



JUHA JÄRVELIN

Poliisin työturvallisuudenjohtamisen toimivuus  
kriisitilanteiden yhteydessä

Kolme kouluampumistapausesimerkkiä



AKATEEMINEN VÄITÖSKIRJA

Esitetään Tampereen yliopiston  
johtamiskorkeakoulun johtokunnan suostumuksella  
julkisesti tarkastettavaksi Tampereen yliopiston  
Pinni B:n luentosalissa 1100, Kanslerinrinne 1, Tampere,  
2. päivänä syyskuuta 2011 klo 12.

English abstract

TAMPEREEN YLIOPISTO

## AKATEEMINEN VÄITÖSKIRJA

Tampereen yliopisto  
Johtamiskorkeakoulu

Myynti  
Tiedekirjakauppa TAJU  
PL 617  
33014 Tampereen yliopisto

Puh. 040 190 9800  
Fax (03) 3551 7685  
taju@uta.fi  
www.uta.fi/taju  
<http://granum.uta.fi>

Kannen suunnittelu  
Mikko Reinikka

Acta Universitatis Tamperensis 1632  
ISBN 978-951-44-8500-8 (nid.)  
ISSN-L 1455-1616  
ISSN 1455-1616

Acta Electronica Universitatis Tamperensis 1094  
ISBN 978-951-44-8501-5 (pdf)  
ISSN 1456-954X  
<http://acta.uta.fi>

## **KIITOKSET**

Pitkä taival on päättymässä. Taipaleen päätös on helppo osoittaa, mutta mistä taival on alkanut. Minulle taipaleeni traumaan ja stressiin on opettanut, että monia asioita voidaan selittää yksilön menneisyydellä. Olen tullut siihen tulokseen, että tämä taival on alkanut kouluiässä. Taival on ollut mutkainen ja pitkä, mutta jokainen etappi on ollut tarpeen.

Lukion jälkeen hain ja pääsin poliisikouluun, josta valmistuin poliisiksi 1987. Yliopisto-opiskelut aloitin vuonna 1993 Tampereen yliopistossa. Taipaleen ensimmäiseen välietappiin maisterintutkintoon pääsin vuonna 1997. Maisteriopinnoissa sain suurta apua ystävältäni ja kollegaltani komisario Jari Jakobssonilta. Hänen uskomaton kykynsä verkostoitua antoi meille mahdollisuuden suorittaa maisterintutkinto työn ohessa neljässä vuodessa.

Olin aikanaan esitellyt jatkotutkimussuunnitelman, jonka mukaan tarkoitukseni oli tutkia poliisin tulosoajasta. Kävin keskusteluja aiheeseen liittyen professori Ismo Lumijärven kanssa. Nuo keskustelut olivat merkityksellisiä myös tämän työn kannalta. Kaikki muuttui 23.9.2008. Tuolloin muuttui hyvin monen ihmisen elämä täysin. Ajauhin mukaan tapahtumiin ja voin sanoa, että 23.9.2008 alkoi taipaleeni loppuosuus. Koin olevani mukana jossakin täysin poikkeuksellisessa.

Talvella 2009 kävin keskusteluja professori Ismo Lumijärven kanssa jatkotutkimukseni aiheen vaihtamisesta Kauhajoen tapahtumiin. Lumijärvi lupautui työni ohjaajaksi. Ismo Lumijärven osaava ja ohjaava tuki on ollut minulle ensiarvoisen tärkeää. Hän neuvoi minua hakemaan apurahaa Työsuojelurahastosta. Sain apurahan, jonka turvin pystyin jäämään virkavapaalle syksyksi 2009 ja opiskelemaan ensimmäisen kerran päätoimisesti. Apurahan turvin sain viimeisteltyä lisensiaattityötäni.

Väitöskirjani esitarkastajina ovat toimineet professori Aki-Mauri Huhtinen ja professori Antti Syväjärvi. Heidän rakentavat kommenttinsa auttoivat minua kehittämään ajatteluani sekä parantamaan käsikirjoitukseni laatua.

Poliisin hallintouudistuksen vuoksi työurani Kauhajoella jäi lyhyeksi. Haluan kiittää tuolloista Länsi-Suomen läänin poliisineuvos Pertti Sihvosta, joka nimitti minut Kauhajoen ma. poliisipäälliköksi. Tämän jälkeen hän antoi minulle tehtäväksi laatia Länsi-Suomen läänin poliisijohdolle raportti Kauhajoen jälkitoimista. Luovutin hänelle raporttini huhtikuun lopussa 2009. Raporttia tehdessäni minulla oli tukiryhmä, johon kuuluivat psykologit Lasse Nurmi ja Jaakko Kauppila sekä ylikonstaapelit Tuija Järvenpää ja Ken Wiklund. Heille syvä kiitos siitä tuesta, jota he antoivat.

Ilman kriisipsykologien Karita Tupelin ja Tuija Turusen apua en olisi tutustunut poliisipsykologi PhD Roger M. Solomoniin. Tutustuminen Solomoniin avasi tien Etelä-Carolinaan PCIS-seminaariin, jossa tapasin Andy Grulerin. Hänen apunsa oli tarpeen, että pääsin vierailulle Virginia Tech yliopistoon, josta sain kerättyä empiiristä aineistoa. Ilman näitä kontakteja olisi tutkimukseni merkittävästi suppeampi.

KTT Anne-Mari Järveliniä kiitän lukuisista rakentavista kommentteista, joita hän on antanut. Hän teki paljon enemmän kuin olisin koskaan voinut odottaa.

