

PURKUKESKUSTELUJEN KOHDENTAMINEN RIKOSTUTKINNAN HENKILÖSTÖÖN

Roope Heikkinen

8/2019

Tiivistelmä

| | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|
| Tekijä | Tutkinto |
| Roope Heikkinen | Poliisi (AMK) |
| Julkaisun nimi | Julkisuusaste |
| Purkukeskustelujen kohdentaminen rikostutkinnan henkilöstöön | Julkinen |
| Ohjaaja | Opinnäytetyön muoto |
| Antti Jääskeläinen | Tutkimuksellinen opinnäytetyö |
| Tiivistelmä <p>Poliisin työssä joudutaan jatkuvasti kohtaamaan normaalista elämästä poikkeavia tapahtumia. Poliisien altistuminen järkyttävien asioiden kohtaamisesta johtuville jälkireaktioille on siten hyvin todennäköistä. Kriisityön tarkoituksena on käydä läpi traumaattisen kriisin tapahtumat oikealla tavalla, jotta koetut asiat eivät vaikuttaisi työntekijän hyvinvointiin ja työssä jaksamiseen. Tämä opinnäytetyö käsittelee rikostutkinnan henkilöstön kuten ICT-tutkinnan, teknisen rikostutkinnan ja pitkäkestoisen rikostutkinnan työntekijöiden kokemuksia purkukeskustelujen kohdentamisesta rikostutkinnan henkilöstöön ja sitä, kuinka nykyisiä käytäntöjä pystyttäisiin kehittämään.</p> <p>Teoriaosuudessa avataan keskeisimmät käsitteet, oikeaoppinen kriittisten tilanteiden jälkihoito, käytänteet poliisiorganisaatiossa, sekä mitä purkamatta jääneet kriittiset tai traumaattiset tapahtumat voivat aiheuttaa. Opinnäytetyöni on toteutettu kvalitatiivisena tutkimuksena, jonka tulokset ovat aineiston pienuuden vuoksi suuntaa-antavia. Haastatteleman neljä poliisivirassa työskentelevää rikostutkinnan työntekijää esiintyvät tutkimuksessa anonyymisti.</p> <p>Tutkimustulosten perusteella purkukeskusteluja ei kohdenneta rikostutkinnan henkilöstöön samalla tavalla kuin kentällä toimivaan henkilöstöön. Työntekijöiden mielestä jokaista työtehtävää varten tulisi määritellä samanlainen lista kuin Poliisihallinnon määräyksessä kriittisten tilanteiden jälkihoidosta on määritelty kentän työtehtävistä, joista tulee järjestää purkukeskustelu. Käytäntöjen kehittämistä auttaisi myös esimiesten parempi perehtyminen alaistensa työnkuvaan, jotta purkukeskustelujen tarvetta voisi paremmin havainnoida. Esimiesten tulisi myös rohkaista työntekijöitä tuomaan esille henkilökohtaista tarvetta purkukeskusteluille. Lisäksi purkukeskustelujen järjestäminen jokaiselle työryhmälle erikseen olisi toivottavaa, sillä työtehtävien sisältö ja ajoittuminen kentällä ja tutkinnassa eroavat usein toisistaan, ja eri tehtävissä toimivat työntekijät kokevat asiat eri tavoin.</p> | |
| Sivumäärä | Tarkastuskuukausi ja -vuosi |
| 43 + 1 Liite | 08/2019 |
| Avainsanat | |
| Debriefing, jälkipuinti, purkukeskustelu, poliisi | |

SISÄLLYS

| | | |
|----------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 1 | JOHDANTO | 3 |
| | 1.1 Aiheen esittely | 3 |
| | 1.2 Aiheen valinnan taustat | 5 |
| 2 | KESKEISET KÄSITTEET | 7 |
| | 2.1 Kriittinen tilanne ja traumaattinen tapahtuma..... | 7 |
| | 2.2 Defusing eli psykologinen purkukeskustelu | 8 |
| | 2.3 Debriefing eli psykologinen jälkipuinti | 9 |
| 3 | KRIISIREAKTION VAIHEET | 11 |
| | 3.1 Sokkivaihe | 11 |
| | 3.2 Reaktiovaihe | 12 |
| | 3.3 Työstämis- ja käsittelyvaihe..... | 13 |
| 4 | KRIITTISTEN TILANTEIDEN JÄLKIHOITO POLIISISSA | 14 |
| | 4.1 Lainsäädäntö..... | 14 |
| | 4.2 Purkukeskustelu | 15 |
| | 4.3 Posttraumatyöpajat | 16 |
| | 4.4 Purkukeskustelun ohjaajien ominaisuudet | 16 |
| 5 | HOITAMATTOMAN KRIITTISEN TAI TRAUMAATTISEN TILANTEEN MAHDOLLISET VAIKUTUKSET | 17 |
| | 5.1 Traumaperäinen stressihäiriö | 17 |
| | 5.2 Pitkäkestoinen ja kumuloituva stressi..... | 18 |
| | 5.3 Psyhykinen vammautuminen | 19 |
| 6 | TUTKIMUKSEN TOTEUTUS | 20 |
| | 6.1 Tutkimusongelma ja tutkimuskysymykset | 20 |
| | 6.2 Tutkimusmenetelmä..... | 20 |
| | 6.3 Aikaisemmat tutkimukset | 21 |
| | 6.4 Tutkimuksen kohderyhmä ja haastateltavien valinta | 23 |
| | 6.5 Haastattelujen toteutus ja aineiston analysointi | 23 |

| | | |
|----------|------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 7 | TUTKIMUSTULOKSET | 24 |
| 7.1 | Haastateltavien kokemukset kriittisten tilanteiden jälkihoidosta | 25 |
| 7.2 | Syitä purkukeskustelujen järjestämättömyydelle | 29 |
| 7.3 | Muu avun hakeminen ja työssä jaksaminen..... | 33 |
| 7.4 | Kehitysehdotukset..... | 35 |
| 8 | TUTKIMUKSEN LUOTETTAVUUS JA POHDINTA..... | 37 |
| | LÄHTEET | 42 |

1 JOHDANTO

1.1 Aiheen esittely

Poliisin työssä joudutaan jatkuvasti kohtaamaan normaalista elämästä poikkeavia tapahtumia. Poliisina nähdään ja koetaan paljon asioita, joihin normaali kansalainen ei tule koskaan törmäämään. Poliisin altistuminen järkyttävien asioiden kohtaamisesta johtuville jälkireaktioille on siis todennäköisempää kuin tavallisen kansalaisen. Kriisityön tarkoituksena on käydä läpi traumaattisen kriisin tapahtumat oikealla tavalla, jotta asiat eivät vaikuta ihmisen omaan hyvinvointiin. Kyse on myös työkyvyn ylläpidosta ja työsuojelusta, keinosta edistää yksilön työhyvinvointia. Henkisen tuen menetelmistä tunnetuimpia ovat välitön kokemuksellinen purkukokous, defusing sekä psykologinen jälkipuinti, debriefing. Nämä menetelmät tunnetaan poliisiorganisaatiossa purkukeskusteluina.

Kriittisiin tilanteisiin reagoiminen on yksilöllistä ja siihen vaikuttavat muun muassa henkilön ammatillinen identiteetti, työkokemus sekä henkilökohtainen elämäntilanne. Vaikka reagoinnit ovat yksilöllisiä, tarvitaan purkukeskusteluja, joilla ehkäistään henkilöstön traumatisoituminen tilanteen johdosta ja tuetaan jokaisen osallistujan hyvinvointia kriittisen tilanteen jälkeen. (Poliisihallitus 10.4.2012)

Tutkimuksen aiheena on selvittää, miten kriittisten tilanteiden jälkihoidon kohdentaminen muuhun kuin kentällä toimivaan henkilöstöön on järjestetty. Tutkimus keskittyy eri poliisiviroissa toimivien henkilöiden näkemyksiin ja omakohtaisiin kokemuksiin kriittisten tilanteiden jälkihoidon järjestämisestä poliisiorganisaatiossa. Pyrkimyksenä on selvittää, miten kriittisten tilanteiden jälkihoito on järjestetty muille kuin kentällä toimiville poliiseille, ja millaisia ongelmakohtia työntekijöille on tullut vastaan työuransa aikana. Lisäksi kartoitetaan heidän näkemyksiään siitä kuinka toimintaa voitaisiin tehostaa ja kehittää parempaan suuntaan. Tutkimuksessa käsitellään myös kriittisten tilanteiden jälkihoitoa poliisiorganisaatiossa määräystasolla, ja miten se kuuluisi toteuttaa käytännössä.

Aiheen valinnan taustalla on mielenkiintoni poliisien henkistä jaksamista ja työhyvinvointia kohtaan. Vaativaan rikostutkintaan liittyy paljon arkaluontoisen materiaalin läpikäymistä ja siihen eläytymistä. Lähes kaikki poliisit joutuvat uransa aikana tekemisiin esimerkiksi kuolemantapausten kanssa, ja näin ollen heillä tulee olla valmiudet kuolleen ihmisen kohtaamiseen. Henkisellä tasolla tunteet on voitava jättää taka-alalle, ainakin tehtävän

hoitamisen ajaksi. Kuolemantapauspaikat ja niihin liittyvän materiaalin kohtaaminen voi olla kovinkin järkyttävää. Näkymä paikalla voi olla dramaattinen, lisäksi kaikki muut tapaukseen liittyvät asiat kuten paikalla olevien omaisten ja muiden ihmisten hätä, viha ja järkytys sekä tapahtumaan liittyvä tarina herättävät tunteita ja voivat traumatisoida kaikkia materiaalia käsitteleviä poliiseja. (Kiiski, 2009, 113.)

Tutkimuksessa keskitytään erityisesti lapsiin kohdistuvien rikosten tutkintaa sekä vaativaa rikospaikkatutkintaa kuten esimerkiksi henkirikostutkintaa suorittavien henkilöiden haastatteluun. Haastatteluissa käsitellään kriittisiä tilanteita, joissa purkukeskusteluja on järjestetty tai henkilö on kokenut, että purkukeskustelu olisi tullut järjestää. Tutkimuksessa haastatellaan yhtä ICT-tutkijaa, kahta teknistä tutkijaa ja yhtä pitkäkestoisen tutkintaryhmän ryhmänjohtajaa. Kaikilla haastateltavilla on kokemuksia arkaluontoisten asioiden kuten henkirikosten ja lapsiin kohdistuvien rikosten tutkinnasta. Haastateltavista jokainen on kohdannut työssään ikäviä ihmiskohtaloita ja niihin liittyvää kuva- ja videomateriaalia, jonka läpikäynti on voinut olla henkisesti hyvinkin raskasta.

Tutkimuksen toisessa luvussa käydään läpi keskeiset käsitteet koskien tutkimusta ja siihen liittyviä taustoja. Kolmannessa luvussa käsitellään kriisireaktion vaiheet, toisin sanoen kuvataan, miten tapahtuma voi vaikuttaa henkilöön ja mitä tulisi huomioida siihen suhtautumisessa. Teoriaosuuden tarkoitus on selkeyttää, millaisia tunteita ihminen kokee kohdatessaan haastavia tilanteita, jotka altistavat traumatisoitumiselle. Tätä tietoa hyödynsin myös haastattelujen suunnittelussa.

Neljännessä luvussa käsitellään kriittisten tilanteiden jälkihoidon järjestämistä poliisissa sekä siihen liittyviä ohjeita ja määräyksiä. Viidennessä luvussa avataan, millaisia seuraamuksia hoitamattomista kriiseistä voi olla. Kuudennessa luvussa esitellään tutkimusongelma, tutkimuskysymykset ja tutkimuksessa käytetyt tutkimusmenetelmät, sekä käydään läpi aiheeseen liittyviä aiempia tutkimuksia.

Aiempiä täysin samaa aihetta käsitteleviä tutkimuksia ei ole, mutta esittelemieni tutkimusten aihepiirit liittyvät poliisin henkiseen jaksamiseen ja kriittisten tilanteiden jälkihoitoon. Luvuissa 7 ja 8 esitetään tutkimustulokset ja niiden luotettavuus sekä pohdinta ja kehitysehdotukset.

1.2 Aiheen valinnan taustat

Poliisikoulutuksen alussa olin jo hyvin kiinnostunut, kuinka poliisihallinnossa toteutetaan kriittisten ja traumaattisten tilanteiden jälkihoitoa. Aluksi olin kiinnostunut tekemään kartoitusta, kuinka kriittisten tilanteiden jälkihoito tällä hetkellä toimii omalla harjoittelupoliisilaitoksellani, ja olisiko siinä jotain parannettavaa. Koulutuksen edetessä ja oman harjoittelujaksoni aikana olen kuitenkin törmännyt siihen käsitykseen, että jälkihoito on ilmeisesti kohdentunut pääasiassa vain kentällä toimivaan henkilöstöön. Tästä heräsi kiinnostus kartoittaa tilannetta ja käytäntöjä kohdistettaessa kriittisten tilanteiden jälkihoitoa, eli käytännössä purkukeskusteluja, myös muihin kuin kentällä toimiviin henkilöihin.

Poliisihallituksen määräyksen mukaan välitön kokemuksellinen purkukeskustelu tulee järjestää vaativan työtilanteen päätyttyä ennen työvuoron lopettamista. Purkukeskusteluja tulee järjestää myöhemmin lisää, mikäli istunnon ohjaaja näkee tarpeelliseksi tai jonkun tilanteessa mukana olleen niin pyytäessä. (Poliisihallitus, 10.4.2012)

Määräyksestä ei kuitenkaan käy selvästi esiin, koskeeko ohjeistus vain ja ainoastaan kentällä toimivia henkilöitä, vai ketä tahansa vaativaan työtilanteen kanssa tekemisiin joutunutta työntekijää. Kriittinen tilanne on määräyksessä määritelty poikkeukselliseksi tapahtumaksi, joka voi aiheuttaa stressireaktion, mutta vaativan tilanteen määrittely jää varsin avoimeksi. Käytännössä vaativaksi tilanteeksi voitaisiin kokea esimerkiksi poikkeuksellisten väkivaltarikosten tutkiminen, äärimmäisen arkaluontoisen materiaalin läpikäyminen sekä törkeiden lapsiin kohdistuneiden rikosten tutkiminen.

Kriisipsykologi Salli Saaren teoksessa ”Kuin salama kirkkaalta taivaalta” nostettiin vahvasti esille traumaattisen tapahtuman kokeneen työntekijän näkökulma. Yleisen ilmapiirin ja käsityksen ollessa organisaatiossa se, että terve, alalle sopiva ja ammattinsa osaava poliisi ei reagoi tunteella järkyttäviinkään tapahtumiin, työntekijän on vaikeaa pyytää oma-aloitteisesti organisaatiolta apua ilman että kokee tulevansa leimatuksi heikoksi ja ammattialalleen sopimattomaksi. Ratkaisuna voi olla kääntyminen työterveyshuollon puoleen, sairausloman saaminen sekä rauhoittavat lääkkeet. (Saari, 2003, 281.)

Vaikka oma kokemukseni poliisin työstä rajoittuu suorittamaani työharjoitteluun ovat edellä kuvatut ajatukset itsellenikin tuttuja. Miten tulisi suhtautua mahdollisesti traumatisoiviin asioihin, joita en ennen poliisin työtä ole nähnyt? Millä tavalla työyhteisö on varautunut

siihen, jos työntekijä ei osaa vielä käsitellä näkemäänsä ja kokemaansa? Jokainen poliisiorganisaatioon kuuluva henkilö kokee varmasti asiat eri tavoin, ja pystyy kokemuksen myötä hakeutumaan itselle parhaiten soveltuviin työtehtäviin. Vaativiin työtehtäviin on varmasti mahdollista turtua, toisin sanoen ihminen kehittää itselleen toleranssin tiettyjen työssä toistuvien vaikeidenkin asioiden kuten esimerkiksi kuoleman kohtaamisen suhteen. Kuolemansyöntutkinta kuuluu poliisin arkisimpiin työtehtäviin, mutta ensimmäisten tapausten kohtaaminen herättää varmasti jokaisessa monenlaisia yksilöllisesti koettuja tunteita. Kuoleman ja väkivallan kohtaaminen työssä varmasti arkipäiväistyy, mutta luonnollisista kuolemista poikkeavat tapaukset kuten henkirikokset tai vakavat onnettomuudet ovat aina kokemuksina ennakoimattomia työuran vaiheesta riippumatta. Erityisen kiinnostavaa onkin tutkia, miten tutkimukseni kohdehenkilöt ovat kokeneet omien työtehtäviensä haasteet ja työssä jaksamisen kriisityön näkökulmasta.

