiden resurssit riittävät jälkitoimiorganisaation luomiseksi ja myös asiaan omistautuneiden henkilöiden rekrytoimiseksi.

2. *Onko muualla Suomessa tähän mennessä omaksuttu **CISM**-mallia yhtä kokonaisvaltaisesti, kuin Pohjanmaan poliisilaitoksella?*

Pohjanmaan poliisilaitoksella on omaksuttu ja organisoitu CISM-mallin mukainen toiminta täydellisesti. Sen toteuttamiseksi on laadittu selkeät ohjeet, siihen on koulutettu vertaistukihenkilöt (ohjaajat) ja heidän taitojensa ylläpitämiseksi sekä jaksamiseksi järjestetään kaksi kertaa vuodessa koulutusta, harjoittelua ja työnohjausta. Saamani käsityksen mukaan näin pitkälle vietyä toimintaorganisaatiota ei ole missään muualla.

3. *Mitä merkittävimpiä hyötyjä näkisit **CISM**-mallin omaksumisessa, verraten Poliisihallituksen määräykseen jälkitoimista?*

Olin mukana laatimassa ensimmäistä Kriittisten tilanteiden jälkitoimien määräystä vuonna 2012. Tutustuttuani vuonna 10.4.2019 päivättyyn, uusittuun ohjeistoon, voin todeta, että CISM-malli osoittautuu edelleen toimivaksi perustaksi kriittisten tilanteiden jälkihoidolle. Aikoinaan päädyttiin Mitchellin mallin mukaisista psykologisista defusingeista/debriefingeistä käyttämään käsitettä kokemukselliset purkukeskustelut. Samasta asiasta on siis edelleen kysymys. Ensimmäisen määräyksen ajoista purkukeskusteluista on edetty myös yksilökeskeisten purkukeskustelujen (one-on-one) käymiseen. Keskustelun ohjaajia on koulutettu myös näihin. Kokemusten perusteella yksilökohtaiset purkukeskustelut ovat osoittautuneet tehokkaiksi ja tuloksellisiksi.

Uutena työmuotona valtakunnalliset työpajat ovat osoittautuneet suuren suosion saaneeksi työmuodoksi. Näistä saatu asiakaspalaute on ollut suorastaan ylistävää. Työpajoihin osallistumiseen annettiin kumulatiiviselle stressille altistuneiden työntekijöiden osallistumismahdollisuus. Mikä oli aivan uutta ja poikkeuksellista. Työpajojen vahvuus on myös niiden intensiivisyys, kolmipäiväinen retiriitti keskittymään omiin tai oman ammattiryhmän keskeisiin stressitekijöihin. Pajan työmuodot ovat psykoedukaatio, ryhmäkeskustelut ja EMDR-terapia sekä koko sen keston ajan olla vuorovaikutuksessa samanlaista työtä tekevien kollegoiden kanssa.

Uudessa määräyksessä määritellään selkeästi kriittisten jälkitoimien koordinoiti niin pienempiä tapahtumia kuin useata poliisiyksikkö ajatelleen. Ohjaajien koulutukseen ja taitojen ylläpitoon on otettu kantaa kuten myös siihen, että jo poliisin peruskoulutuksessa CISM-työmuotoihin annetaan peruspaketti. Yhteenvetona totean, että terminologian mukaisesti CISM (Critical Incident Stress Management) tarkoittaa ongelmien käsittelyn monimuotoisia työmuotoja on sitten kysymyksessä yksittäisen tapahtuman tai pitkäkestoisen kertymästressin purku.