Opiskelu päivätyön ohella on ollut minun valintani. Koen, että kaikki työelämässä kokemani antoi minulle mahdollisuuden tutkia aihetta ainutlaatuisesta asetelmasta. Ilman 21 vuoden kokemusta poliisista en olisi voinut työskennellä Kauhajoella. Haluan kiittää Kauhajoen poliisilaitoksen henkilöstöä, erityisesti ylikonstaapeli Mika Vainiorantaa sekä edesmennyttä ylikonstaapeli Pekka Ala-Fossia. Heidän apunsa oli tarpeen sekä poliisilaitoksen toipumisessa että tutkimukseni teossa.

Kiitos poliisiylijohtaja Mikko Paaterolle siitä tuesta, jonka hän antoi konkreettisesti Kauhajoella työskennellessäni sekä tutkimukseni teon eräissä käytännön asioissa.

Opiskelua työn ohella helpottaa, jos esimiehet ovat hengessä mukana. Opiskeluvuosieni esimiehistä haluan kiittää poliisipäällikköjä Osmo Ovaskaa, Kaarlo Similää ja Mauno Saarimäkeä siitä, että he ovat antaneet tukensa sekä olleet hengessä mukana. Poliisipäällikkö Pekka Melleriä kiitän siitä, että hän aikanaan otti minut mukaansa kansainvälistymään sekä siitä kannustuksesta, jota hän on osoittanut.

Haluan kiittää komisario Pasi Sillanpäästä niistä lukuisista keskusteluhetkistä joita olemme käyneet työkavereina ja ystävinä. Hän on osannut esittää oikeita kysymyksiä sekä antanut oikeita vastauksia. Lapsuuden ystävääni Jarmo Salosta haluan kiittää kaveruudesta sekä ennen kaikkea siitä, että hän sai houkuteltua minut maantiepyöräilyn pariin. Pitkät lenkit maantiepyörän satulassa auttoivat jumiintuneiden ajatusten avaamisessa.

Tutkimusta tehdessäni olen käynyt eniten keskustelua ylikonstaapeli Pasi Härkösen kanssa. Hänen poikkeukselliset ominaisuutensa poliisina olivat tarpeen 23.9.2008. Hänen halunsa kehittää poliisitoimintaa ja kriisien jälkeisiä toimia on ainutlaatuista. Hänen ajatuksistaan sekä kokemuksistaan on ollut minulle korvaamatonta apua. Haluan kiittää Härkösen perhettä siitä, että he ovat mahdollistaneet nelilapsisen perheen isän ja aviomiehen matkat Yhdysvaltoihin. Yhteiset matkat ovat olleet välttämättömiä empiirisen aineiston keruussa.

Kiitän siskoani FM Johanna Järvelin-Suomelaa abstractin kieliasun tarkastamisesta sekä veljeäni Jani Järveliniä, joka on auttanut käytännön asioissa. Vanhempiani Anneli ja Heikki Järveliniä haluan kiittää siitä, että heidän ansiostaan olen se mikä olen. Niillä eväillä, jotka olen lapsuudessa saanut, olen pärjännyt ja selvinnyt.

Väitöstutkimuksen tekeminen työn ohessa vaatii perheeltä paljon. Vaimoni Helena Järvelin on osoittanut sellaista tukea, jota ei voi sanoin kuvata eikä siitä voi riittävästi kiittää. Olin monesti paikalla mutten läsnä. Elämäni suurin saavutus ovat lapseni Sofia, Tuomas ja Niklas. Omistan väitöskirjani heille sekä kaikille niille poliisimiehille ja naisille, jotka ovat olleet siellä ”who has been there”.

Tutkimukseni opetti minulle, että ihminen kaipaa päätöstä asioille ja tapahtumille. Tämä tutkimus on ollut minun tapani toipua tapahtuneesta.

Alavudella helteisenä kesäkuun 28. päivänä

Juha Järvelin

## TIIVISTELMÄ

Tampereen yliopisto Johtamistieteiden laitos, turvallisuushallinto

Tekijä: JÄRVELIN JUHA

Tutkielman nimi: POLIISIN TYÖTURVALLISUUDENJOHTAMISEN TOIMIVUUS KRIISITILANTEIDEN YHTEYDESSÄ. Kolme kouluampumistapausesimerkkiä.

Helmikuu 2011

Avainsanat: työsuojelu, työturvallisuuden johtaminen, jälkitoimet, psykologinen jälkipuinti, kriisi, jälkitoimien johtaminen

Tutkimuksessa tarkastellaan poliisin työturvallisuudenjohtamista kriisin yhteydessä. Kriisissä ja sen jälkeen johtaminen on kriisinhallintaa. Niiden työntekijöiden, jotka ovat kriisissä mukana työtehtävissä henkisen työkyvyn suojeleminen sekä työkyvyn ylläpitäminen on yksi osa tällaista kriisinhallintaa.

Tutkimuksen teoreettinen osuus koostuu kriisin ja suuronnettomuuden käsitteistä, työturvallisuuden johtamisesta, trauman kokemisesta ja siitä palautumisesta. Tutkimuksen teoreettinen viitekehys rakentuu kahden eri teoreettisen taustan kautta. Teoreettisen taustana on työturvallisuuden johtaminen ennen kaikkea organisointi, työsuojeluvastuu ja johdon toiminta sekä kriittiseen työtilanteeseen liittyvät trauma, psykologinen jälkipuinti, stressin kokeminen ja posttraumaattinen stressihäiriö. Nämä teoreettiset taustat yhdistetään ja niiden avulla tarkastellaan kuinka työntekijöiden terveys voidaan säilyttää. Kysymyksessä on kriisistä palautuminen, työkyvyn ylläpitäminen ja tapahtuman aiheuttamien henkisten haittojen minimointi.