Oman harjoitteluasemani purkukeskustelukäytäntönä tuntui olevan, että purkukeskusteluja järjestetään melko harvoin ja ne kohdentuvat pääosin kentällä tapahtuneisiin yllättäviin tilanteisiin. Järkyttävät tapahtumat voivat osalle henkilöstöä olla jo melko arkipäiväisiä, esimerkkinä henkirikostutkijat, jotka saapuvat paikalle vasta tilanteen jälkeen. Tehtävät, joihin tekniikka hälytetään paikalle, on määritelty epävirallisesti valtakunnallisesti, mutta eroavaisuusiakin löytyy poliisilaitoksien välillä. Tekniikka kutsutaan poikkeuksetta paikalle henkirikoksissa, epäselvissä kuolemansyöntutkintatapauksissa, sekä toisinaan myös liikenneonnettomuuksissa, joissa on menetetty ihmishenkiä. Yksi opinnäytetyössäni selvitettävistä asioista onkin, tarjotaanko purkukeskusteluja tekniikan henkilöstölle yhtä herkästi ja samoin käytäntein kuin kenttähenkilöstölle.

Mielestäni kriittisten tilanteiden jälkihoito on ajankohtainen ja tärkeä aihe. Käytännöt koskien traumatisoivien tilanteiden jälkihoitoa, eivät poliisiorganisaatiossa ole itsestään selvät, eikä ainakaan omalla harjoittelupoliisilaitoksellani ollut kyseisestä aiheesta ohjeita. Asiasta kysyessäni ei henkilöstöllä tuntunut olevan myöskään täysin selvää kuvaa siitä, mikä on laitoksen käytäntö.

Työssäni käsittelen myös niitä seurauksia, mitä hoitamattomat kriittiset tilanteet voivat yksilölle aiheuttaa. Työssä kuvataan, millaista oikeankaltainen jälkipuinti tulisi olla ja mitä ominaisia piirteitä siinä tulisi ottaa huomioon. Työn tavoitteena on tuoda esille myös työntekijöiden henkilökohtaisia mielipiteitä siitä, kuinka prosessia tulisi kehittää.

2 KESKEISET KÄSITTEET

2.1 Kriittinen tilanne ja traumaattinen tapahtuma

Poliisihallituksen ”Kriittisten tilanteiden jälkitoimet poliisihallinnossa” -määräyksen mukaan kriittisellä tilanteella tarkoitetaan työntekijän työssä kohtaamaa poikkeuksellista tapahtumaa, joka voi aiheuttaa stressireaktioita. Määräyksessä nostetaan esiin tyypillisiä reaktioita kriittisen tilanteen jälkeen. Niitä ovat traumaperäiset stressireaktiot kuten väkisin mieleen tunkeutuvat ajatukset, tunteet ja aistimukset, painajaisunet, syyllisyyden tunteet, fysiologinen ja psykologinen reaktiivisuus, vetäytyminen, turtuneisuus, välttely, unihäiriöt, keskittymiskyvyttömyys ja ärtyneisyys. Nämä reaktiot ovat normaaleja vasteita epänormaaliin tilanteeseen, vaikka ne tuntuisivatkin poikkeavilta. (Poliisihallitus 10.4.2012)

Traumaattisen tapahtuman yksi tyypillinen piirre on sen ennustamattomuus. Tapahtuma tapahtuu odottamatta eikä siihen voi valmistautua ennalta. Etukäteen varautumisen merkitys kuitenkin näkyy ammateissa, joissa työ koostuu hälytyksiin reagoimisesta ja vastaamisesta. Näihin ammatteihin myös poliisi lukeutuu. Kuitenkin myös poliisin ammatissa on mahdollista altistua traumaattiselle tapahtumalle, joihin lukeutuvat muun muassa katastrofit, suuronnettomuudet ja yhdyskuntaonnettomuudet. Traumaattiselle tapahtumalle ominaista on sen kontrolloimattomuus, eli mahdottomuus vaikuttaa siihen omalla toiminnalla. Usein traumaattinen tapahtuma on luonteeltaan sellainen, ettei omalla käyttäytymisellä ja toiminnalla pysty siihen vaikuttamaan. (Saari, 2003, 23-24.)

Tutkija ja mielenterveystyötä tekevä kriisipsykologi Salli Saari (2003, 24) nostaa teoksessaan esiin traumaattisiksi tapahtumiksi myös seuraukset tahallisista teoista kuten murhat, raiskaukset, jotkut pahoinpitelyt ja ryöstöt. Poliisin työssä kyseiset tapahtumat ovat kuitenkin muodostuneet arkipäiväisiksi ja toleranssi niiden käsittelyyn varmasti kasvaa työvuosien myötä. Ihmisten ja työntekijöiden yksilöllisyyden vuoksi näiden tapahtumien vaikutuksia ei kuitenkaan mielestäni tulisi vähätellä. Poliisihallituksen määräyksessäkin nostetaan esille, että esimiesten tulisi kiinnittää huomiota erityisesti opiskelijoiden ja työuransa alussa olevan henkilöstön työkyvyn tukemiseen kriittisen tilanteen yhteydessä, ja järjestää purkukeskusteluja tavallista matalammalla kynnyksellä. (Poliisihallitus 10.4.2012)

2.2 Defusing eli psykologinen purkukeskustelu

Shokkivaiheen ryhmämuotoisesta menetelmästä eli psykologisesta purkukokouksesta käytetään nimitystä defusing. Menetelmän on kehittänyt amerikkalainen psykologi Jeffrey Mitchell 1980-luvun alkupuolella sellaisten ammatti-ihmisten traumaattisten tilanteiden purkuun, joiden työ pitää sisällään erityisen paljon tällaisia tilanteita tai tapahtumia. Näihin ammattikuntiin kuuluvat muun muassa poliisi, pelastushenkilöstö ja sairaaloiden poliklinikkahenkilökunta. (Saari 2003, 149.)

Defusing-käytäntöä kuvataan psyykkisenä ensiapuna, jonka tarkoitus on pyrkiä käsittelemään järkyttävä tilanne mahdollisimman pian tapahtumien jälkeen. Purkukokouksen tarkoitus on vähentää tilanteen aiheuttamaa stressiä. Purkukokoukselle on määritelty neljä päätavoitetta, jotka ovat:

- Kriittisen tilanteen aiheuttamien reaktioiden vähentäminen.
- Työkyvyn palauttaminen ja tilanteen normalisointi, eli tapahtuneen tilanteen käsittely lyhyesti ja tunteiden osalta pintapuolisesti. Samoin on tarkoitus kohdata ja nimetä tilanteen aiheuttamat ajatukset ja tunteet.
- Kokemusten jakaminen vertaisryhmän kanssa.
- Jatkotoimenpiteiden arviointi.

Istunnon tavoitteena ei ole keskittyä siihen, miten tilanteessa toimittiin, tai minkälaisia virheitä tilanteessa on sattunut. Istunnon tarkoitus on kartoittaa tilanteen faktat ja ehkäistä työntekijöiden mahdollisesti virheellisiä tulkintoja siitä, mitä tilanteessa todella tapahtui. Purkukokousten hyödyllisyyttä on perusteltu sillä, että mikäli istuntoa ei järjestetä, työntekijä käsittelee tapahtuneen yksin ja hänelle saattaa kehittyä tilanteesta paikkaansa pitämättömiä ajatuksia ja mielikuvia. Purkukokousten tarkoitus on myös kartoittaa jatkoavun tarvetta. (Rantaeskola ym., 2015, 184-186.)

Purkukokouksissa on lähtökohtaisesti ulkopuoliset vetäjät. Joskus vetäjinä toimivat kriisityöntekijät, mutta yleinen käytäntö on myös kouluttaa organisaation sisältä purkukokousten vetäjiä. Tätä käytäntöä käytetään poliisiorganisaatiossa ja siihen järjestetään erillinen koulutus. Kun purkukokouksen vetäjä tulee samasta organisaatiosta, on

tärkeää, että hän on kuitenkin riittävän ulkopuolinen henkilö. Esimies tai läheinen kaveri ei voi toimia vetäjänä. (Saari 2003, 150.)

Purkukokous etenee vaiheittain ja sen kesto vaihtelee yleensä 20 minuutista 45 minuuttiin. Kokous alkaa johdantovaiheella, jossa kerrotaan kokouksen järjestämisen syy, ja mitä tilanteessa on tapahtunut. Johdantovaiheessa kerrotaan myös lyhyesti purkukokouksen sisältö ja mitä tulee tapahtumaan. Keskusteluvaiheessa käydään läpi varsinainen traumaattinen tapahtuma. Olennaista on selvittää jokaisen osanottajan päällimmäiset tunnot tapahtumasta. Informaatiivvaiheessa kerrotaan, miten tilanne on jatkunut, esimerkiksi miten tapahtuman uhrit voivat. Informaatiivvaiheessa voidaan myös antaa laajempaa taustaa tapahtuneelle. Informaatiivvaiheessa on tarkoitus myös kertoa osanottajille tavanomaisista psyykkisistä reaktioista, sekä annetaan ohjeita näihin reaktioihin asennoitumisesta. (Saari 2003, 150-151.)

2.3 Debriefing eli psykologinen jälkipuinti

Keskeisin ja laajimmin käytössä oleva kriisityön menetelmä on psykologinen debriefing eli psykologinen jälkipuinti. Menetelmän on defusingin tavoin kehittänyt psykologi Jeffrey Mitchell. Myös psykologinen jälkipuinti on kehitetty työssä tapahtuneiden traumaattisten tilanteiden psykologiseen käsittelyyn. Debriefingia käytettiin alun perin osana stressinhallintaohjelmaa sellaisissa organisaatioissa, joihin sisältyy riskialttiita ja vaarallisia työtehtäviä. (Saari, 2003, 154-155.)

Mitchell itse on voimakkaasti korostanut, että psykologinen jälkipuinti ei ole psykoterapian muoto, vaan toimenpide, joka on tarkoitettu pelastushenkilöstön avuksi osana kaikkia muitakin toimenpiteitä, jotka käynnistetään, kun ammattiauttajille on sattunut jotakin arkirutiinista poikkeavaa. (Nurmi, 2006, 168.)

Debriefing koostuu seitsemästä vaiheesta ja se toteutetaan ryhmässä. Tarkoitus on tarjota työntekijöille mahdollisuus käsitellä kriittisen tilanteen esiin nostamat tunteet ja ajatukset ohjatusti. Tavoitteena on myös auttaa heitä käsittelemään haastavia ja järkyttäviä tilanteita ja palautumaan niistä. Ensimmäisessä vaiheessa eli aloituksessa käydään läpi istunnon tarkoitus, sen kulku ja sääntöjen sekä vetäjien esittely. Aloitusvaiheessa käydään läpi ryhmän kokoontumissyy sekä korostetaan istunnon luottamuksellisuutta.

Toisessa eli faktavaiheessa käydään läpi tapahtumat yksityiskohtaisesti sekä istuntoon osallistujien roolit tapahtumissa. Tarkoituksena on rakentaa kokonaiskuva tapahtuneesta kronologisessa järjestyksessä.

Kolmannessa eli ajatusvaiheessa siirrytään osallistujien henkilökohtaisiin kokemuksiin, tarkoituksena siirtyä tapahtuman faktojen käsittelemisestä osallistujien tunnereaktioiden nimeämiseen ja käsittelemiseen.

Neljännessä eli tunnevaiheessa keskitytään tapahtuman aiheuttamien tunteiden käsittelyyn. Tarkoituksena on vähentää tunteiden aiheuttamaa ahdistusta ja kannustaa osallistujia käsittelemään myös negatiivisia tunteita, eikä välttämään niitä.

Viidennessä eli oirevaiheessa käsitellään tuntemuksia, sekä psyykkisiä että fyysisiä, joita osallistajat ovat havainneet itsessään tapahtumien aikana. Tarkoituksena on lisätä ymmärrystä siitä, miten keho ja mieli toimivat tapahtumien aikana sekä niiden jälkeen. Oirevaiheessa tulisi myös aloittaa arkeen palaamisen suunnittelu.

Kuudennessa eli opetusvaiheessa pyritään normalisoimaan jo koetut oireet ja tunteet sekä hyväksymään ne. Opetusvaiheessa tulisi myös keskustella oireista, joita saattaa tulla tulevaisuudessa. Tapahtuma tulisi sijoittaa viitekehykseen sekä miettiä selviytymiskeinoja, mikäli oireita ilmenee jatkossa.

Seitsemännessä eli päätös vaiheessa tehdään yhteenveto ja suunnitellaan tarpeellinen seuranta. Tämän jälkeen sovitaan seurantaistunnon järjestämisestä tai ohjataan osallistujia jatkohoidon piiriin heidän tarpeidensa mukaan. Tarkoituksena on pyrkiä varmistamaan jokaiseen tilaisuuteen osallistuneen selviytyminen jatkossa.

Vaiheet on käsitelty sovelletusti ja yleisellä tasolla. Malli ei kuitenkaan ole ohje tilaisuuden toteuttamiseksi. (Rantaeskola ym., 2015, 186-187.)

Ennen kuin psykologista debriefing-istuntoa ryhdytään suunnittelemaan, tulisi olla kriisityöntekijän toimesta tehty runsaasti arviointi- ja suunnittelutyötä liittyen traumaattiseen tapahtumaan. Tulisi arvioida täyttääkö tapahtuma traumaattisen tapahtuman tunnusmerkistön ja mikäli täyttää, tulisi arvioida ketä kaikkia tapahtuma koskettaa ja millä tavalla. Tulisi selvittää tarvitaanko kriisir ryhmän taholta toimenpiteitä jo psyykkisen shokin aikana vai vasta reaktio vaiheen aikana. Tämä arviointityö ja suunnittelu vaatii tietoa tapahtuneesta ja keitä kaikkia traumaattinen tapahtuma koskettaa. (Saari 2003, 177-178.)

3 KRIISIREAKTION VAIHEET

3.1 Sokkivaihe

Jos stressitekijä on voimakas seurauksena voi olla sokki. Kannattaa muistaa, että sokkivaiheeseen ajautuminen ei ole ihmisen omassa päätösvallassa. Ihminen ei itse tiedä, että hän on sokissa, eikä hän voi valita omaa käytöstään. Sokki tarkoittaa muuttunutta tietoisuuden tilaa. Sen oireisiin kuuluu tunne, ettei tapahtunutta kyetä sisäistämään ja käsittelemään. Sokki tarkoittaa, että tunteet lukkiutuvat tai vaimenevat voimakkaasti niin, ettemme joudu täysin kohtaamaan tapahtuneen sisältöä, merkitystä ja seurauksia. (Hammarlund, 2004, 98.)

Psyykkisessä sokissa on kysymys siitä, että mieli suojaa sellaiselta tiedolta ja kokemukselta, jota se ei pysty ottamaan vastaan eikä kestä. Traumaattiselle tapahtumalle keskeisin piirre on tapahtuman ennustamattomuus, eli se tapahtuu yhtäkkiä ilman ennakkovaroitusta eikä siihen pysty ennalta varautumaan. Psyykkisessä sokissa mieli ottaa aikalisän. (Saari, 2003, 42.)

Saari haluaa korostaa ensilinjan auttajien toiminnan ja käyttäytymisen merkitystä traumaattisissa tilanteissa. Koulutus auttaa paljon, mutta vaikka yleensä sokissa tehdyt havainnot ovat tarkkoja ja paikkaansa pitäviä, käsitys ajasta muuttuu. Psyykinen sokki tähtää henkiinjäämiseen. Hengissä säilymistä ja toimintakyvyn säilyttämistä palvelee myös se, että sokin aikana ihmisellä ei useimmiten ole tunteita. Tunteiden puuttuminen sokkivaiheessa on ilmiö, joka on havaittavissa niin avunsaajassa, kuin avunantajassa. Tämä voi johtaa siihen, että on jälkeinpäin huono omatunto omasta tunteettomuudesta. (Saari, 2003, 44-46.)