Tutkimuksen empiirisenä aineistona ovat 16.4.2007 Virginia Tech’issä, 7.11.2007 Jokelassa ja 23.9.2008 Kauhajoella tapahtuneiden kouluampumisten yhteydessä poliisiorganisaatioissa tehdyt toimenpiteet. Tutkimuksessa Kauhajoki on johtava tapaus, josta on käytettävissä laajin aineisto. Tätä aineistoa käytetään kuvaamaan tapahtuman laajuutta ja kriisin jälkeen vaadittavien toimenpiteiden monimuotoisuutta ja –uloitteisuutta. Virginia Tech’in ja Jokelan tapauksia käytetään vertailuaineistona ennen kaikkea toimenpiteiden organisoinnin ja johtamisen suhteen.

Tutkimuksessa tulee ilmi, että kriittisiin työtilanteisiin joutuneet arvostavat heille järjestettyä psykologista jälkipuintia. Tutkimustapausten pohjalta voidaan esittää, että kriittisen tilanteen jälkeen on välttämätöntä järjestää tapahtuman jälkitoimet. Velvollisuus toimenpiteiden järjestämiseen on sekä moraalinen että eettinen. Näiden jälkitoimien järjestäminen kuuluu esimiesten työsuojeluvastuun piiriin.

Työtehtävissä mukana olevat työntekijät voidaan jakaa kokemuksensa perusteella ensisijaisiin traumatisoituneisiin, toissijaisiin traumatisoituneisiin sekä tapahtumassa muutoin mukana olleisiin, jotka kohtaavat tilanteessa kasaantuvaa stressiä. Kaikki nämä henkilöstöryhmät tulisi huomioida tapahtuman jälkeisiä toimenpiteitä suunniteltaessa ja toteutettaessa.

Työntekijä voi menettää terveytensä työtehtävissä ollessaan ja hänen toipumisensa ja jaksamisensa kannalta on merkityksellistä, kuinka työnantaja tällaisessa tapauksessa hoitaa omat tehtävänsä. Tutkimuksen mukaan työntekijä arvostaa sitä, kun hän kokee, että hänestä välitetään ja että hänen hyvinvoinnistaan halutaan pitää huolta. Tällä on merkitystä myös työntekijän henkiseen palautumiseen kriittisestä työtilanteesta.

Kattavien jälkitoimien järjestäminen voidaan nähdä ennen kaikkea hyvänä johtamisena. Johtamisen tavoitteena on henkilöstöstä huolenpittäminen sekä henkilöstön työkyvyn turvaaminen. Henkisen työsuojelun toimenpitein voidaan myös säästää rahaa.

Vertailussa havaittiin, että Virginia Tech'in jälkitoimenpiteet olivat kattavampia kuin Suomessa tapahtuneiden kouluampumisten jälkeen. Sekä Kauhajoen poliisilaitoksella että Virginia Tech'issä tapahtumien jälkeen paikalla oli ulkopuolinen koordinaattori. Ulkopuolisen koordinaattorin käyttöä puoltaa se, että tällöin jälkitoimien vastuhenkilö ei ole itse ollut mukana traumaattisessa tapahtumassa. Tällainen henkilö kykenee johtamaan jälkitoimia paremmin ja näin turvataan se, että kaikki traumaattisessa tapahtumassa mukana olleet ovat todellakin toimenpiteiden kohteena. Organisoitua seurantaa suoritettiin ainoastaan Virginia Tech'in jälkeen. Seurantaa tulee kehittää, koska sillä varmistetaan, että kaikki tapahtumissa mukana olleet työntekijät, saavat sen avun mitä he tarvitsevat.

## ABSTRACT

Keywords: Occupational Health and Safety, Aftermath, Stress Management, Crisis, Police,

In this study the management of the occupational health and safety of the police during crisis / major disasters is examined. In a major disaster and after that the management is about managing the crisis. One part of the crisis management is to protect the mental ability to work and to maintain the ability to work.

The theoretical part of this study consists of the concepts of crisis and major disasters, the management of the health and safety, the experiencing of the trauma and coping with the trauma. The theoretical frame of the study is based on two different kinds of theoretical backgrounds: first the management of the health and safety, which is mainly organizing, the responsibility of the health and safety issues and the operation of the management and secondly the trauma connected to a critical working situation, psychological stress debriefing, the experience of the stress and the posttraumatic stress disorder. The theoretical backgrounds are connected and with their help it is examined how the workers' health can be retained. It is a question of coping with the crisis, the maintenance of the ability to work and minimization of the mental drawbacks caused by the event.

The empiric material of the study consists of the school shooting incidents that have taken place in Virginia Tech 16.4.2007, in Jokela 7.11.2007 and in Kauhajoki 23.9.2008. The empiric material is composed of those measures that have been done in police organizations after those incidents. In this study Kauhajoki is the leading case of which there is the widest material that is used to describe the scope of the event and the multiformity and the multidimensionality of the required measures. The Virginia Tech and Jokela cases are used as the comparison material mainly in regard to the organizing and management of measures.

This study shows that persons, who have been forced to work in critical working situations, appreciate the psychological debriefing that has been organized for them. Based on the study cases it can be proposed that it is necessary to arrange the aftermath of the event after a critical incident. The duty to arrange the measures is both moral and ethical. The arranging of all the aftermath action that is needed is the obligation of the supervisors.

The workers who have been in critical working situations can be distributed on the basis of their experience. First group is the primarily traumatized, second group is the secondarily traumatized. There is also the third group of workers who just have been there and who might meet stress which accumulates in the situation. Attention should be paid to all these groups of workers when planning the measures subsequent to the event and executing.

A person may lose her/his health when working in critical or disastrous circumstances. It is significant from the worker's point of view and for her/his coping, how well the employer takes care of his tasks in this kind of an incident. According to this study, the worker appreciates that someone is taking care of her/him and of her/his welfare. This seems to be significant for the worker's mental recovery from a critical working situation.

The arranging of the substantial aftermath actions can be seen above all as good leadership. The main goal of the management is to take care of personnel and to secure their



ability to work. With the measures of the mental occupational health and safety protection money can also be saved.

In Virginia Tech the actions of the aftermath were more covering compared to those in the school shooting incidents in Finland. Both in Kauhajoki and in Virginia Tech there was an external co-ordinator, who had not participated in that specific traumatic event her/himself. This gives the person better abilities to lead the aftermath actions and is also the way to secure that all of those who have been part of a traumatic incident are really targeted. The organized follow-up was carried out only in Virginia Tech. The follow-up procedure has to be developed further to make sure that everyone who has been in a critical situation in their work gets all the help they need.

## Sisältö

<b>1. JOHDANTO .....</b>	<b>12</b>
1.1. TUTKIMUKSEN TAUSTAA .....	12
1.2. TUTKIMUKSEN AIHEESTA JA TUTKIMUKSEN TÄRKEYDESTÄ.....	17
1.3. AIEMPI TUTKIMUS.....	20
1.4. TUTKIMUKSEN NÄKÖKULMA JA RAJAUS.....	22
1.5. TUTKIMUKSEN JAKAUTUMINEN LUKUIHIN .....	27
<b>2. METODOLOGIA JA KÄSITTEET .....</b>	<b>28</b>
2.1. TUTKIMUSONGELMA JA -TAVOITTEET .....	28
2.2. TUTKIMUKSEN METODISET VALINNAT .....	29
2.2.1. <i>Metodi</i> .....	29
2.2.2. <i>Yksi tapaus vai monta tapausta</i> .....	33
2.2.3. <i>Tutkimuksen aineisto</i> .....	36
2.3. TYÖTURVALLISUUSJOHTAMINEN .....	40
2.4. KATASTROFI, SUURONNETTOMUUS, KRIISI JA KRIISINHALLINTA.....	46
2.5. TRAUMA .....	55
2.6. TUTKIMUKSEN KESKEISTEN KÄSITTEIDEN KOONTA.....	57
<b>3. TUTKIMUKSEN TEOREETTINEN VIITEKEHYS.....</b>	<b>58</b>
3.1. TYÖSUOJELU JA TYÖTURVALLISUUDEN JOHTAMINEN .....	61
3.1.1. <i>Työsuojelu tapaturmien ja haittojen ehkäisijänä</i> .....	61
3.1.2. <i>Työsuojeluvastuu ja työnantajan työsuojelutehtävät</i> .....	66
3.1.3. <i>Työsuojelu poliisissa ja erityisesti kriisitilanteissa</i> .....	72
3.2. TYÖTURVALLISUUSJOHTAMINEN KRIISITILANTEISSA JA NIIDEN JÄLKEEN .....	79
3.2.1. <i>Tunnereaktiot ja erityisesti trauman kokeminen</i> .....	82
3.2.2. <i>Traumaattisen kriisin vaiheet</i> .....	83
3.3. STRESSI JA TRAUMAT JOHTAMISEN HAASTEENA KRIISIN JÄLKEEN.....	90
3.3.1. <i>Stressi kriisissä</i> .....	92
3.3.2. <i>Työuupumus kriisin jälkivaiheena</i> .....	94
3.3.3. <i>Post-traumaattinen stressihäiriö (PTSD)</i> .....	97
3.4. TRAUMAN- JA STRESSINHALLINNAN MENETELMÄT JOHTAMISEN TUKENA .....	99
3.4.1. <i>Tutkimuksia psykologisesta jälkipuinnista</i> .....	106
3.4.2. <i>Jälkitoimenpiteitä vaikeuttavia tekijöitä</i> .....	110
3.4.3. <i>Kokemuksesta puhuminen yksin ja ryhmässä</i> .....	111
3.5. JÄLKITOIMIEN JOHTAMINEN JA ORGANISOINTI.....	115
3.6. YHTEENVETO TEOREETTISESTA VIITEKEHYKSESTÄ .....	119
<b>4. TAPAUKSET.....</b>	<b>121</b>
4.1. TARKENNETUT TUTKIMUSKYSYMYKSET.....	121
4.2. KAUAJOKI 23.9.2008 .....	122
4.2.1. <i>Tapahtumien kulku Kauhajoella</i> .....	122
4.2.2. <i>Kauhajoella kriisin jälkeen</i> .....	129
4.2.3. <i>Arviointia Kauhajoella tehdyistä toimenpiteistä</i> .....	145
4.2.4. <i>Henkilöstön arviot toimenpiteistä</i> .....	156
4.2.5. <i>Kauhajoen poliisilaitoksen henkilöstö vuosi tapahtuman jälkeen</i> .....	158
4.2.6. <i>Työsuojelupäälliköiden näkemys</i> .....	166
4.3. JOKELA 7.11.2007.....	180
4.3.1. <i>Tapahtumien kulku Jokelassa</i> .....	180
4.3.2. <i>Jälkitoimet Jokelassa</i> .....	182