Vaikka sokissa olevalla ei näennäisesti olisi tunteita se ei tarkoita, että minuudelta puuttuisi tunteet. Tunteet ovat ikään kuin pinnan alla. Tukahduttaminen tai kieltäminen voi saada ihmisen luulemaan, että kaaos on hallinnassa. Sokkivaiheelle tyypillistä on tunneperäinen, emotionaalinen etäisyys. (Hammarlund, 2004, 98.)

3.2 Reaktiovaihe

Sokin jälkeen vuorossa on reaktio, jolloin piilevät ja pidätetyt tunteet tulevat esiin. Ihminen pääsee vähitellen yhteyteen tapahtuneen kanssa, mikä pakottaa hänet etsimään järjestystä sekasortoiseen tilanteeseen. Sietämätön muistuttaa olemassaolostaan ja houkuttelee pakenemaan. Ihmiselle syntyy helposti suhdetta todellisuuteen häiritsevä pako- ja sopeutumismalli. (Hammarlund, 2004, 98.)

Reaktiovaiheen tavoitteena on tulla tietoiseksi siitä, mitä on tapahtunut ja sen merkityksestä omalle elämälle. Tapahtuma siirtyy vähitellen tietoisuuteen. Tyypillinen siirtymä sokkivaiheesta reaktiovaiheeseen ei tapahdu jyrkästi, vaan vähitellen. Hetkittäin tietoisuuteen tunkeutuu se, mitä on tapahtunut, ja tapahtuman merkitys omalle itselle ja elämälle. Sitten taas palataan sokkivaiheeseen ja epätodelliseen oloon. Vähitellen kuitenkin tietoisien vaiheiden kesto pitenee, ja jossain vaiheessa tietoisuus tapahtuneesta jää pysyväksi olotilaksi. (Saari ym., 2009, 32.)

Siirtyminen reaktiovaiheeseen edellyttää, että tapahtuneen aktiivinen tilanne on ohi. Ihmisen täytyy tuntea olevansa turvassa. Oma koti useimmiten edustaa ihmiselle turvallisinta paikkaa, ja siksi reaktiovaiheeseen siirrytään usein täydellisesti vasta kun ollaan kotona. Reaktiovaiheen myötä tulevat myös tunteet. Välillä koetaan helpotuksen tunnetta siitä, että olisi tilanteessa voinut käydä vielä pahemmin. Suru, epätoivo, tyhjyyden tunne, ahdistus, itsesyytökset ja syyllisyydentunnot ovat tyypillisiä. Jotkut keskittyvät syyllisten selvittämiseen. Tällöin keskeisin tunne on viha ja aggressio, joka kohdistuu johonkin ulkopuoliseen ihmiseen tai tahoon. Syyttämiseen ja syyllisten etsimiseen keskittyminen suojaa itseasiassa kaikelta omassa itsessä tapahtuvalta käsittelyltä. Se on eräänlainen suojausmekanismi, joka suojaa omilta vaikeilta tunteilta. (Saari, 2003, 53.)

Traumaattisiin kokemuksiin liittyy usein myös häpeää. Lievimmillään häpeä liittyy ihmisten kohtaamiseen traumaattisen kokemuksen jälkeen. Häpeä on irrationaalinen tunne, joka ei ole järjellisesti hallittavissa. Vaikka kuinka ajattelee, että tapahtunut ei ole minun syytäni, häpeä ei siitä huolimatta helpota. Häpeä saattaa vaikuttaa haluun puhua kokemuksesta. Häpeä saattaa voittaa jakamisen tarpeen. Tämä voi johtaa siihen, että vältetään kaikkia kontakteja ja eristäydytään. Saatetaan olla ihmisten parissa niin kuin ennenkin, teeskennellä, että kaikki on hyvin ja kapseloida oma kauhea kokemus pyrkien kaikin voimin sen unohtamiseen. Usein unohtaminen ei ole mahdollista, vaan tapahtuma vaivaa jatkuvasti mieltä. Joskus se onnistuu, mutta tällöin se muistuttaa olemassaolostaan usein käsittämättöminä tunteina,

psykkisinä häiriöinä ja niin edelleen. Kohtaamalla vaikea kokemus, käymällä se läpi ja puhumalla siitä se vähitellen helpottuu. (Saari, 2003, 54-55.)

3.3 Työstämis- ja käsittelyvaihe

Reaktiovaihetta seuraa työstämis- ja käsittelyvaihe. Tässä vaiheessa traumaattisen kokemuksen käsittelyprosessi muuttaa luonnettaan. Kun yleensä sokki- ja reaktiovaiheessa ihmiset ovat halukkaita puhumaan kokemuksestaan, he työstämis- ja käsittelyvaiheessa eivät enää halua puhua siitä. Kysymys on siitä, että ihmisen mieli alkaa sulkeutua kolmen ensimmäisen vuorokauden jälkeen traumaattisesta tapahtumasta. Kokemuksen käsittely ei suinkaan lopu, vaan se kääntyy sisäänpäin ja jatkuu omassa mielessä. (Saari, 2003, 60.)

He, joita tapahtuma syvästi koskettaa, eivät ole yhtä valmiita puhumaan asiasta, eikä puhuminen enää tunnu auttavan samalla tavalla kuin alkupäivinä. Tapahtuman aiheuttamia ajatuksia ja tunteita ei tavoiteta enää yhtä tuoreesti ja helposti. Tapahtuman käsittely on kääntynyt sisäänpäin. Ihminen haluaakin käsitellä kokemustaan omassa rauhassaan. Sokki- ja reaktiovaiheen aikana järkyttävä tapahtuma on koko ajan mielessä. Jossakin vaiheessa vastaan tulee kuitenkin hetki, jolloin jokin muu ajatus täyttää pääosan mielestä. Vähitellen tällaiset hetket lisääntyvät ja valtaavat tilaa järkyttävältä kokemuksesta. Järkyttävään tapahtumaan aletaan siis saada etäisyyttä. Etäisyyden luominen tapahtuneeseen on yksi työstämis- ja käsittelyvaiheen tavoitteista. Usein kuitenkin etäisyyden syntyminen aiheuttaa huolta ja syyllisyyttä. (Saari ym., 2009, 41.)

Rajut tunteet eivät suinkaan häviä työstämis- ja käsittelyvaiheessa, vaikka kokemus alkaakin tuntua etäisemmältä. Mikä tahansa, joka jollain tavalla muistuttaa tai tuo mieleen järkyttävän tapahtuman jonkin yksityiskohdan, saattaa laukaista jälleen voimakkaan tunnepurkauksen. Tunteet alkavat kuitenkin vähitellen olla jonkin verran säädeltävissä, eivätkä ne ole enää hallitsevia ja omasta tahdosta riippumattomia kuin reaktiovaiheessa. Ne vaativat kuitenkin tilaa ja aikaa. Jos ulkopuoliset tekijät pitävät ajatukset muualla pitkään, seurauksena saattaa olla pakahduttava tunne, joka johtaa rajuun tunnepurkaukseen. (Saari ym., 2009, 42.)

Työstämis- ja käsittelyvaiheessa kriisiprosessi hidastuu. Alussa prosessi on niin nopeaa, että jokainen päivä tuntuu erilaiselta. Kun prosessi hidastuu, jokainen päivä tuntuu samanlaiselta. Ihmiset alkavat pelätä, että heissä ei tapahdu yhtään mitään, ja että he eivät ikinä toivu

järkyttävästä tapahtumasta. Järkyttävän kokemuksen kokeneet ihmiset ja usein myös heidän auttajansa alkavat epäillä kokemuksen käsittelyn merkitystä ja psyykkistä kehitystä. Mielessä tapahtuvaa muutosta voi tutkiskella arvioimalla etäisyyden saamista tapahtumasta. Kehityksen suuntaa voi esimerkiksi tutkia vertaamalla, kuinka paljon päivittäin keskimäärin on hetkiä, jolloin jokin muu asia, kuin kriisin aiheuttanut kokemus, on keskeisenä mielessä. Olennaista on, että vertailuväli on ainakin kahdesta kolmeen kuukauteen. Jotta ihminen selviäisi järkyttävästä kokemuksesta, hänellä on oltava kykyä hahmottaa tulevaisuutta. Tulevaisuuden perspektiivin luominen edellyttää, että tulevaisuus pitäisi nähdä edes jossain määrin ennustettavana, siihen tulisi voida itse vaikuttaa ja tulevaisuuden olisi oltava toiveikasta. (Saari ym., 2009, 42-43.)

Mielestäni ei voi liikaa korostaa sitä, että työntekijän tulisi itse pystyä huomaamaan itsessään kyseiset reaktiot ja tiedostaa purkukeskustelujen tarve. Kuitenkaan vastuu ei voi olla yksin kriisin kokeneella henkilöllä, vaan ulkopuolinen tuki on tärkeää. Poliisin työssä esimiehen tulisi kyetä tunnistamaan tilanteita, joissa työntekijä voi altistua kyseisille reaktioille. Purkukeskusteluja tulisikin järjestää enenevässä määrin esimiehen aloitteesta.

4 KRIITTISTEN TILANTEIDEN JÄLKIHOITO POLIISISSA

4.1 Lainsäädäntö

Työyhteisössä tulee olla valmiiksi mietityt ja toteuttamiskelpoiset toimintamallit haastavien ja kriittisten tilanteiden jälkikäsitteilyyn. Haastavien työtilanteiden jälkitoimet ovat työturvallisuuslain mukainen henkisen työsuojelun keino edistää henkilöstön hyvinvointia työyhteisössä. Traumaattisten tilanteiden psykososiaalisesta tuesta ja palveluista on olennaisina säädöksinä psykososiaalisen tuen ja palvelujen järjestämisen kannalta mainittu perustuslaki, laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta, kansanterveyslaki, mielenterveyslaki, laki potilaan asemasta ja oikeuksista, sosiaalihuoltolaki, henkilötietolaki, pelastuslaki, sekä valtioneuvoston asetus pelastustoimesta. (SM 2009:41 viitattu teoksessa Rantaeskola ym., 2015 180.)

Psykososiaalisen tuen arviointi ja tuen antaminen perustuvat siis useaan lakiin, ja ne nähdään hyvin olennaisena osana sekä terveydenhuoltoa, että pelastustyötä. Psykososiaalisen tuen arviointia ja palveluihin ohjaamista ei myöskään lasketa vain yhden ammattiryhmän

tehtäväksi, vaan ne kuuluvat useita aloja edustavien ammattilaisten työhön. Lainsäädäntö tuo esille myös sen, että psykososiaalisen tuen antaminen on yhtä tärkeää kuin esimerkiksi sairaanhoidosta huolehtiminen. (Rantaeskola ym., 2015 181.)

4.2 Purkukeskustelu

Kriittisiin tilanteisiin reagoiminen on yksilöllistä ja siihen vaikuttavat muun muassa henkilön ammatillinen identiteetti, työkokemus sekä elämäntilanne. Vaikka reagoinnit ovat yksilöllisiä, tarvitaan purkukeskusteluja, joilla ehkäistään henkilöstön traumatisoituminen tilanteen johdosta ja tuetaan jokaisen osallistujan hyvinvointia kriittisen tilanteen jälkeen. (Poliisihallitus 10.4.2012)

Poliisihallituksen määräyksen kriittisten tilanteiden jälkitoimista poliisihallinnossa mukaan poliisiyksiköiden tulee järjestää henkilöstölleen purkukeskustelutilaisuuksia muun muassa tilanteissa, joihin lukeutuvat aseelliset ja muut uhkatilanteet, kuolemantapaukset virkatehtävissä, työkaverin kuolema tai vakava loukkaantuminen, vakavat läheltä piti tilanteet, väkivallan kohteeksi tai sen uhan alle joutuminen, sekä erityisen järkyttävät tilanteet esimerkiksi lapsen joutuessa väkivallan tai onnettomuuden uhriksi. Välitön kokemuksellinen purkukeskustelu tulee järjestää vaativan työtilanteen päätyttyä ennen työvuoron lopettamista. Purkukeskusteluja tulee järjestää myöhemmin lisää istunnon ohjaajan harkinnan mukaan tai jonkun tilanteessa mukana olevan pyynnöstä. (Poliisihallitus 10.4.2012)

Poliisin yksiköt voivat hyödyntää oman työterveyshuoltonsa osaamista kriittisten tilanteiden jälkitoimien kaikissa vaiheissa. Mikäli välitön kokemuksellinen purkukeskustelu toteutetaan poliisin yksikön omana toimintana, voidaan tarvittaessa järjestää jatkoistuntoja yhteistyössä työterveyshuollon kanssa. Jokainen vaativassa työtilanteessa ollut henkilö voi myös ottaa suoraan yhteyttä työterveyshuoltoon. Poliisin yksiköiden ja erityisesti esimiesten tulee huolehtia siitä, että päivittäin työssään kuormittavissa tilanteissa työskentelevät kuten lapsipornotutkijat, rikospaikkatutkijat ja tutkintasihteerit saavat tarvitsemansa tuen työskentelynsä esimerkiksi työnohjauksen kautta. (Poliisihallitus 10.4.2012)

4.3 Posttraumatyöpajat

Poliisihallituksen määräys kriittisten tilanteiden jälkitoimista tuli voimaan 1.5.2012. Eräänä jälkitoimena mainitaan posttraumatyöpaja. Ensimmäisessä työpajassa oli 15 ja toisessa 25 osallistujaa, ja heidän virkaikänsä vaihteli 2-35 vuoden välillä. Seminaarin osanottajissa oli henkilöitä, jotka olivat olleet mukana muun muassa Jokelan, Kauhajoen, Oriveden ja Hyvinkään kouluampumistapauksissa. Toiseen työpajaan oli tietoisesti haettu lapsiin kohdistuvien vakavien rikosten tutkijoita, sillä haluttiin selvittää, kuinka työpajamalli toimii kumulatiivisen stressin purkutienä. (Järvelin, 2012, 18.)

Posttraumatyöpajat toteutettiin FBI:n vuonna 1985 luoman PCIS mallin mukaisesti. Lyhenne tulee sanoista Post Critical Incident Seminar. PCIS-malli pohjautuu kolmeen perusasiaan, jotka ovat koulutus stressi- ja traumareaktioista sekä pelosta ja niistä palautumisesta, vertaistukiryhmän vetämät pienryhmäkeskustelut, sekä EMDR-terapia. (Järvelin, 2012, 18-19.)

Posttraumatyöpajat ovat tarkoitettu kaikille poliisihallinnon työntekijöille, eikä ainoastaan poliisihenkilöstölle, vaan myös muun muassa asiantuntija-, lupa- ja hallinto-, sekä esikuntatehtävissä toimiville. Posttraumatyöpajat ovat tarkoitettu erityisen vaikeissa työtilanteissa olleiden tueksi jälkitoimena, kun kriittisen tilanteen kokemisesta on vähintään puoli vuotta. Lisäksi työpajat soveltuvat voimakkaan kumulatiivisen stressin käsittelyyn. Työpajojen järjestämiskustannuksista vastaa Poliisihallitus. Aloitteen työpajaan osallistumisesta voi tehdä poliisin yksikkö osallistuvan henkilön suostumuksella, työterveyshuolto, tai henkilö itse. (Poliisihallinnon sisäinen intranet Sinetti 2016)

4.4 Purkukeskustelun ohjaajien ominaisuudet

Poliisin yksiköissä purkukeskustelun vetäjänä toimii koulutettu poliisihallinnon purkukeskustelun ohjaaja. Purkukeskustelun ohjaajaksi koulutettavan henkilön tulee vapaaehtoisesti hakeutua koulutukseen ja nauttia muun henkilöstön luottamusta. Poliisihallitus järjesti ensimmäisen purkukeskustelujen ohjaajien koulutuksen 2012 ja poliisiyksiköt vastaavat jatkossa siitä, että jokaisessa yksikössä on riittävä määrä koulutettuja henkilöitä. Poliisihallitus järjestää tarvittaessa alan toimijoille

jälkipuintiseminaarin sekä tarvittaessa purkukeskustelun ohjaajille yhteisiä tilaisuuksia, joiden tarkoituksena on tukea ohjaajien työtä. (Poliisihallitus, 10.4.2012)

Hammarlund (2004, 131) käsittelee jälkipuinnin vetämisen periaatteita mielestäni hyvin. Painopisteen ei tulisi olla vetäjässä vaan ryhmän jäsenissä. Opetusvaiheessa ryhmän vetäjä ei opeta ryhmää vaan itseään. Sen onnistumiseksi vetäjän on otettava vastuu käsittelyn rakenteen koossapysymisestä. Mitä vaikeampi käsiteltävä tapahtuma on ollut, sitä selvempiä ja tiukempia ryhmän kehysten on oltava. Vetäjän on siksi otettava johto tyyneästi ja provosoimatta ja vältettävä autoritaarisuutta.