4.4. VIRGINIA TECH 16.4.2007 .....	186
4.4.1. Tapahtumien kulku Virginia Tech'issä .....	186
4.4.2. Jälkitoimet Virginia Tech'issa.....	190
4.4.3. Posttraumainternaatti.....	197
<b>5. YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET .....</b>	<b>199</b>
5.1. TUTKIMUSTULOKSET .....	199
5.2. TUTKIMUSMENETELMÄN ARVIOINTI .....	211
5.3. TULOSTEN LUOTETTAVUUDEN ARVIOINTI .....	213
5.4. SUOSITUKSET TUTKIMUSTULOSSIIN PERUSTUEN .....	216
5.5. JATKOTUTKIMUKSEN TARPEEN ARVIOINTI .....	218
Kuviot:	
1. Tutkimuksen asemointi	23
2. Kriisinhallintasykli	52
3. Jälkitoimet	53
4. Tutkimuksen käsitteet ja niiden suhteet	57
5. Tutkimuksen teoreettisen viitekehyksen ainekset	59
6. Yhteenveto tutkimuksen teoreettisesta viitekehyksestä	60
7. Työperäisen sairauden eteneminen	71
8. Vaativien tilanteiden tilanneorganisaatio	75
9. Operatiivisen tilanteen alkaminen	76
10. Työsuojeluvastuun siirtyminen operatiivisen tilanteen alkaessa	77
11. Työsuojeluvastuun siirtyminen selvärajaisessa operatiivisessa tilanteessa	77
12. Työsuojeluvastuu operatiivisen toiminnan päättyessä, tilanneorganisaation ollessa toiminnassa	78
13. Keskipakoinen kriittinen työtilanne	81
14. Keskihakuinen kriittinen työtilanne	82
15. Traumaattisen kriisin vaiheet	84
16. Paluu normaaliin organisaatioon	116
17. Organisaatio ja työsuojeluvastuu Kauhajoella	123
18. Jälkitoimenpiteet Kauhajoen poliisilaitoksella	132
19. Toimenpiteet järjestyksessä henkilöstön antamien arvosanojen keskiarvon mukaisesti	156
Taulukot:	
1. Tapaustutkimuksen nelikenttä	34
2. Jako tavanomaiset rutiinipelastustehtävät ja vaativa tehtävä/suuronnettomuus	50
3. Tutkimustavoitteet ja aineisto	121
4. Yhteenveto henkilöstölle tehdystä kyselystä	157
5. Oireet niillä, joita tapahtumat vaivasivat	160
6. Oireet niillä, joita tapahtumat eivät vaivaa	161
7. Vertailutaulukko VT:n, Jokelan ja Kauhajoen tapausten välillä	209
Liitteet:	
1. Kauhajoen työsuojelutoimikunnan kyselylomake henkilöstölle	
2. Posttraumaattisen stressihäiriön oireet ja diagnostiset kriteerit	
3. Post Critical Incident seminaarin (PCIS) ohjelma	
4. CISD-mallin periaatteet	
5. Kriisihoitoa vaikeuttavia tekijöitä	
6. Poliisin johtosuhteista	

# 1. JOHDANTO

## 1.1. Tutkimuksen taustaa

Työhyvinvointi, työssä jaksaminen ja työurien pidentäminen ovat asioita, joista tällä hetkellä yhteiskunnassa keskustellaan (Hakanen 2009, 13–14; Helsingin Sanomat 18.8.2010). Eläkkeelle ovat siirtymässä muutaman seuraavan vuoden aikana suuret ikäluokat. Huoltosuhte heikkenee ja eläkemenojen osuus on kasvussa (Halonen 2010). Työn tuottavuus on kehittynyt voimakkaasti, mutta silti sitä on parannettava, jotta voimme pitää yllä hyvinvointiyhteiskuntaa. Työelämää koskevissa tutkimuksissa on yhä enemmän tullut esiin työntekijän hyvinvoinnin merkitys työn tehokkuuden ja tuottavuuden kasvattamisessa. Työsuojeluhallinnon Internet-sivulla todetaan: ”Henkinen hyvinvointi ilmenee monin tavoin sekä työyhteisössä että sen yksittäisissä jäsenissä. Se tuntuu hyvänä ja turvallisena ilmapiirinä, työpaikan me-henkenä, toiminnan häiriöttömyytenä ja yhteistyön sujumisena. Sairaus poissaolot ja henkilöstön vaihtuvuus vähenevät ja tuottavuus lisääntyy.” (<http://www.tyosuojelu.fi>).

Työntekijä kokee henkisen hyvinvoinnin mm. haluna tehdä työtä, tunteena, että työ sujuu ja että hän hallitsee työnsä. Hyvin järjestetty ja mitoitettu työ tuntuu mielekkäältä ja sopivan haastavalta, siinä voi oppia uutta ja kehittyä. Työolosuhteisiin vaikuttaminen on perustelua sekä taloudelliselta että inhimilliseltä kannalta. (Lumijärvi & Talkkari 1980, 254). Tuottavuudella ja työympäristön kehittymisellä on olemassa yhteys. Työympäristön kehittyminen ja kehittäminen parantavat tuottavuutta (Laitinen ym. 2009, 54).

Peter Rehnström, joka toimi Työsuojelurahaston toimitusjohtajana ja on Euroopan tuottavuuskeskusten liiton hallituksen jäsen, on todennut: ”*Tuottavuus ja hyvinvointi eivät ole toistensa vastakohtia. Moni ei enää usko, että tuottavuus otetaan duunarin selkänahasta. Tänäpäin tiedämme, että tuottavuus on taitolaji – työtä on tehtävä fiksummin, ei kovemmin. Tutkimukset ja yritysesimerkit osoittavat, että tuottavuuden ja työhyvinvoinnin samanaikainen kehittäminen on mahdollista. Se vaatii johdon, asiantuntijoiden ja henkilöstön osaamista sekä yhteistä näkemystä ja yhteistä tekemistä.*” (Laitinen ym. 2009, 46).