Huomion ja empatian säilymisen kannalta on tärkeää, että vetäjä säilyttää katsekontaktin haastateltavaan. Vetäjän ei pidä edetä hätäisesti, vaan hänen on esiinnyttävä rauhallisesti ja rennosti. Vetäjä kierrättää puheenvuoroa ja osoittaa näin, että jokainen saa puhua rauhassa. Vetäjän tulisi pitää epäsuorasti kontaktia myös seuraavana vuorossa olevaan, jolloin ryhmän on helpompi eläytyä siihen, mitä vuorossa oleva kertoo. Kun jokainen tietää, milloin on hänen vuoronsa, turvallisuudentunne lujittuu. Tärkeää olisi, että osallistuvat käsittelevät kokemustaan myös kuunnellessaan muiden kertomuksia, ei vain puhuessaan itse siitä. (Hammarlund, 2004, 131.)

Saari korostaa debriefing-istuntojen vetäjien aseman olevan keskeinen. Hänen mukaansa usein ajatellaan, että kynnys palvelujen käyttöön olisi alhaisempi, jos vetäjät tulevat omasta organisaatiosta. Tätä perustellaan sillä, etteivät ulkopuoliset vetäjät riittävästi tunne organisaation toimintaperiaatteita ja työntekijöiden työtä, mikä haittaa istunnon vetämistä ja luottamuksen kehitystä vetäjään. (Saari, 2003, 283.)

5 HOITAMATTOMAN KRIITTISEN TAI TRAUMAATTISEN TILANTEEN MAHDOLLISET VAIKUTUKSET

5.1 Traumaperäinen stressihäiriö

Traumaperäinen stressihäiriö voi esiintyä akuuttina, jolloin oireet jatkuvat voimakkaina tai voimistuvina yli kuukauden, tai viivästyneenä, jolloin oireet tulevat esiin vasta noin puolen vuoden kuluttua traumaattisesta tapahtumasta. Traumaperäinen stressihäiriö voidaan yleensä tunnistaa ja liittää alkuperäiseen tapahtumaan. Joskus oireet tulevat kuitenkin esiin viiveellä

usean kuukauden kuluttua tapahtumasta. Voi käydä niin, että varsinaista häiriön aiheuttajaa ei tavoiteta, vaan hoidetaan vain oireita. (Saari, 2003, 78-79.)

Tyypillisiä traumaperäisen stressihäiriön aiheuttavia tilanteita voivat olla muun muassa sellaiset tapahtumat, jossa henkilö kokee, näkee tai joutuu vastakkain sellaisen tapahtuman tai tapahtumien kanssa, joihin liittyy kuolema tai vakava loukkaantuminen, niiden uhka tai muiden fyysisen koskemattomuuden vaarantuminen. Traumaattinen tapahtuma voidaan kokea jatkuvasti uudelleen erilaisin tavoin. Näitä tapoja ovat toistuvat tietoisuuteen tunkeutuvat ja ahdistavat muistikuvat tapahtumasta esimerkiksi unissa, käyttäytyminen ja tuntemukset, jotka heijastavat ikään kuin traumaattisen tapahtuman toistumista, voimakas psykologinen ahdistus jouduttaessa tekemisiin traumaattista tapahtumaa muistuttavien tai symboloivien sisäisten tai ulkoisten asioiden kanssa, tai fysiologiset reaktiot traumaattista asiaa muistuttaviin tai symboloiviin sisäisiin ja ulkoisiin asioihin. (Nurmi, 2006, 165.)

Traumaperäiselle stressihäiriölle tyypillisiä oireita ovat univaikeudet, joihin liittyvät sekä nukahtamis- että heräämisongelmat, ärtyisyys ja vihanpuuskat, keskittymisvaikeudet, liiallinen valppaus, voimakas äkkireaktiokyky, pelokkuus, sekä herkistyneet ruumiilliset reaktiot traumaattista tapahtumaa muistuttavissa tilanteissa. (Saari, 2003, 78-79.)

Hoitamattomana tai ilman asianmukaista hoitoa traumaperäinen stressihäiriö voi johtaa tilapäiseen tai pysyvään työkyvyttömyyteen. Traumaperäinen stressihäiriö voi aiheuttaa niin vaikean tilanteen, että sen kokenut ei enää pysty jatkamaan työtehtävissä, joihin kokemus liittyy. Hoitamattomana traumaperäinen stressihäiriö voi siis jopa pakottaa alan vaihdokseen. (Saari, 2003, 80-81.)

5.2 Pitkäkestoinen ja kumuloituva stressi

Poliisityö on vaativaa. Poliisin työlle on tyypillistä, että henkilöstö altistuu uransa aikana äkillisen stressin vaikutuksille vaativissa ja jopa hengenvaarallisissa työtehtävissä. Hengenvaarallisten ja äkillisten tilanteiden kohtaaminen voivat aiheuttaa stressireaktioita ja johtaa niin sanotun kumulatiivisen stressin kehittymiseen. (Koskelainen, 2016, 53.)

Mikäli ihminen kokee työssään jatkuvasti haastavia tai kriittisiä tilanteita, stressi saattaa muodostua niin kutsutuksi kumulatiiviseksi eli kasautuvaksi stressiksi. Kumulatiivinen stressi syntyy jatkuvan, toistuvan tai purkamattoman stressin seurauksena. Se voi altistaa monenlaisille fyysisille vaivoille ja psyykkiselle huonovointisuudelle. Mikäli uusi stressi

seuraa ennen edellisen stressivasteen toipumista, stressi kumuloituu. Kun stressi kumuloituu, on se haitallista esimerkiksi muistin ja oppimisen kannalta tärkeiden aivoalueiden toiminnalle kortisolitason pysyessä korkealla. Jatkuvien ja purkamattomien stressikokemusten seurauksena tietyt aivoalueet voivat myös herkistyä ylläpitämään uhkaan valmistautumisen valmiustilaa silloinkin, kun uhka ei ole läsnä. (Rantaeskola ym., 2015, 170.)

Kumulatiivisen stressin ennusmerkkejä ovat esimerkiksi väsymys, kyllästyminen ja ahdistus. Mikäli ennusmerkkejä ei havaita eikä niihin reagoida, alkaa esiintyä lisäoireita. Näitä lisäoireita voivat olla toistuvat flunssat, ruoansulatusvaivat, päänsärky ja nukkumisvaikeudet. Mikäli oireita ei oteta vakavasti ne saattavat pahentua ja johtaa vakavampiin fyysisiin ja psyykkisiin oireisiin. (Rantaeskola ym., 2015, 171.)

5.3 Psyykinen vammautuminen

Hyvä psykososiaalinen kohtaaminen tai huolehtiminen voi ehkäistä psyykkisiä ongelmia. Psyykkisestä vammautumisesta voitaisiin puhua silloin, kun psykologinen ja sosiaalinen huolenpito on unohtunut. Psyykkisiä vammoja ovat traumaperäinen stressioireyhtymä, depressio, ahdistustilat, pelkotilat, suora tai epäsuora itsetuhoinen käyttäytyminen, aggressiivisuus ja taipumus väkivaltaan, oireita lievittävien aineiden esimerkiksi alkoholin väärinkäyttö ja reaktiiviset psykoosit. (Hammarlund, 2004, 102.)

Myöhäisvaiheen ongelmia saattaa esiintyä tulevaisuudessa. Tuskallisten tunneperäisten kokemusten jälkeen on tavallista, että ajatus- ja tunne-elämässä on häiriöitä pian tapahtuman jälkeen. Tavallisimpia ongelmia ovat tapahtuman uudelleen kokeminen, keskittymishäiriöt, unihäiriöt, ahdistus, syyllisyyden- ja häpeäntunteet, jännittyneisyys ja ärtyneisyys, tuskatilat, ihmissuhdeongelmat, vanhojen traumojen uudelleen aktivoituminen, sekä muistihäiriöt. Muistihäiriöitä esiintyy varsinkin silloin, kun kyseessä on psyykkiseen traumaan liittyvä hyvin kielteinen tunnekokemus, jollaisesta henkilöllä ei ole aiempia kokemuksia tai jota vastaan hänellä ei ole puolustuskeinoja. (Hammarlund, 2004, 102-103.)

6 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

6.1 Tutkimusongelma ja tutkimuskysymykset

Opinnäytetyöni käsittelee kriittisten tilanteiden jälkihoitoa poliisihallinnossa ja sen kohdentamista muihin kuin kenttätyössä toimiviin henkilöihin. Tutkimusongelma on, miten poliisivirassa muut kuin kentällä toimivat henkilöt, kuten ICT-tutkintaa, teknistä tutkintaa, sekä pitkäkestoista tutkintaa suorittavat henkilöt, kokevat kriittisten tilanteiden jälkihoidon järjestämisen. Tutkimusongelmaa lähestytään teemahaastattelun muodossa hakien vastaukset seuraaviin tutkimuskysymyksiin:

- Millaisissa tilanteissa tai työssä koettujen asioiden johdosta on järjestetty purkukeskustelu?
- Järjestettiinkö purkukeskustelu esimiehen vai työntekijän aloitteesta?
- Millaisissa tilanteissa purkukeskusteluja on toivottu järjestettävän, mutta aloitetta sen järjestelyyn ei ole tullut esimieheltä eikä työntekijältä?
- Onko purkukeskustelujen järjestämisessä huomioitu tarpeeksi hyvin myös muut kuin kentällä toimivat henkilöt?
- Miten purkukeskusteluja ja niiden käytäntöjä voisi kehittää tulevaisuudessa?

6.2 Tutkimusmenetelmä

Opinnäytetyöni tutkimusmenetelmä on kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus. Laadullinen tutkimus tulee kysymykseen silloin, kun ilmiötä ei tunneta eli ei ole teorioita, jotka selittäisivät tutkimuksen kohteena olevaa ilmiötä. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa ei pyritä määrällisen tutkimuksen mukaisiin yleistyksiin. Laadullisen tutkimuksen tavoitteena on tutkittavan ilmiön kuvaaminen, ymmärtäminen ja tulokinnan antaminen. Pyritään ilmiön syvälliseen ymmärtämiseen. (Kananen, 2017, 32-35.)

Haastattelun suurena etuna muihin tiedonkeruumuotoihin verrattuna on se, että siinä voidaan säädellä aineiston keruuta joustavasti tilanteen edellyttämällä tavalla ja vastaajia myötäillen. Haastatteluaiheiden järjestystä on mahdollista säädellä, samoin on enemmän mahdollisuuksia tulkita vastauksia. (Hirsjärvi ym., 2008, 200.)

Teemahaastattelun avulla pyritään ymmärtämään ja saamaan käsitys tutkimuksen kohteena olevasta ilmiöstä, jota pyritään avaamaan teemojen avulla. Haastateltavan vastausten avulla pyritään rakentamaan yksityiskohdista kokonaiskuva. Kysymyksiä ohjaa luonnollisestikin tutkimusongelma, johon halutaan saada vastaus. (Kananen, 2017, 90-91.)

Opinnäytetyöni aiheesta ei ole suoraa aiempaa tutkimusta, joten haastattelumuoto suunniteltiin juuri tätä tarkoitusta varten. Teemahaastattelu on lomake- ja avoimen haastattelun välimuoto. Avoimessa haastattelussa haastattelija selvittää haastateltavan ajatuksia, mielipiteitä, tunteita ja käsityksiä sen mukaan kuin ne tulevat aidosti vastaan keskustelun kuluessa. Aihe on tässä tutkimuksessa rajattu teemoihin, mikä helpotti haastateltavien valmistautumista haastatteluihin. Teemahaastattelu antaa vapautta vastauksille, toisin kuin lomakehaastattelu. Lisäksi halusin, että keskustelu on haastattelun aikana avointa, eikä tukeudu pelkästään teemoihin. Pyrkimyksenä oli saada mahdollisimman laaja kuva tutkittavasta aiheesta. (Hirsjärvi ym., 2008, 203-204.)

6.3 Aikaisemmat tutkimukset

Aikaisempia tutkimuksia liittyen poliisiorganisaatioiden kriittisten tilanteiden jälkihoitoon löytyy poliisiammattikorkeakoulun opinnäytetöiden muodossa vain muutama. Aihettani jonkin verran sivusi Maria Perälän ja Terhi Vaislen vuonna 2016 julkaistu ”Kokemuksia jälkitoimista hälytysajossa tapahtuneen liikenneonnettomuuden jälkeen Pohjanmaan poliisilaitoksella”. Keskeinen tulos oli, että purkukeskusteluja tulisi olla useampia, ja vertaistuen merkitys on suuri.

Laura Saariolan vuonna 2017 julkaistu ”Meitä alettiin jo kutsua kalmapartioksi” käsitteli poliisien kokemia tunteita kuolinviestitehtävällä ja jälkipuinnin tarvetta poliisin työssä. Työssä käsiteltiin aihetta enemmän myötätuntouupumuksen kuin kriittisten tilanteiden johdosta muodostuneen tarpeen näkökulmasta.

Emmi Hirvosen opinnäytetyön aiheena vuonna 2018 oli ”Purkukeskustelun ohjaajien näkemyksiä kriittisten tilanteiden jälkitoimien järjestämisestä poliisihallinnossa”. Tutkimuksesta kävi ilmi, että kentällä tapahtuvien kriittisten tilanteiden johdosta järjestettävissä purkukeskusteluissa esimiesvastuu toimii hyvin. Kehityskohteena nähtiin, että esimiesasemassa olevien henkilöiden tulisi nykyistä paremmin havainnoida ja arvioida jokapäiväisessä työssä alaistensa tarvetta jälkihoidolle.

Myös Juha Järvelinin vuonna 2011 julkaistussa väitöskirjassa ”Poliisin työturvallisuudenjohtamisen toimivuus kriisitilanteiden yhteydessä. Kolme kouluampumistapausesimerkkiä” korostettiin, että vastuu jälkihoitotoimenpiteiden käynnistämisestä on esimiehillä. Tutkimuksen eräänä tavoitteena oli selvittää, miksi kriittisen työtilanteen sattuessa tulee jälkitoimiin kiinnittää huomiota. Tutkimuksen teoreettisessa osuudessa tuli ilmi, että puutteelliset jälkitoimet voivat johtaa ei toivottuun stressiin, työuupumukseen ja loppuun palamiseen. Työntekijän kokeman trauman jälkeen on välttämätöntä, että hänelle järjestetään asianmukainen jälkipuinti sekä muut tarvittavat jälkitoimet. Tutkimuksen teoreettisessa osuudessa tuli esille, että joissakin lähteissä väitetään, että jälkitoimilla voidaan estää posttraumaattisen stressihäiriön syntyä. Tutkimuksessa tuli esille, että stressaantuneet poliisit voivat olla haitallisia itselleen, työyhteisölleen ja asiakkailleen. Tutkimuksen empiirisessä osassa ei teoreettista näkökulmaa voitu vahvistaa, koska kaikki tutkimuksen kohderyhmässä olleet olivat jälkitoimenpiteiden kohteena. Tutkimus ei tuo yksiselitteistä vastausta siihen kiistanalaiseen kysymykseen voidaanko defusing- tai debriefing-istunnoilla estää posttraumaattisen stressihäiriön syntyminen. (Järvelin, 2011, 202.)