Suomalaisessa yhteiskunnassa fyysinen työturvallisuus alkaa olla hyvällä tasolla. Työturvallisuuteen liittyy myös henkinen työturvallisuus sekä henkinen työsuojelu. Näiden merkitystä työssä jaksamisessa ja työurien pidentämisessä on alettu korostaa yhä enemmän. Työkyvyttömyyseläkkeen perusteena mielenterveyden häiriöt ovat saa-

vuttaneet tuki- ja liikuntaelinsairaudet. Vuonna 2008 työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden työkyvyttömyyden perusteista edellä mainitut kaksi ryhmää muodostivat yhteensä 64 prosenttia työkyvyttömyyseläkkeen perusteista, tuki- ja liikuntaelinsairaudet olivat syynä 34 prosentissa ja mielenterveyden häiriöt olivat syynä 30 prosentissa. (Pensola & Gould 2009, 12).

Yhdysvalloissa havaittiin 1970-luvulla, että viiden vuoden kuluttua ampumavälikohtauksessa mukana olleista poliiseista noin 70 prosenttia oli eronnut poliisin palveluksesta. (McNally & Solomon 1999, 20; Miller 2000, 383). Yhdysvalloissa on laskettu, että yhden viisi vuotta työskennelleen poliisin korvaaminen maksaa 100 000 dollaria. Posttraumaattisen stressioireen välitön hoitaminen maksoi 8300 dollaria. Jos PTSD-oireiden hoitaminen viivästy, maksoi hoito 46 000 dollaria, joka sekin on vain puolet uudelleen koulutuksen hinnasta. (Kureczka 1996, 324–325) Kanadassa tehdyssä tutkimuksessa havaittiin, että saavutettiin 7.06 Kanadan dollarin säästö jokaista asianmukaiseen trauman jälkihoitoon käytettyä dollaria kohden. Säästöt muodostuivat sairaslomien vähentymisestä, eläköitymisen vähentymisestä sekä henkilöstön vaihtuvuuden vähentymisestä (Plant 2001, 282). Yleisellä tasolla voidaan todeta, että työsuojelutoimenpiteet ovat yleensä aina edullisia niihin saavutettuihin hyötyihin nähden. Jopa vähäiset työsuojelupanokset täyttävät yleensä organisaatiotaloudelliset tuottovaatimukset (Lumijärvi & Talkkari 1980, 252–253).

On otettava huomioon, että poliisia koskevat tutkimukset ovat yli kymmenen vuotta vanhoja ja tehty Yhdysvalloissa, mutta on todennäköistä, että kustannusten suhteet ovat Suomessa samankaltaisia. Suomessa ei ole tällaista kustannuslaskentaa suoritettu, mutta Hankilanojan mukaan 40-vuotiaana alkaneen työkyvyttömyyseläkkeen kustannukset ovat keskimäärin 235 000 euroa. Vakava työtaturma maksaa eläkevarauksineen keskimäärin 168 000 euroa. (Hankilanoja 2007, 116). Pysyvään vammaan johtavien tapaturmien keskimääräiset korvaukset olivat vuonna 2006 144 000 euroa. Vähintään 31 päivän ohimenevän työkyvyttömyyden keskimääräiset korvaukset olivat 8200 euroa. (Laitinen ym. 2009, 47). Hankilanojan ja Laitinen ym. laskelmat sisältävät kokonaisuuden niissä ei ole eritelty fyysisten tai psyykkisten syiden aiheuttamia tapaturmakustannuksia.

Eräs osa henkilöstön hyvinvointia ja työkyvyn ylläpitämistä on kriittisen työtilanteen jälkeiset toimenpiteet. Velvollisuutta järjestää asianmukaiset jälkitoimet voidaan perustella mm. sillä, että jos henkilöstö päästetään kotiin stressaavien ja vaikeiden työtehtävien jälkeen ilman oikeita jälkitoimia, niin se kertoo ammatillisen tason alhaisuudesta ja

eettisen tason heikkoudesta. Tällöin jätetään käyttämättä hyvä tilaisuus huolehtia asiassa osallisena olleiden voimavaroista ja vireydestä. Myös mahdollisuus parantaa organisaation toimintatapoja ja organisaatiota yleensä jää käyttämättä. Huonosti toimimalla lisääntyy henkilöstön kuormitus ja stressi. Ongelmien havaitseminen ja käsittely sekä tosiasioiden tunnustaminen ja tosiasioihin sopeutuminen vaikeutuvat. Velvollisuus hoitaa jälkitoimet asianmukaisesti on työnjohdolla. (Hammarlund 2004, 215; ks. myös Saari 2000, 281–282) Tässä kohdassa Hammarlund tarkoittaa eettistä velvollisuutta. Suomalainen työsuojelulainsäädäntö asettaa velvollisuuksia asianmukaisten jälkitoimien järjestämiseen. Kyse on henkisestä työsuojelusta, joten esimiehillä voidaan sanoa olevan moraalinen, eettinen ja juridinen vastuu jälkitoimenpiteiden asianmukaisesta järjestämisestä.

Poliisimiehet joutuvat työssään sekä fyysisen että henkisen kuormituksen kohteeksi. Fyysisen kuormituksen kohteeksi poliisit joutuvat esimerkiksi käyttäessään fyysisiä voimakeinoja, nostaessaan raskaista taakkoja jne. Henkisen kuormituksen kohteeksi poliisit joutuvat onnettomuustilanteissa, kuolemantapauksissa, henkeä uhkaavissa tilanteissa jne. Äärimmäisimpiä tapahtumia ovat tapahtumat, jossa on tarjolla sekä fyysisistä että henkistä rasitusta. Tällaisia ovat muiden muassa kouluampumistapaukset.

Kouluampumiset olivat tapahtumia, joista Suomessa saatiin kuulla ja lukea tiedotusvälineistä. Tunnetuin kouluampuminen on Columbine, joka tapahtui 20.4.1999 Yhdysvalloissa Coloradon osavaltiossa. Columbinen jälkeen kouluampumiset muuttivat muotoaan (Kiilakoski 2009, 6).

Columbinessa kaksi nuorta surmasi ampumalla 13 ihmistä. Heidän tarkoituksenaan oli myös oma tekoisilla pommeilla saada aikaan mittavaa tuhoa. Pommit jäivät kuitenkin suutareiksi. Columbinen tekijät ovat olleet mm. populaarikulttuurin mielenkiinnon kohteena. Columbine on ollut viitekohta monille kouluampujille. (Kiilakoski 2009, 25 ja 47–48).

Maailman tuhoisin kouluampuminen tapahtui 16.4.2007 Virginia Tech yliopistossa Blacksburgin kaupungissa Virginian osavaltiossa Yhdysvalloissa. Korealainen opiskelija Seung Hui Cho surmasi 32 ihmistä ja lopuksi itsensä. Cho oli myös mahdollisesti ottanut mallia Columbinen kouluampujista (Virginia Tech Report, 89). Euroopassa tuhoisia kouluampumisia ovat olleet Dunblane'ssa Skotlannissa vuonna 1996 tapahtunut ammuskelu, jossa tekijä ampui 16 lasta, opettajan ja lopuksi itsensä (guardian.co.uk.) ja Saksan Erfurtissa huhtikuussa 2002 tapahtunut kouluampuminen, jossa kuoli 16 ihmistä ja lopuksi ampuja surmasi itsensä (bbc.co.uk).

Marraskuun 7. 2007 kouluampuminen oli totta myös Suomessa. Suomalainen yhteiskunta kohtaisi tilanteen, jonka piti olla mahdollista vain ulkomailla, ei Suomessa. Tuusulan Jokelassa 18-vuotias lukiolainen Pekka-Eric Auvinen surmasi kahdeksan ihmistä ja lopuksi itsensä. Auvinen osallistui ennen tekoaan aktiivisesti Internetissä keskusteluun Columbinen koulusurmia käsittelevässä yhteisössä. Hän oli laittanut esille muun muassa aseensa kuvia ja Columbinen koulusurman turvakameroiden kuvista kokoamaansa videoita. (Jokelan koulusurmat tutkintaryhmän raportti 2009, 19).

Kouluampumisia voidaan pitää katastrofeina. Katastrofit voidaan jakaa luonnon ja ihmisen aiheuttamiin katastrofeihin. Luonnon aiheuttamasta katastrofista voimme oppia, mutta ihmisen aiheuttamasta katastrofista meidän pitää ennen kaikkea ottaa opiksemme. Katastrofeista pitää ottaa opiksi, jotta voimme valmistautua niihin ja niiden aiheuttamiin seurauksiin (Nurmi 2006, 23). Katastrofin seuraukset voivat olla yhteiskunnallisia, seutukunnallisia, työpaikkakohtaisia ja henkilökohtaisia.

Drennan ja McConnell toteavat, että teoriassa kriisit tarjoavat mahtavan potentiaalisen oppimiseen. (Drennan & McConnell 2007, 186). Organisaatiot, joita voidaan pitää korkean luotettavuuden organisaationa (high reliability organisations) ovat halukkaimpia ottamaan kriiseistä opikseen. Esimerkkeinä organisaatioista, jotka haluavat ottaa opikseen kriiseistä, he mainitsevat lennonjohdon ja palokunnat. Koska niiden kulttuuriin kuuluu virheiden ennakointi, systeemien muokkaaminen, opiksi ottaminen epäonnistumisista ja sitoutuminen oppimiseen. (Drennan & McConnell 2007, 189–190). Poliisia he eivät mainitse. Poliisia organisaationa on syytä pitää korkean luotettavuuden organisaationa, joten poliisissa pitäisi olla edellä mainittu kulttuuri sisäänrakennettuna. Virginia Tech raportissa todetaan, että kriisistä on aina opittavaa vaikka sen hoitaminen olisi esimerkillistä. (Virginia Tech Report s.10).

Kauhajoen tapahtumien jälkeen loppuvuoden 2008 aikana poliisissa alkoi eri tahoilla olla yhteneväinen käsitys siitä, että Kauhajoen tapauksesta tulisi ottaa kaikki oppi, mitä siitä oli saatavilla. Tämä käsitys koski sekä operatiivista tilannetta, että henkilöstön selviytymistä tapahtumasta. Loppuvuodesta 2008 käytiin keskusteluja eri henkilöiden kanssa siitä, että Kauhajoki-tapausta olisi syytä selvittää ja arvioida tarkemmin. Kauhajoen henkilöstölle vertaistukea antaneet ylikonstaapelit, joilla on pitkä kokemus poliisi-työstä ja psykologisesta jälkipuinnista olivat sitä mieltä, että Kauhajoella tehtiin henkilökunnan hyvinvoinnin eteen monia asioita hyvin, ja niiden dokumentointi, tutkiminen ja analysointi olisivat välttämätöntä. Länsi-Suomen lääninpoliisijohtaja oli samaa mieltä, ja hän tarjosi tutkijalle tilaisuutta tehdä selvitys Kauhajoen toimenpiteistä ja niiden

vaikutuksista. Lääninpoliisijohtaja ilmoitti, että pelkkä tapahtumaselostus ei riitä vaan selvityksessä pitää olla myös tieteellistä näkökulmaa. Hän kehotti tutkijaa selvittämään psykologisen jälkipuinnin mahdollisia haittoja, koska psykologinen jälkipuinti ei ole menetelmänä kiistaton. Selvitys luovutettiin Länsi-Suomen lääninpoliisijohtajalle 28.4.2009 (Järvelin 2009).