Järvelinin mukaan organisaation kannalta on järkevää pyrkiä hoitamaan kriittisen työtilanteen jälkitoimet hyvin. Tutkimuksen teoreettisessa osassa tuli esille, että pitkäaikaiset sairauslomamat ja ennen aikaiset eläköitymiset ovat työnantajalle kustannustekijöitä. Työntekijä joka voi huonosti ja on stressaantunut on myös esimiehille haasteellinen johdettava. Hän voi suhtautua kaikkeen negatiivisesti ja vihamielisesti eikä tee työtään kunnolla. Työnantajan näkökulmasta katsoen hänen tuottavuutensa on heikko. Asiaa voidaan tarkastella myös työntekijän kannalta. On inhimillinen murhenäytelmä, jos työnantajan puutteelliset toimenpiteet johtavat työntekijän oirehtimiseen ja uupumiseen. (Järvelin, 2011, 202.)

6.4 Tutkimuksen kohderyhmä ja haastateltavien valinta

Tutkimukseni kohderyhmä on muut kuin kentällä toimivat poliisivirassa olevat henkilöt. Haastateltavia henkilöitä oli neljä: yksi ICT-tutkija, kaksi teknistä tutkijaa ja yksi pitkäkestoisen tutkintaryhmän ryhmänjohtaja. Kaikilla haastateltavilla on kokemuksia arkaluontoisten asioiden kuten henkirikosten ja lapsiin kohdistuvien rikosten tutkinnasta. Haastateltavista jokainen on kohdannut työssään ikäviä ihmiskohtaloita ja niihin liittyvää kuva- tai videomateriaalia, jonka läpikäynti on voinut olla henkisesti hyvinkin raskasta.

Koska tutkimusaineisto on pieni, halusin saada haastateltaviksi mahdollisimman erilaisia työtehtäviä tekeviä henkilöitä. Henkilökohtaisen poliisikontaktin avulla sain haastatteluun myönteisesti suhtautuvien henkilöiden yhteystiedot. Lähetin sähköpostia yhden poliisilaitoksen tekniikassa, pitkäkestoisessa tutkinnassa ja ICT-tutkinnassa toimiville henkilöille. Haastateltaviksi valikoitui kaksi tekniikassa toimivaa henkilöä, joista toisen työtehtäviin sisältyy myös ICT-tutkintaa, pitkäkestoisen tutkinnan ryhmänjohtaja, sekä ICT-tutkija.

6.5 Haastattelujen toteutus ja aineiston analysointi

Haastattelut toteutettiin yksilöhaastatteluina kesäkuussa 2019. Haastatteluajat sovittiin jokaisen haastateltavan kanssa erikseen heille sopivana ajankohtana. Koin yksilöhaastattelun olevan paras vaihtoehto, sillä halusin vastaajan pystyvän puhumaan luottamuksellisesti ja vaikeistakin asioista ilman, että pelko työtoverien suhtautumisesta haastateltavan vastauksiin vaikuttaisi haastatteluun. Kaikki haastateltavat ovat itse ilmaisseet halunsa osallistua tutkimukseen ja jokaiselle on painotettu haastattelun luottamuksellisuutta. Haastattelut kestivät ajallisesti 45 minuutista tuntiin riippuen haastateltavasta. Haastattelut nauhoitettiin aineiston käsittelyn helpottamiseksi ja nauhoituksen osalta on painotettu, että ääninauhat ovat vain minua itseäni varten ja aineiston analysointiin. Litteroinnissa on vastauksia muokattu niin, että kaikkia tapahtumia ei voida yksilöidä, jotta vastaajien halua pysyä anonyyminä kunnioitetaan.

Ennen haastattelun toteuttamista haastateltaville lähetettiin tiivistelmä siitä mitä tutkimukseni koskee, sekä suuntaa-antavia kysymyksiä koskien haastattelua. Haastattelu oli

pääasiassa hyvin vapaata, mutta ajoittain turvauduttiin ennalta määritettyihin kysymyksiin, jotta turvattiin aineiston kattavuus tutkimukselle edulliseksi.

Haastattelut nauhoitettiin, jotta mahdollistettiin se, että varmasti saadaan pienimmätkin yksityiskohdat haastatteluista talteen, sekä pystytään käyttämään suoria lainauksia työssä. Nauhojen pohjalta haastattelut litteroitiin eli kirjoitettiin auki tekstimuotoon vastausten purkamisen, sekä analysoinnin helpottamiseksi. Aineiston analysointia ja käsittelyä varten jaoin haastateltavien vastaukset teemoihin. Aineiston analysointia olisi helpottanut ennalta määritetyn haastattelurungon tarkempi noudattaminen, mutta koin että vapaampi haastattelu laajensi haastateltavien vastauksien ja pohdinnan sisältöä. Haastateltaville annettiin näin huomattavasti enemmän tilaa vapaaseen kerrontaan.

7 TUTKIMUSTULOKSET

Tutkimustulosten tulkintaa helpottamaan vastaajat on nimetty seuraavasti:

- H1 = ICT-tutkija, jonka työtehtävät koostuvat matkapuhelimien ja tietokoneiden laiteetsinnöistä, lapsen seksuaaliseen hyväksikäyttöön keskittyvissä rikoksissa kuvien luokittelusta ja kategorisoinnista, sekä muista hyvin erilaisista tehtävistä kuten taktisten tutkijoiden tukemisesta.
- H2 = Tekninen tutkija, jonka työtehtävät koostuvat vaativasta teknisestä rikospaikkatutkinnasta, kuten dokumentoinnista, näytteidenotosta, sekä vainajien osalta kuolemansyyntutkinnasta.
- H3 = Tekninen tutkija, eli samat työtehtävät kuten toisellakin teknisellä tutkijalla, mutta lisänä vielä ICT-tutkinta. Hänen työtehtävänsä koostuvat siis kahden aiemmin mainitun haastateltavan työtehtävistä.
- H4 = Pitkäkestoisen tutkintaryhmän ryhmänjohtaja. Pitkäkestoinen tutkintaryhmä tutkii muun muassa törkeämpiä väkivaltarikoksia, henkirikoksia, sekä lapsen seksuaaliseen hyväksikäyttöön kohdistuvia rikoksia. Haastateltavalla on ryhmässään alaisia noin 10, joista 3 suorittaa lapsiin kohdistuneiden rikosten tutkintaa. Haastateltavan itsensä työtehtäviin lukeutuu myös kuolemansyyntutkintaa.

7.1 Haastateltavien kokemukset kriittisten tilanteiden jälkihoidosta

Tutkimuksessa haluttiin selvittää, millaisia kokemuksia vastaajilla on nimenomaan heidän nykyisten työtehtäviensä johdosta järjestetyistä purkukeskusteluista. Vastauksista kävi ilmi, ettei tutkinnan henkilöstölle ole määritelty yhtä tarkkaa purkukeskustelumetodia kuin kenttähenkilöstölle. ICT-tutkija (H1) kertoi, ettei ole koskaan ollut varsinaisessa purkukeskustelussa. Hän kertoi, että ensimmäisen kerran kun hän kohtasi työtehtävissään materiaalia, johon ei ollut varautunut, hän reagoi näkemäänsä hyvin voimakkaasti. Materiaali oli muun muassa koostunut lapsien satuttamisesta sekä myös aikuisten välillä tapahtuneista paloittelu-, kiduttamis- ja viiltämisvideoista. Tilanteesta ei järjestetty purkukeskustelua, sillä hän ei itse ollut tuonut ilmi, miten hän suhtautui näkemäänsä. Eikä purkua ollut hänelle tarjottu, osittain siitäkin syystä, että haastateltavan itsensä mukaan kaikilla esimiehillä ei välttämättä ole tiedossa millaista materiaalia he joutuvat työssään käymään läpi. Vasta myöhemmin satunnaisen kahvipöytäkeskustelun myötä hänelle oli uutena työntekijänä kerrottu erilaisista purkumahdollisuuksista, kuten mahdollisuudesta puhua työterveyshuollon kautta ohjatulle psykologille.

”Jälkikäteen tuli puhetta yhden tutkinnanjohtajan kanssa reaktiostani, jonka jutut aiheuttivat. Materiaalin läpikäymisestä oli kulunut useitakin kuukausia ja se lähti itsessään vähän vahingossakin koko tilanne käyntiin. Saattoi mennä puolikin vuotta. Ongelma on ehkä johtamissuhteet, sillä tapahtuneen jälkeen päällystö on havahtunut vasta kyselemään työtilanteesta ja siitä, miten työntekijät voivat. Itse näkisin että tällä hetkellä tilanne on sellaista aika hyvää ylläpitoa. Aika paljon on purkuja nostettu tapetille ja uskoisin että mikäli nyt tulisi jokin oikein jäykkä juttu niin siitä purkukeskustelu järjestettäisiin. Tai itse osaisi jopa vaatia sellaista. Ei sen takia, ettei se itsellekään pahaa tekisi, mutta kun itse tietää sen tilanteen millaisia oireita saattaa ihmiselle tulla. Tilanne vaikuttaa myös kotielämään.” (H1)

Tekninen tutkija (H2) kertoi olleensa kerran purkukeskustelussa. Purkukeskustelu järjestettiin seuraavana päivänä tapahtumasta ja koski onnettomuutta, jossa oli osallisena nuoria henkilöitä, saman ikäisiä kuin monen paikalla olleen poliisin omat lapset. H2 kertoo kuulleensa muutaman kerran, että on pidetty purkukeskustelu tehtävästä, jonka rikospaikkatutkintaa hän on saapunut suorittamaan, eli heti tilanteen jälkeen välittömästi.

Hänen mukaansa purkukeskustelu yleensä järjestetään kenttäpartioille. Kenttäpartiot ovat suorittaneet työtehtävänsä myös samassa tilassa, mutta heidän työnsä paikalla on lyhykestoinen, kun taas tekniikan työn luonne on pitkäkestoinen. Toki näkymä ja paikka on sama kaikille, eikä keskustelujen tarvetta yksilötasolla voi määritellä tämän perusteella. Kenttäpartiot toimivat ohjeistuksen mukaisesti, eli heidän ei pidäkään oleskella paikassa enempää kuin tarve vaatii eikä se vähennä heidän työnsä arvoa. Yleensä purkukeskustelu järjestetään, kun tekniikan henkilöstö on vielä rikospaikalla. H2 tuokin esille, että periaatteessa heille tulisi järjestää oma tilaisuus vasta heidän työsuutensa jälkeen. Vaikeuksia kuitenkin luo se, ettei ole määritelty millaisista tehtävistä tulisi järjestää purkukeskustelu ja mistä taas ei. Purkukeskustelun järjestämisessä korostuu hyvin paljon työntekijän oma-aloitteisuus.

”Joskus on joku päällystöön kuuluva päivystäjä kysellyt, että tarvitsemmeko mutta emmehän me edes ehtisi siihen tilanteeseen, eikä sen jälkeen ole enää kyselty sen perään. On meiltäkin kysytty viimeisen vuoden aikana keikan jälkeen, että tarvitsemmeko purkukeskustelua, mutta ne keikat mistä on kyselty ovat olleet ehkä niitä iisimpiä keikkoja, joissa kukaan ei ole esimerkiksi kuollut, emmekä ole nähneet keskustelua tarpeelliseksi. Mutta kun ajattelee että jossakin kohtaa olisi hyvä olla keskustelu ja meidän kiireemme työn osalta loppuu, niin sen jälkeen voitaisiin järjestää. Kun esimies sitä kysyy, niin usein me ollaan siellä keikalla eikä edes kerettäisi sinne. Ja me helposti sanotaan et ei nyt. Mutta se tarve voi tulla myöhemmin, kun sulla on aikaa ajatella, jotkut keikat voi koskettaa mutta jotkut ei.” (H2)

H2 kokee, että tekniikalle olisi aiheellista pyrkiä järjestämään purkukeskustelu sen jälkeen, kun he ovat saaneet oman tehtävänsä kiireellisen osan suoritettua. Viimeisten vuosien aikana tekniikkakin on enenevässä määrin ja matalammalla kynnyksellä huomioitu keskusteluja järjestettäessä, ja H2 uskoo tämän johtuvan siitä, että poliiseja on koulutettu viime aikoina vetämään purkukeskusteluja, ja asiaa on alettu pitämään tärkeämpänä työkaluna poliisin työssäjaksaminen huomioiden. H2 nostaa esille, että kiireen keskellä ei useinkaan näe tarpeelliseksi mennä keskusteluihin, koska on niin paljon asioita, jotka täytyy tehdä tehtävään liittyen nopealla aikataululla. Keskustelujen tarve voi tulla myöhemmin kiireen lakattua, kun ajatuksille on aikaa.

Teknistä tutkintaa ja osittain ICT-tutkintaa suorittava H3 kertoi olleensa tekniikan osalta kerran purkukeskustelussa, mutta sen hoitaminen ei ollut mennyt täysin oikein. He olivat

toisen teknisen tutkijan kanssa suorittamassa paikkatutkintaa henkirikokseen, jossa uhrilta oli leikely kasvoista palasia. Heidän suorittaessaan paikkatutkintaa samaan aikaan oli purkukeskustelu järjestetty tilanteessa olleille kenttäpartioille. Hänen mukaansa he suorittivat alustavaa rikospaikkatutkintaa noin kahden tunnin ajan, jonka jälkeen kenttäjohtaja oli määrännyt heidätkin osallistumaan purkukeskusteluun. Purkukeskustelu oli kuitenkin jo käyty läpi heidän saapuessaan paikalle, eikä siitä siten ollut juurikaan mitään hyötyä hänelle.

”Tekniikan osalta jouduimme vähän pakolla ja jälkijunassa osallistumaan siihen palaveriin. Periaatteessa purkukeskustelu oli jo käyty, kun me tulimme paikalle. Lähtökohtaisestihan se aina menee niin, että tekniikassa jos on ollut joku jäykempi keikka, niin periaatteessa mukana olleet lähtevät purkukeskusteluun sillä hetkellä, kun me saavumme paikalle ja me rupeamme suorittamaan omaa paikkatutkintaa. Sen jälkeen, kun me olemme suorittaneet paikkatutkinnan niin ei yleensä meiltä kukaan enää edes kysele et olisiko tarvetta purulle, mutta silloin kun tämä oli, niin ensipartiot menivät purkuun yhden partion jäädessä odottamaan meitä eristäen kohteen samalla. Meidän saapuessa kohteeseen otettuumme vastuun tapahtumapaikan teknisestä tutkinnasta niin se viimeinenkin partio lähti purkuun. Muistan vielä, että erään paikalla olleen työkaverini kanssa tuomasimme, että osa purkukeskusteluun osallistuvista kollegoistamme olivat nähneet tapahtumapaikan vainajineen ohimennen meidän työskennellessämme vielä pitkään saman näkymän kanssa. Voihan se olla, että kriittiset tilanteet on määritelty kenttäpartioiden näkökulmasta ja niihin osataan soveltaa sitten tätä purkua. Mielestäni se lähinnä nähdään siten, että kenttämiehet kohtaavat hetkellisesti jotain traumaattista esimerkiksi he menevät tehtävän saatuaan asuntoon, jossa näkevät vaikka, että perhe on surmattu. He poistuvat asunnosta ja eristävät sen, kutsuen sitten meidät eli tekniikan paikalle. Kokemukseni mukaan purkukeskustelussa käsitellään tämän jälkeen asia kenttämiesten esimerkiksi ensipartion näkökulmasta eli miten he kokivat tilanteen nähdessään jotain järkyttävää. Purkukeskustelu on esimerkkitapauksessa tietenkin tarpeen, mutta usein siis unohdetaan se, että mekin eli tekniikka tullaan sinne ja ollaan siinä kyseisessä ympäristössä parhaimmillaan useita tunteja ennen kuin ruumiit raivataan pois. Mielestäni tämä tuntuu jotenkin hassulta ja me vitsailemme usein, että taas meidät unohdettiin.” (H3)

H3 kuitenkin kertoo positiivisen kokemuksen ICT-tutkinnan osalta. Vaikka tutkinnassa ei varsinaisesti purkukeskusteluja tunnetakaan, hän koki äärimmäisen hyväksi, että esimies tuli kysymään häneltä kuinka hän voi. Esimies siis tiesi sillä hetkellä, millaista CAM-materiaalia hän on käymässä jutun tutkintaan liittyen läpi ja ehdotti mahdollisuutta käydä puhumassa työterveyspsykologille.

”Minulle on kerran tarjottu ihan henkilökohtaisesti tukea, kun meillä oli sellainen rasvainen lapsijuttu missä sitä lapsimateriaalia oli erittäin paljon ja osa oli aika jäykkääkin matskua. Tutkinnanjohtaja tuli eräänä päivänä käytävällä vastaan ja kysyi, että miten voin ja vastasin, että mikäs tässä, että hyvin tässä menee. Puhuimme myös tutkittavana olevasta jutusta, ja mainitsin hänelle läpikäymästäni materiaalista, ettei se ihmisen nähtäväksi ole tarkoitettu. Tutkittava materiaali sisälsi kuvien lisäksi myös paljon videoita mitkä piti katsoa läpi. Tutkinnanjohtaja sitten kysyi, että mitä olisin mieltä, jos kävisin työterveyden kautta psykologin juttusilla. Totesin, että eihän se varmaan huonoa tee ja itseasiassa se olikin sitten loppupelissä ihan pirun hyvä juttu. Omakohtaisten kokemuksieni perusteella koen, että ammattilaisen kanssa juttelusta on enemmän hyötyä, kuin näistä nykymuotoisista monen henkilön kanssa yhteisesti käytävistä purkukeskusteluista.” (H3)

Pitkäkestoisen tutkintaryhmän ryhmänjohtajan (H4) osalta kävimme läpi, miten heidän ryhmässään on huolehdittu työntekijöiden purkumahdollisuuksista. En kokenut tarpeelliseksi käydä hänen itsensä kokemia purkukeskusteluja läpi, sillä hän itsekin mainitsi heillä olevan käytössä toimintatapa, että jokaisen haastavamman tutkittavan jutun jälkeen he kokoavat tutkintaryhmän kokoon ja käyvät vapaammin jutun läpi. Hän itse hyödyntää samantapaista periaatetta, kun on tekemisissä uhrien omaisten kanssa. Tarkoituksena on käydä läpi mitä tutkinnassa on suoritettu ja samalla purkaa ajatuksia koskien tapahtumaa.

”Tutkinnassahan näitä varsinaisia purkukeskusteluja ei ole tai niitä on hyvin vähän, jotka joku psykologi pitäisi. Monesti tutkinnanjohtaja kuitenkin pitää sellaisen pienen saunaillan tavallaan, jossa juttu käydään läpi. Meillähän on töissäkin yhteinen työtila, ettei ole erillisiä huoneita niin sekin auttaa, että kanssakäyminen on helppoa ihmisten kanssa. Keskustelemme jutuista paljon, pois lukien tietysti osa lapsijutuista sillä ne ovat monesti salassa pidettäviä. Nämä epäviralliset purut ovat ainoastaan laajemmista jutuista mikä on vaatinut enemmän työtä. Työn päätyttyä se käydään, monesti on saattanut

käräjilläkin jo käydä se juttu, jonka jälkeen se käydään läpi. Ei ole järkeä ehkä keskustella siitä sen tarkemmin aikaisemmassa vaiheessa tai ainakaan ennen kuin se on valmis. Meillä se on koettu hyväksi, että pidetään se yhteinen juttutuokio aina kun saadaan yhteinen juttu päätökseen. Ydinporukka siihen saunailtaan ja näin. Että sovimme ryhmämme kanssa tästä haastattelustakin, että minä menen, sillä se koetaan ehkä niin että se homma toimii ja minä pystyn puhumaan kaikkien puolesta. Mutta ainahan on parannettavaa mutta joka suuntaan ei pysty repeämään. Paljonhan on merkitystä työporukalla ja työilmapiirillä ja siihen on panostettu meidän ryhmässämme paljon.” (H4)

H4 nostaakin esille esimiehen näkökulman koskien työntekijöiden jaksamista työssä. Hän mieltää, että työntekijän on helpompi tarttua tilaisuuteen, jos esimies sitä tarjoaa, mutta myöntää, että esimieskin saattaa keskittyä omiin työtehtäviinsä välillä liian intensiivisesti. Esimies ei siis välttämättä osaa ottaa huomioon alaisen tarpeita tarpeeksi hyvin. Hän kertookin pyrkineensä rohkaisemaan alaisiaan puhumaan avoimesti kaikista mieltä painavista asioista.

7.2 Syitä purkukeskustelujen järjestämättömyydelle

H1 osalta tuli esille hänen kokemansa tilanne, josta ei järjestetty välitöntä purkua, joka olisi auttanut käsittelemään työntekijän kokemia tunteita. Hän nosti haastattelussa vahvasti esille vertaistuen merkityksen. H1 suorittaa työnsä pääasiassa yksin eikä välttämättä koe, että hän voisi tuoda esille, milloin tarvitsee purkukeskustelua. Herää siis kysymys, tulisiko esimiesten työtehtävistä riippumatta rohkaista työntekijöitä olemaan avoimempia kokemistaan tunteista työtehtävissään ja tuomaan esille henkilökohtaista tarvettaan purkukeskusteluille. H4 otti omassa haastattelussaan jo esille, että heidän työryhmässään panostetaan työilmapiiriin tästä syystä erityisen paljon.

”Materiaali oli erittäin graavia ja suomen mittakaavallakin ennen näkemätöntä. Kun se lävähti silmille, siinä meni hetki tajuta, että mitä siinä tapahtuu ja hiljalleen kun alkoi tajuaamaan mitä siinä tapahtuu niin siinä meni niin lukkoon ettei siinä oikein pystynyt yhtään käsittelemään mitään. Se oli tosi voimakas fyysinen reaktio ja siihen olisi ehkä näin jälkikäteen mietittynä

kaivannut heti jonkun, ei välttämättä psykologia tai muuta joka materiaalia katsoo, mutta jonkun, jolle puhua tästä asiasta. Sitä on nyt puitu ja käyty läpi ja täällä on tiettyjä ihmisiä, jotka tekevät lapsijuttujen tutkintaa niin läpikäymme heidän kanssaan näitä. Saattaa olla ihmisiä, jotka eivät uskalla purkukeskustelua pyytää mutta haluaisivat sellaisen. Oletetaan, että poliisit sekä poliisissa työskentelevät henkilöt kestävät mitä vain. Yksi psykologi sanoi muun muassa ihmisten mieltävän, että poliisit ja poliisissa työskentelevät ovat teräsmiehiä ja teräsnaisia, jotka kestävät mitä vain. Mutta tosi pahat reaktiot saattavat tulla vasta jälkeenpäin. Jos niitä ei ikinä pureta niin aikansa sitä saattaa kestää, mutta sitten kun tulee se raja niin nähdään, onko siitä ihmisestä enää työntekijäksi ollenkaan.” (H1)

Saari (2003, 96) nostaa esille, että traumaattisen tapahtuman uhrin ovat tapahtuman jälkeen useita vuorokausia voimakkaan järkytyksen vallassa. Harva lähtee siinä vaiheessa hakemaan asiantuntija-apua ja harvalla on siihen voimia. Kokemus onkin osoittanut, että jos kriisityössä jäädään odottamaan uhrien oma-aloitteista hakeutumista kriisipalveluihin, valtaosa hakeutuu niihin noin kuukauden kuluttua. Tällöin kokemuksen käsittelyprosessi on jo ehtinyt häiriintyä, eikä ennalta ehkäiseville toimenpiteille enää ole tilaa eikä mahdollisuuksia.

H2 nostaa omassa haastattelussaan esille sen, etteivät ihmiset aina osaa huomioida, mitkä tilanteet heihin vaikuttavat tai milloin purkukeskustelun järjestäminen tulisi nähdä pakollisena. Hänkin kokee, että lievin mahdollinen purkutilaisuus itselle on se, kun asioita pohditaan partiokaverin kanssa keikkapaikalta palatessa takaisin asemalle. Tässäkin korostuu vertaistuen merkitys, mutta mielestäni liikaa luotetaan omaan kestävyYTEEN ja siihen, että tällainen tilanne riittäisi tilanteen purkamiseen läpikotaisin. Jääkö liikaa avun hakeminen siis työntekijän harteille ja eritoten se, että osaa tunnistaa itsessään oireita, tai tarvetta ulkopuoliselle avulle jäi mietityttämään minuakin.

”Mikäli purkukeskustelut olisivat pakollisia niin varmastikin kaikki tulisi huomioitua, ei varmastikaan moni halua sanoa, että tarvitsen tätä nyt ja kyllä se varmasti on joillakin sitä, että kun olen tämän työn valinnut niin en minä voi valittaa tai sanoa etten pysty tätä tekemään. Ehkä jonkinlainen pakollinen keskustelu joidenkin kanssa, mutta kun meillä on niin paljon erilaisia ja tasoisia juttuja niin mihin se pakollisen raja sitten vedetään. Moni ei välttämättä uskalla hakea apua sillä voi kokea tulevansa leimatuksi huonoksi

ammattissaan. Mehän olemme niitä, jotka auttavat niitä, jotka apua tarvitsevat. Kyllä me sitten sen partiokaverin kanssa aina keikalta takaisin tullessa mietitään asioita, kuten miksi tässä näin kävi. Meilläkin saattaa olla pitkiä matkoja keikkapaikalle. On aikaa ajatella ja jutellakin. Onhan meillä mahdollisuus myös mennä työterveyden kautta psykologin juttusille.” (H2)

H2 pohti haastattelussaan purkukeskustelujen pakollisuutta ja nosti esille, että purkukeskustelujen ollessa pakollisia varmastikin seuloutuisi enemmän henkilöitä esille, joille keskustelut olisivat hyväksi ja auttaisivat työssä jaksamisessa. Myös mahdolliset asian jatkotyöstämiset voisivat tulla esille paremmin ja madaltaisivat kynnystä pyytää keskusteluapua. Täytyy kuitenkin muistaa, että joillekin tämä voisi tuntua liian vaikealta tai epämiellyttävältä tavalta purkaa omia tuntemuksiaan.

Kiiski (2009, 111) on ottanut kantaa muun muassa tähän teoksessaan. Tarkasteltaessa poliisiorganisaatiossa traumaattisten kokemusten jälkihoitoa käsitys on, että työntekijälle pyritään aina järjestämään apua, jos hän sitä pyytää. Mutta pyytääkö työntekijä, osaako hän pyytää, uskaltaako hän pyytää apua, vaikka siihen olisi todellinen tarve? Jotta psykososiaalisella tuella olisi edellytyksiä toteutua ja tuottaa tuloksia hierarkkisessa ja autoritäärisessä organisaatiossa, on erityisen tärkeää, että johto- ja esimiestehtävissä toimivat ymmärtävät työntekijöiden tarpeet ja traumaattisten kokemusten purkamisen merkityksen.

H2 ja H3 ovat molemmat kokeneet tekniikassa, että heidät tavallaan unohdetaan virallisista purkukeskusteluista, joita kenttäpartioille järjestetään. Osasyynä voi olla sekin, että heille samanlaiset tilanteet eivät välttämättä heidän omankaan näkemyksensä mukaan vaadi purkukeskustelua. Tulisiko tekniikan ja tutkinnan henkilöstölle kehittää siis jonkinlainen oma työtehtävien jälkeinen purkukeskustelukäytäntö? H3 nosti haastattelussaan myös esille, että kun tarpeeksi pitkään kyseisiä työtehtäviä tekee samalla tavalla, niin niihin tavallaan kasvaa ja tietyt asiat eivät enää tunnu miltään.

”Olen ollut siinäkin tilanteessa, että on vähän väkisinkin koitettu vääntää purkukeskustelua tilanteesta, jossa en ole kokenut sille tarvetta. Hyvä esimerkki on kuolonkolaripaikat joissa useasti voi olla ihmisiä silpoutuneena autossa tai tien varressa. Tilanteen jälkeen on järjestetty purkutilaisuus mihin kenttäpartiot ovat sitten menneet ja toisinaan meillekin on myös tarjottu mahdollisuutta osallistua siihen, mutta me olemme siitä kieltäytyneet, koska liikenneonnettomuudessa ruhjoutunut ruumis on käsiteltävissä, lapset ovat

tietysti poikkeus. Poliiseina ja etenkin tekniikassa me nähdään kaikenlaista ja ollaan tavallaan kasvettu siihen, että on niin sanotusti ”syy ja seuraus”. Me elämme niin sanotusti vertaistodellisuudessa mitä siviilit eivät näe ja omalla karulla tavallaan toleranssi on noussut kokemiemme asioiden myötä. Tiedän kollegojen kertomana, että joskus ammattiauttaja ei ole kestänyt kuulemaansa meidän väen purkauduttua hänelle. En tiedä voiko siitä häntä syyttää, kyllähän nämä meidän kokemat asiat voi olla melko karuja, onhan se täysin eri asia vetää siviili täysin erilaisesta maailmasta kokemaan tällaisia asioita vaikka edes toisen kertomana. Puhumattakaan ihmisestä joka tulee siviilikoulutuksella tekemään näitä hommia ilman mitään tuntumaa siitä, että mitä vastaan voi tulla. Näin ollen voihan se myös aika haastavaa olla määritellä sitä, että milloin kukakin purkua tarvitsee. Kuten aiemmin kerroin, koin itse erityisen hyväksi sen, että tutkinnanjohtaja kysyi minulta, miten minulla menee ja ehdotti käymistä psykologin juttusilla. Ja ei myöskään pidä unohtaa työyhteisön kantavaa voimaa eli ovat kollegatkin kysyneet minulta, miten jaksan ja miten voin, että vertaistukea kyllä tulee paljon, he ovat kokeneet niitä samoja juttuja ja pystyvät samaistumaan siihen, mitä itse teen.”

(H3)

H4 ei esimiehen näkökulmasta pysty sanomaan, onko ollut tilanteita, joista olisi pitänyt järjestää purkukeskustelu. Hänkin myöntää, että jää pitkälti työntekijän harteille pyytää keskusteluapua. Edelleen korostuu se, että tutkinnankin osalta tulisi niin sanotusti raamittaa tilanteet, joista purku järjestetään, jotta työntekijänkin olisi niihin helpompi tarttua. Esimiehen hyväksyvään aloitteeseen tilanteen järjestämiseksi on jokaisen huomattavasti helpompi tarttua, kuin hakea itse apua.

”Esimiehen näkökulmasta on hankala sanoa, mutta varmasti on juttuja, jotka ovat menneet tutkijan ihon alle ja niistä olisi pitänyt järjestää jokin purku. Olen kyllä pyrkinyt rohkaisemaan puhumaan näistä ja meidän ryhmässämme ollaan avoimia asioista. Nämä aloitteet tulee monesti työntekijän kautta, että kokevat että tulisi purkaa joku isompi keissi kokonaan. Ehkä sen vaikeuden tai arkaluontoisuuden takia. Että kyllä tutkijoiltakin aloitteita tulee. Olisi hyvä tietysti jokin ohje minkä asteisten juttujen jälkeen tulisi pitää näitä purkuja. Kaikki kuitenkin kokevat eri asiat eri tavalla. On kokeneita tutkijoita ja juuri aloittaneita, että tulisi osata huomioida kaikki. Olisiko hyvä jokin järjestelmä, että voi yksin laittaa viestin jollekin, jonka kanssa purkaa, ettei tarvitse

kokeneiden tutkijoiden kanssa sitä käydä läpi. Olen näissä kehityskeskusteluissa rummuttanut sitä, että aina pitää tulla puhumaan, jos jokin painaa ja ottaa yhteyttä työterveyteen. Ja sekin että johtuuko ahdistus yhdestä jutusta vai siitä juttumäärästä, siitä pitää pystyä puhumaan. Esimies ei pinnan alle nää.” (H4)

7.3 Muu avun hakeminen ja työssä jaksaminen

Kysyin haastateltavilta, miten he ovat kokeneet tilanteet, joissa ei ole purkukeskusteluja järjestetty. Samoin kysyin syitä, mikseivät ole itse hakeutuneet esimerkiksi monesti esille tulleen työterveyspsykologin puheille. H1 nosti esille hänen olevan vielä uusi organisaatiossa, eikä kaikki ole aivan selvää hänelle. Samoin työ on vielä uutta, eikä siihen ole vielä ehtinyt tottua ehkä samalla tavalla kuten hänen kollegansa.

”En tiedä mielletäänkö työnohjaus purkukeskusteluksi. Työnohjausta on pari kertaa vuodessa. Työnohjauksessa on ollut hyvää asiallista keskustelua, mutta herkästi keskustelu ajautuu kiireeseen ja siihen, että miten kaikilla on paljon töitä. Siellä ei käydä läpi asioita, mitä siellä ehkä oikeasti pitäisi käydä. Kävin työterveystarkastuksessa keväällä ja siellä tuli puhetta näistä altistumisista. Otin puheeksi nämä lapsijutut ja kuvat ja videot niin se reaktio oli jotenkin sellainen, että hän kirjoitti sen ylös mutta se jäi siihen. Hän ei osannut suhtautua siihen millään tavalla. Hän ei selvästikään tiennyt miten asiaan suhtautuisi tai mitä siihen pitäisi sanoa. Itselleni se oli pienoinen pettymys. Toki työterveyshoitaja oli nuori harjoittelija, joten todennäköisesti hänellä ei ollut asiasta vielä mitään käytännön kokemusta. Tietenkin ne jutut kummittelevat välillä päivittäinkin mielessä ja kyllä ne välillä uniinkin tulevat vieläkin, mutta ei siinä mielessä häiritsevästi.” (H1)

H2 nostaa myös esille seikan, että jokaisesta tehtävästä jää varmasti jotakin mieleen. He itsekään eivät osaa suhtautua kaikkiin tehtäviin samalla tavalla ja pienikin asia saattaa muuttaa tehtävän luonnetta yksittäisen työntekijän kannalta. Käsittelin jo aiemmin, että tekniikan henkilöstö monesti unohdetaan kentän partioille järjestettävistä purkukeskusteluista, tai heidän tulisi itse hakeutua avun piiriin. Tämä voi olla osasyynä, että tilanteita jää purkamatta vastuun jäädessä työntekijälle.

”Sitä olen itse miettinyt, kun me käymme henkirikospaikoilla ja käsittelemme vainajia, ihmisen ruumiinosia ja näin. Niin mitä kaikkea siitä jää meille alitajuntaan mitä me emme huomaa heti vaan ilmenee myöhemmin jonkinlaisena reaktioina. Me voimme tehdä tarvittavat työt ihan rutiininomaisesti ajattelematta sen kummemmin tapahtunutta. Joskus Tulee ajatelleeksi ihmiskohtaloita ja että kuinka ihmisen elämä on johtanut tähän pisteeseen. Jossain junaonnettomuudessa mentiin paikalle missä juna oli törmännyt tasoristeyksessä henkilöautoon. Siltä henkilöltä oli pää irronnut. Ja se pää piti nostaa sieltä. Se oli vaikeaa, vaikka olen sitä aiemminkin tehnyt. Siinä vaiheessa tuli sellainen olo, että tämä on jonkun rakas ihminen. On ennen ja sen jälkeenkin tullut samankaltaisia työtehtäviä, joista olen suoriutunut ongelmitta. Tätä tapausta olen itsekin ihmetellyt, että miksi minulle tuli sellainen olo ja miksi tämä vaikutti minuun näin. Ei siitä tilanteesta järjestetty purkua, minulle olisi ehkä silloin ollut siitä hyötyä.” (H2)

Ammattilaiset, joilla on tietty tehtävä järkyttävissä tapahtumissa, ovat paremmin suojattuja kuin tapahtuman uhrit. Tämä ei johdu vain siitä, että he eivät ole henkilökohtaisesti uhreja, vaan myös siitä, että he ovat valmistautuneet paremmin hallitsemaan vaikeuksia koulutuksensa ja harjoituksen ansiosta. He ovat paikalla, koska heillä on tehtävä suoritettavanaan, ja tästä syystä he voivat tuntea ammatillista tyydytystä riippumatta siitä mitä on tapahtunut. Koulutuksen ja harjoituksen saaminen suoja, mutta ei poista voimakkaiden stressireaktioiden mahdollisuutta. (Hedrenius & Johansson, 2013, 273.)

H3 kokee, että työntekijöiden jaksamista tulisi kartoittaa paremmin organisaation puolestakin, ettei kaikki jää työntekijän itsensä hoidettavaksi. Hän jo aiemmin kertoi positiivisen kokemuksen esimiehen ohjattua hänet työterveyspsykologin puheille. Hän myös koki, että tilanteeseen oli helpompi tarttua, kun aloite tuli esimieheltä.

”Jossain tilanteissa se olisi hyvä, että tulisi vaikka se tutkinnanjohtaja kysymään, että onko kaikki hyvin. Meidän organisaatiossamme on vaan se ongelma, että jos ilmoitat olevasi loppuun palanut tai väsynyt niin osa katsoo, että sinä et kykene siihen työhön. Voisi olla jonkin näköistä työssä jaksamisen keskustelujakin, että voitaisiin vähän ennakoon käydä niitä asioita ohjatusti läpi ja kehittää sitä siinä suhteessa. Miettiä kokonaisvaltaisesti, että se yksittäinen keikka ei välttämättä vaikuta, mutta kun niitä alkaa olla useampi

vaikka kymmenen, niin jossain vaiheessa sen kaverin selkä voi naksahda. Ollaan puhuttukin siitä kollegoiden kanssa, että voi olla, että mennään keikalta keikalle eikä mikään tunnu missään mutta sitten tulee se yks keikka missä kaikki muuttuu syystä mitä et osaa sanoa. Esimerkiksi yksi keikka missä isovelji ampui pikkuveljensä kuoliaaksi tahattomasti ymmärtämättä koko tilannetta ja joudut varalla ollessasi käymään tilannetta useamman hengen kanssa läpi ja samalla tylysti ohjeistamaan kaikki näytteiden ottamiset ja taltioinnit isästä ja äidistä lähtien. Asiaa siinä ammatillisesti hoitaessasi voit samalla itse vanhempana tuntea sen tuskan, jos vastaava sattuisi omalle kohdalle. Nämä ovat semmoisia asioita, jotka kuitenkin jollain tavalla jäävät mieleen vaikka paikalla et olisi käynytäkään, itse kutsun sitä niin sanotusti ”varjokuormitukseksi”. Näistä asioista juuri keskustelin sen työpsykologin kanssa ja se oli mielestäni hyvä homma.” (H3)

7.4 Kehitysehdotukset

Jokaiselta haastateltavalta kysyttiin, millaisia muutoksia he kaipaaisivat koskien purkukeskusteluja ja niiden kohdentamista tutkinnan henkilöstöön. Yhtä purkukeskustelukäytäntöä ei mitään ilmeisimmin voi soveltaa kaikkiin työtehtäviin, joten olisi olennaista löytää jokaiseen työtehtävään parhaiten soveltuva keino purkaa työntekijöiden tuntemuksia ja stressiä.

H1 koki, että purkukeskustelujen järjestämisen tulisi olla enemmän esimiesvetoista, mutta samalla muistutti, etteivät kaikki esimiehet ole tietoisia työntekijöiden työnkuvasta. Tästä syystä tulisi vähintäänkin selkeyttää kuviota, kuinka toimia, mikäli kokee tarvitsevansa purkua. Ei olisi huono ajatus kehittää myös tutkinnalle jokin ohje koskien purkukeskusteluja, sillä poliisihallituksen määräyskin koskee lähinnä kentällä tapahtuvien kriittisten tilanteiden jälkihoitoa. Samoin H1 koki, että esimiesten tulisi rohkaista työntekijöitä hakeutumaan purkukeskusteluihin suhteellisen matalalla kynnyksellä. Näin ehkäistäisiin työntekijöiden kokemaa pelkoa jonkin tietyn leiman saamisesta, mikäli nostaa asian itse esille. Pakollisuus koskien purkukeskusteluja olisi hyvä, jotta tilanteet olisivat varmasti käyty läpi, eivätkä ne jäisi myöhemmin vaivaamaan. Käytäntöjen ja ohjeiden tulisi ehdottomasti olla laitos- ja paikkakuntaakohtaisia, sillä yksi tapa ei kaikille varmastikaan tulisi toimimaan.

Toisin kuin H1, H2 koki, ettei ole järkeä muuttaa kaikkia purkukeskusteluja pakollisiksi, sillä ihmiset reagoivat tilanteisiin hyvin eri tavoin. Olisi kuitenkin tekniikan osalta järkevää raamittaa tilanteet, joissa purkukeskustelut olisivat pakollisia. Hän itse pohti esimerkiksi tilanteita, joissa on käytetty merkittävästi väkivaltaa, sekä tilanteet, joissa kohteina on lapsia tai nuoria. Tulisi siis selkeästi luokitella tehtävät, joista purku varmasti järjestetään ja johon osaa jo valmiiksi varautua. Kun kenttäpartioille purku järjestetään heti, tulisi tekniikalle järjestää purku heidän työtehtäviensä päätyttyä. Samoin hoitoketjua tulisi selkeyttää, ettei tilanteessa käy niin, että purkukeskustelun järjestäminen on vain asia, joka hoidetaan alta pois. Purkukeskustelun jälkeen tulisi voida esimerkiksi itse tuoda ilmi, jos tarvitsee jatkopurkua yksin.

H3 yhtyy H2:n näkemykseen, että purkukeskustelu tulisi tehtävän hoidon jälkeen järjestää tekniikan henkilöstölle omanaan. Purkukeskusteluja vetävät ja niistä vastuussa olevien tulisi ymmärtää, ettei kentän henkilöstö ole ainoa, joille kyseistä toimenpidettä tarjotaan. Yhteiset purkukeskustelut kentän henkilöstön kanssa eivät siis ole paras vaihtoehto H3 mielestä. Kun läsnä on vain samoja työtehtäviä hoitavat henkilöt, he pystyvät samaistumaan tilanteeseen ja näkevät sen osittain samalla tavalla, kun kokemusta samankaltaisista tilanteista on olemassa. Samoin hän kokee, että mitä vähemmän henkilöitä purkukeskusteluissa on läsnä, sitä paremmin on tilaisuuden luottamuksellisuus turvattu. Hän kokee, että tilanteiden purkaminen yksin jonkun koulutetun henkilön kanssa on hyvä vaihtoehto, olihan hän käynyt työterveyspsykologin luona aiemmin ja pitänyt sitä hyvänä kokemuksena. H3 myös näkee, että olisi hyvä, jos jokaisessa ryhmässä olisi yksi purkukeskustelunohjaajaksi koulutettu poliisi, sillä aina paras vaihtoehto ei ole puhua psykologin kanssa, jolla ei ole kokemusta kyseisestä työstä. H3 näkee, että paras vaihtoehto olisi H2 näkemyksen tavoin selkeyttää, millaisissa tilanteissa purkukeskustelu järjestetään, ja myöhemmin mahdollistaa hakeutuminen yksin pidettävään jatkopurkuun, mikäli sellaiselle on tarvetta.

Saaren (2003, 234) mukaan useimmiten vanhat traumat ovat yksilöllisiä niin, että ne koskettavat vain yhtä istunnon osanottajaa. Tällöin vetäjän on syytä todeta, että traumaattisen kokemuksen jälkeen vanhat traumat tunkeutuvat usein mieleen, mutta koska kokemus on pelkästään yhden ihmisen kokemus, ei kannata käyttää yhteistä aikaa sen käsittelyyn. Sen jälkeen vetäjä voi todeta, että käsitellään tätä asiaa kahden kesken istunnon jälkeen.

H4 koki, että paras vaihtoehto on yksi yhteinen purkutilaisuus, joka tarvittaessa lohkottaisiin pienempiin kokonaisuuksiin henkilöiden osalta, jotka kokevat tarvitsevan jatkopurkua. Hän

on myös sitä mieltä, että tutkinta ja kenttä tulisi hoitaa purkukeskusteluissa erikseen. Esimiehenä hän nostaa kehityskeskusteluissa esille säännöllisesti erilaisten purkutilaisuuksien mahdollisuuden koskien työn kuormittavuutta, ja vähintäänkin tätä hänen mielestään tulisi muidenkin esimiesten tehdä. Tutkintaan ei pystytä samalla tavalla kohdistamaan pakollisia purkukeskusteluja, joten työntekijöitä tulisi vähintäänkin rohkaista hakeutumaan itse hoitotoimenpiteisiin. Heidän ryhmästään henkilöstöä on käynyt hyvää palautetta saaneissa posttraumatyöpajoissa, ja hänen mukaansa niitä tulisikin mainostaa työntekijöille. H4 nosti myös esille, että heidän ryhmässään lapsiin kohdistuneiden rikosten tutkijat käyvät välillä kierrolla muualla tutkinnassa, jotta saavat niin kutsuttua ”hengähdystaukoa”. Kierto ei kuitenkaan ole aina säännöllistä, eikä se esimerkiksi kesän aikana ole mahdollista, sillä ryhmässä täytyy aina olla vähintään yksi lapsiin kohdistuvien rikosten tutkija. Tätä kiertomahdollisuutta tulisi voida hyödyntää paremmin

8 TUTKIMUKSEN LUOTETTAVUUS JA POHDINTA

Kanasen (2017, 173) mukaan laadullisen tutkimuksen luotettavuuden arvioinnista ei ole yksiselitteistä ohjetta. Opinnäytetyössäni olen käyttänyt useita huolellisesti valittuja kirjallisuus- ja sähköisiä lähteitä koskien teoriaosaani. Kuten Kananenkin toteaa (2017, 178) on luotettavuustarkastelun perustana aina riittävä dokumentaatio. Olen kirjoittanut työn vaiheet auki ja perustellut tutkimusmenetelmää koskevat ratkaisuni. Opinnäytetyöni olen pyrkinyt rakentamaan niin, että teoriaosuus ja siihen liittyvät lähteet tukevat varsinaista tutkimusosaa.

Olen pyrkinyt valitsemaan tutkimukseeni lähteitä, jotka ovat olennaisia koskien tutkimusta. Useampi lähde koskien psykologista jälkipuintia edesauttavat laajemman kuvan saamista prosessista, kuin että olisin käyttänyt vain yhtä lähdeä. Kananenkin (2017, 184) mukaan lähteiden pitää olla oleellisia tutkimuksen kannalta ja on turhaa paisuttaa lähdeluettelon pituutta viittaamalla epäolennaisiin lähteisiin. Vahvistusta omille tutkimustuloksille ei ole ollut mahdollista hakea aikaisemmista tutkimuksista, sillä kyseisestä aiheesta ei ole tehty aiempaa tutkimusta.

Haastatteluun valikoituneet henkilöt ovat itse tuoneet ilmi halukkuutensa osallistua tutkimukseen ja heidän osuutensa on lähetetty tarkastettavaksi ja korjattavaksi mahdollisten väärintulkintojen tai virheiden osalta. Näin on turvattu tutkimuksen lopputuotoksen

oikeellisuus. Kananenkin (2017, 177) painottaa, että yksi luotettavuuden kannalta oleellinen asia on, että haastateltavat vahvistavat tutkijan tulkinnan ja tutkimustuloksen, jolloin voidaan todeta tutkimuksen olevan luotettava tutkittavan kannalta. Näin varmistetaan, että tutkija on ymmärtänyt haastateltavan sanomiset oikein.

Haastateltaville on kerrottu jo alussa tutkimuksen tarkoitus ja miten tutkimus suoritetaan. Kaikki haastateltavat ovat olleet tietoisia, että aineiston käsittely on vain tutkijan vastuulla. Haastattelujen osalta on painotettu niiden luottamuksellisuutta ja että haastateltavat saavat toimia anonyyminä, jos näin haluavat. Kaikki haastateltavat halusivat toimia anonyyminä, joten aineisto on kirjattu niin, ettei haastateltavia voida yksilöidä. Tutkimuksen tulosten osalta ei myöskään ole tarpeellista tuoda esille haastateltavien sukupuolta, ikää, tai työkokemusta. Tutkimuksen tarkoituksena oli tuoda ilmi työntekijöiden henkilökohtaisia kokemuksia ja tuntemuksia siitä, kuinka purkukeskustelujen kohdentamista tutkijoihin voitaisiin parantaa. Vastaukset ovat siis henkilökohtaisia näkemyksiä, eivät suinkaan yleispätevää faktatietoa, jota voi soveltaa jokaiseen työpaikkaan, tai työntekijään. Haastatteluotoksen pienuuden vuoksi yleistyksiä ei myöskään ole mahdollista tehdä, vaan tulokset ovat suuntaa-antavia. Tavoitteena on ollut tuoda esille sellaisia seikkoja, joiden pohjalta käytäntöä pystyisi kehittämään kullekin työpaikalle sopivaksi.

Haastateltavia on informoitu ennen haastatteluun osallistumista tutkimuksen sisällöstä. Kananen (2017, 191) mukaan asianmukainen haastateltavien informointi lisää tutkimusprosessin läpinäkyvyyttä ja tutkittavien luottamusta siihen, että heitä koskevia tutkimusaineistoja käsitellään vastuullisesti. Haastattelut on nauhoitettu ja vain tutkimuksen tekijällä on ollut mahdollisuus kuunnella aineistoa. Aineiston pohjalta haastattelut on litteroitu kirjalliseen muotoon ja siitä edelleen varsinaiseen tutkimukseen niin, että näkökulmista ei voida yksilöidä henkilöitä.

On otettava huomioon, että tällaisten yksittäisten henkilöiden näkemyksiä ja antamia näkökulmia ei voida yleistää vaan ne ovat suuntaa-antavia. Aiheesta ei ole suoria aikaisempia tutkimuksia ja poliisiorganisaation purkukeskustelujen osalta kaikki tehdyt tutkimukset ovat mielestäni hyödyllisiä niitä kehitettäessä tulevaisuudessa.

Poliisivirassa muiden kuin kentällä toimivien henkilöiden kokemusten mukaan Poliisihallituksen määräyksen (2012) mukainen kriittisten tilanteiden jälkihoito kohdistuu käytännössä vain kentällä toimiviin henkilöihin. Vain yksi haastateltavista on osallistunut välittömään oikeaoppiseen kokemukselliseen ja suunniteltuun purkukeskusteluun työtehtävän päätyttyä työskennellessään rikostutkinnassa. Ongelmana on, että käytäntö on

vakiintunut lähinnä kentällä tapahtuviin tilanteisiin. Tutkinnan työtehtävät eivät ole yhtä tulkittavissa määräyksen mukaisista tilanteista, joissa ennalta määriteltyä kriittisten tilanteiden jälkihoitoa hyödynnettäisiin. Tutkinnan työtehtävät ovat pitkäkestoisempia, ja purkukeskustelu tulisi mahdolliseksi vasta, kun työntekijät voivat työtehtäviensä jälkeen käsitellä tunteitaan. Ongelmana on myös esimiesvastuu koskien purkukeskustelujen järjestämistä. Kentällä kenttä- ja yleisjohto ovat tietoisia keikkatilanteesta ja heille on yleisellä tasolla selvää, mitä tilanteessa tapahtuu, ja näin ollen he myös kykenevät päättämään tilanteen mukaan, tuleeko purkukeskustelu kysymykseen. Teknisen tutkinnan osalta kenttä- ja yleisjohton tulisi ymmärtää, ettei purkuun ole mahdollista osallistua ennen kuin tekniikan työtehtävät ovat päättyneet. Muun rikostutkinnan osalta tämä ei ole yhtä helposti sovellettavissa, ellei tutkija itse pidä esimiestään tietoisena millaisen tutkittavan asian kanssa on tekemisissä ja millaisia tuntemuksia tästä hänelle herää. Tutkinnassa ei ole määritelty millaisten tutkittavien rikosten tutkinnan jälkeen purkukeskustelu tulee kysymykseen, toisin kuin kentällä on vakiintunut lähes täydellinen lista kaltaisista tapauksista, jotka velvoittavat esimiehen järjestämään purkukeskustelun.

Määräyksestä selviää, että erityisesti esimiesten tulisi huolehtia siitä, että lapsipornotutkijat ja rikospaikkatutkijat saavat hoitoa muun muassa työnohjauksen kautta. Tässä tulee kuitenkin huomioida se, ettei vastuuta vieritetä kokonaan työntekijän harteille. Onko tämä lisäys määräyksen lopussa suurin syy, miksi purkukeskusteluja ei kohdenneta tutkinnan henkilöstöön, kun ne ovat korvattavissa työnohjauksella? Työntekijän harteille jää mielestäni liikaa vastuuta vaatia purkukeskustelua, tai hakeutua itse työterveyden kautta psykologin puheille. Esimiesten tulisi olla tietoisempia työntekijän suorittamista työtehtävistä ja millaiset asiat altistavat työntekijän purkukeskustelujen tarpeelle. Tilanteet ja työtehtävät tulisi raamittaa niin, että tietynkaltaisista tapahtumista järjestetään purkukeskustelu, tai vähintäänkin työntekijän on mahdollista turvautua ennalta määriteltyyn listaan purkukeskustelua vaativista tilanteista. Jokaisen haastateltavan osalta tuli esille, että esimiehen tarjoamaan purkukeskusteluun on helpompi tarttua. Esimiesten tulisi siis rohkaista työntekijöitä enenevässä määrin vaatimaan purkukeskustelua, tai vähintään hakeutumaan työterveyden kautta psykologille, mikäli on pienikin tarve keskustelulle. Tätä myös tutkimuksessani haastateltu H4 painotti.

Kaikkien haastateltavien mukaan tutkinnan ja kentän purkukeskustelut tulisi pitää erillään. Työtehtävät poikkeavat toisistaan merkittävästi ja eri työtehtäviä hoitavat kokevat asiat eri tavoin. Ajallisesti kentän henkilöstölle purkukeskustelu järjestetään heti heidän työtehtäviensä jälkeen, ja tekniikan henkilöstölle omansa taas tulisi järjestää heidän

hoitamiensa työtehtävien jälkeen. Tutkinnassa yleinen purkukokous tulisi järjestää kaikille kyseistä tutkintaa suorittaneille yhdessä ja yksittäisiä jatkokeskusteluja heille, jotka kokevat sen tarpeelliseksi.

Tutkimuksen haastatteluissa on ollut mukana vain yhden poliisilaitoksen työntekijöitä, joten kokemuksia purkukeskustelujen järjestämisestä ei voi yleistää koskemaan kaikkia poliisilaitoksia. Haastateltavien työtehtävät poikkeavat toisistaan, ja eivätkä kaikki ehdotetut käytännöt sovellu välttämättä kaikkien suorittamiin työtehtäviin. Työtehtävät ovat erilaisia myös laitoskohtaisesti ja kaikkien työtehtäviin ei kuulu samanlaisia asioita, vaikka tehtävänimike olisi sama. Kuitenkin tutkimustuloksista on poimittavissa asioita, joita pystytään hyödyntämään tehtäväkuvasta riippumatta. Työn tarkoituksena onkin herättää keskustelua koskien nykyisiä käytäntöjä ja niiden kehittämistä.

Kuten haastatteluista ja tutkimustuloksista käy ilmi, jokainen työntekijä kokee asiat eri tavoin. Ei voida siis yleistää, että kaikki samankaltaisten juttujen tutkijat reagoisivat kaikkiin tilanteisiin samalla tavoin. Reagointiin liittyy paljon ulkoisia tekijöitä: henkilön oma elämäkokemus ja perhetilanne, kokemus kyseisistä työtehtävistä ja aikaisemmat hoitamattomat tilanteet laukaisemassa tiettyjä reaktioita samankaltaisiin tapahtumiin.

Jokaisen haastateltavan osalta tuli ilmi, että organisaatiossa edelleen vallitsee jollain osin ajattelutapa, että poliisi kestää mitä vain, ja asiaan kaivattiin muutosta. Kiiski (2009, 112) nostaa tämän myös esille. Organisaatioiden inhimillisiä piirteitä halveksivaa ilmapiiriä on vaikea muuttaa ainakaan lyhyellä aikavälillä. Jokainen mies ja nainen, joka hakeutuu poliisiksi, ymmärtää ainakin jossain määrin sen, että hän joutuu työssään kohtaamaan järkyttäviä tilanteita. Työtehtävät on pystyttävä hoitamaan, ja tunteet on silloin jätettävä taka-alalle. Se ei kuitenkaan tarkoita sitä, että tunteet pitäisi tukahduttaa. Tehtävän jälkeen on tunteiden käsittelyn vuoro ja esimiestehtävissä toimivien asema on erittäin tärkeä. Tukihenkilöinä toimivien lisäksi myös esimiesten tulisi saada asianmukaista koulutusta. Myös haastateltavat kokivat vastuun olevan vahvasti esimiehillä, koska heidän on helpoin rohkaista työntekijää hakeutumaan avun piiriin.

Mielestäni Hedrenius ja Johansson ovat kiteyttäneet hyvin millaiseksi myös poliisissa vallitsevan ajattelutavan tulisi muuttua. Monen mielestä auttajien pitää kyetä toimimaan pahimmissakin paikoissa ilman, että tapahtumat vaikuttavat heihin. Sitä pidetään ammattimaisena. Todellisuudessa kyky auttaa liittyy kiinteästi kykyyn olla herkkävaistoinen ja läsnä. Kun pyrkii tähän, tulee myös haavoittuvaksi. Ammattimaisuudessa ei ole kysymys

siitä, etteivätkö tapahtumat saisi vaikuttaa auttajaan. Päinvastoin niiden on vaikutettava, jotta tukeva läsnä oleva rooli on mahdollista omaksua. Ammattimaisuus näkyy siinä, miten tuota vaikutusta käsitellään. Tieto siitä mikä aiheuttaa lisää stressiä yksilölle ja organisaatiolle on tärkeää, jotta työpanos on paras mahdollinen. (Hedrenius & Johansson, 2013, 276.)

Itselläni ei ole vielä kosketuspintaa haastateltavien kokemuksiin asioihin lukuun ottamatta normaaleja kuolemansyytutkintatapauksia. Tämän opinnäytetyön tekeminen toimi siis äärimmäisen hyvänä oppimiskokemuksena myös tulevaa työuraani ajatellen. Aiheeni valinnan taustalla oli mielenkiintoni poliisin henkistä jaksamista ja työhyvinvointia kohtaan. Purkukeskustelujen järjestämiskäytäntöjen kehittäminen on äärimmäisen tärkeää. Poliisihallinnossa tulisi havahtua, että poliisissa työskentelevien henkilöiden henkinen jaksaminen on työn laadunkin kannalta tärkeää. Aihe on edelleen äärimmäisen kiinnostava ja kaipaa lisätutkimusta.

LÄHTEET

Hammarlund, Claes-Otto, 2004: Kriisikeskustelu: Kriisituki, jälkipuinti, stressin ja konfliktien käsittely. 2. päivitetty laitos. Helsinki, Tietosanoma.

Hedrenius, Sara & Johansson, Sara, 2013: Kriisituki: Ensiapua onnettomuuksien, katastrofien ja järkyttävien tapahtumien käsittelyyn. Helsinki, Tietosanoma.

Hirsjärvi, Sirkka, Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula 2008. Tutki ja kirjoita. 13.–14. painos. Keuruu, Tammi.

Hirsjärvi, Sirkka & Hurme, Helena 2008: Tutkimushaastattelu – Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki, Gaudeamus Helsinki University Press.

Järvelin, Juha, 2011, Poliisin työturvallisuudenjohtamisen toimivuus kriisitilanteiden yhteydessä: Kolme kouluampumistapausesimerkkiä. Tampereen yliopisto Johtamiskorkeakoulu. Akateeminen väitöskirja

Järvelin, Juha 2012: Posttraumatyöpaja ylläpitää työkykyä. Poliisi & Oikeus 2012:8, 18–19.

Kananen, Jorma, 2017: Laadullinen tutkimus pro graduna ja opinnäytetyönä. Jyväskylä, Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Kiiski, Kimmo K., 2009: Poliisin rooli kuolemansyytutkinnassa. Poliisiammattikorkeakoulu Tampere, Juvenes Print.

Kirschman, Ellen, Kamena, Mark & Fay, Joel 2014: Counseling cops: what clinicians need to know. New York, Guilford.

Koskelainen, Mari 2016: Stressin käsittely osana poliisin työtä. Teoksessa Poliisin toimintaympäristö – Poliisiammattikorkeakoulun katsaus 2016. Poliisiammattikorkeakoulun raportteja 125. Tampere, Juvenes Print.

Nurmi, Lasse 2006: Kriisi, pelko, pakokauhu. Helsinki, Edita Prima Oy.

Poliisihallituksen määräys: Kriittisten tilanteiden jälkitoimet poliisihallinnossa.

2020/2012/668 (10.4.2012). Luettavissa:

https://sinetti.poliisi.fi/valtakunnallinen/ohjeet/ohjekirjasto/_layouts/OSSSearchResults.aspx?k=kriittisten&cs=Tästä sivustosta&u=https%3A%2F%2Fsinetti.poliisi.fi%2Fvaltakunnallinen%2Fohjeet%2Fohjekirjasto. Luettu 23.4.2019

Posttraumatyöpajat – kriittisten tilanteiden jälkitoimet. Poliisihallinnon intranet Sinetti.

Sisäinen lähde. Luettavissa:

<https://sinetti.poliisi.fi/o/luma/ajankohtaista/uutiset/Documents/Posttraumaty%c3%b6pajat%202016%20Esittely.pdf>. Luettu 25.5.2019.

Rantaeskola, Satu, Hyyti, Jari, Kauppila, Jaakko & Koskelainen, Mari 2015: Haastavat asiakastilanteet -Väkivalta työssä. Helsinki, Talentum

Saari, Salli, 2003, Kuin salama kirkkaalta taivaalta – kriisit ja niistä selviytyminen. 3. painos. Keuruu, Otava.

Saari, Salli & Kantanen, Irja & Kämäräinen, Leena & Parviainen, Kaisa & Valoaho, Sari & Yli-Pirilä, Pia, 2009, Hädän hetkellä – psyykkisen ensiavun opas. Helsinki, Kustannus Oy Duodecim.

SM 2009:41. Traumaattisten tilanteiden psykososiaalinen tuki ja palvelut. Työryhmän muistio. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2009:41.

HAASTATTELURUNKO

Nykyiset työtehtävät ja työkokemus

- Mitä nykyiset työtehtäväsi pitävät sisällään ja kauanko sinulla on nykyisestä työtehtävästäsi kokemusta?
- Millaiset työtehtäväsi altistavat tapahtumille, joista voisi järjestää purkukeskustelun?

Kokemukset purkukeskusteluista

- Millaisissa tilanteissa, tai työssäsi kokemiesi asioiden johdosta on järjestetty purkukeskustelu?
- Järjestettiinkö purkukeskustelu esimiehen, vai työntekijän aloitteesta?

Tilanteet, joista ei järjestetty purkukeskustelua

- Millaisissa tilanteissa olisit toivonut purkukeskustelun järjestettävän, mutta aloitetta sen järjestelyyn ei tullut esimieheltä, eikä työntekijältä?
- Millaisia syitä tälle voisi olla, ettei työntekijä itse nosta asiaa esille?
- Mistä voisi johtua, ettei esimies osaa tarjota mahdollisuutta purkukeskustelulle?

Muut mahdollisuudet purkukeskustelujen vaihtoehtoiseksi menetelmäksi

- Millaisia muita menetelmiä tuntemusten purkamiseksi työnantajan toimesta on järjestetty?
- Oletko kokenut nämä hyödylliseksi?
- Ovatko tapahtumat vaikuttaneet myöhemmin elämääsi vai onko vaihtoehtoinen apu ollut riittävä toimenpide?

Kehitysehdotukset

- Tulisiko purkukeskustelujen olla pakollisia?
- Tulisiko purkukeskustelujen kynnystä mielestäsi alentaa ja purkukeskusteluja lisätä?
- Tulisiko purkukeskustelujen olla esimiesvetoisia?
- Millä muilla tavoin purkukeskustelukäytäntöä voitaisiin parantaa?