Kouluampuminen on poliisitehtävänä monivivahteinen. Siinä yhdistyvät vaativa operatiivis-taktinen toiminta sekä vaativa rikostutkinta. Kouluampumistapahtuma tutkimuskohteena jossa näkökulmana on poliisihallinnon toiminta, poliisimiesten jaksaminen ja poliisimiesten psyykkisen työkyvyn ja – terveyden varmistaminen, antaa mahdollisuuden poikkitieteelliseen tutkimukseen. Itse asiassa tapahtuman monitahoisuus vaatii poikkitieteellistä otetta ja avointa moniin suuntiin laajenevaa horisonttia (Kiilakoski 2009, 9.)

Poliisiorganisaation toimia sekä poliisimiesten kokemuksia kouluampumisen jälkeen on tutkittava avoimin mielin ja katse laajalle suunnattuna. Tätä puoltaa se, että tapahtumat ovat laajoja, niissä on mukana paljon henkilöstöä, tehtäviä on hyvin erilaisia sekä se, ettei poliisiorganisaation toiminnan kokonaisvaltaista selvittämistä kouluampumisten tai muidenkaan vastaavan kokoluokan tapahtumien jälkeen ei ole tehty.

Kun tapahtuu suuria onnettomuuksia, niiden syistä suoritetaan perusteellinen onnettomuustutkinta. Suomessa on onnettomuustutkintaa säätelevä laki ” *Laki onnettomuuksien tutkinnasta 3.5.1985/373*”. Onnettomuustutkinnan lähtökohtana on yleisen turvallisuuden lisääminen ja onnettomuuksien estäminen. Onnettomuuden kulku, syyt ja seuraukset sekä pelastustoimet selvitetään. Onnettomuustutkinta on viimeisten vuosien aikana suoritettu mm. Tsunami-katastrofista ” *Aasian luonnonkatastrofi 26.12.2004*” ja Nokian vesikriisistä ” *Puhdistetun jäteveden joutuminen talousvesiverkostoon Nokialla 28.–30.11.2007*”.

Jokelan kouluampumisesta on valmistunut raportti ” *Jokelan koulusurmat 7.11.2007*”. Kauhajoen kouluampumisesta on valmistunut ja julkaistu oikeusministeriön raportti ” *Kauhajoen koulusurmat 23.9.2008*”. Kauhajoen ja Jokelan koulusurmien tutkimista varten eduskunta sääti lain Eräiden kuolemaan johtaneiden tapahtumien tutkinnasta 662/08. Tutkintalautakunnat perustivat työnsä tuohon lakiin. Keskeisin syy tähän oli, että koulumurhat ovat rikollisia tekoja eivätkä onnettomuuksia. Näin ollen ei onnettomuuksien tutkinnasta annetun lain nojalla voida asettaa tutkintalautakuntaa selvittämään tapahtunutta (HE 51/2008, s. 3).



Suuronnettomuustutkinnoissa käsitellään onnettomuuksia laajasti, kuten lainsäädäntö edellyttää. Pelastustehtävissä olleiden henkilöiden selviämistä ja toipumista ei tutkita eikä selvitetä. Työpaikkojen toimivuutta, työpaikoilla tehtyjä toimenpiteitä tai työpaikan toimintaa yleisesti ottaen, suuronnettomuuksien ja kriittisten työtilanteiden jälkeen ei tutkita eikä selvitetä.

Tämän tutkimuksen tekeminen on lähtenyt halusta ymmärtää ja dokumentoida sitä, mitä tehtiin ja mitä sillä saavutettiin. Tutkimusraporttia kirjoitettaessa on tärkeää arvioida se, kuka sitä lukee. (Järvinen & Järvinen 2004, 175) Tämä raportti on ensisijaisesti tieteellinen tutkimus, joten siinä pyritään kiinnittämään huomiota tutkimuksen huolellisuuteen ja arviointien oikeellisuuteen ja perusteellisuuteen.

Toinen tärkeä seikka tätä raporttia kirjoitettaessa on ollut se, että siinä pyritään tuomaan aiheita esille myös käytännön kannalta. Kouluampumisten jälkeisissä tapahtumissa on tarjoutunut tilaisuus tutkia tapahtumia, joista voidaan ottaa opiksi käytännön työelämässä.

## ***1.2. Tutkimuksen aiheesta ja tutkimuksen tärkeydestä***

Suomalaisessa yhteiskunnassa on ollut uskoa siihen, että Jokelasta ja Kauhajoelta saatujen kokemusten ja oppien perusteella voidaan selvittää pienimmistä kriiseistä ja traumaattisista tapahtumista. Tätä näkemystä tukee se, että Jokelan ja Kauhajoen tapahtumista ja niihin liittyvistä seikoista on käynnissä useita tutkimushankkeita (kts luku 1.3).

Tutkimusongelman asettelu lähtee siitä, ettei auttajien tai pelastushenkilöstön jaksamiseen kriisien jälkeen, ole riittävästi kiinnitetty huomiota. Työssä jaksamista ja stressin vaikutusta työelämässä on kyllä tutkittu hyvinkin paljon. Se, mitä ei ole tutkittu eikä selvitetty riittävässä määrin, on organisaation toiminta vaativien tilanteiden jälkeen sekä mitä organisaatiolta odotetaan, kun sen työntekijät ovat joutuneet henkisesti kuormittavaan työtilanteeseen.

Kouluampumisissa uhrin ovat pääsääntöisesti lapsia ja nuoria, jotka on surmattu väkivaltaisesti. Virginia Tech'issä 16.4.2007 tekijä surmasi uhrin ampumalla (Virginia Tech Report). Jokelassa 7.11.2007 tekijä surmasi uhrin ampumalla ja yritti sytyttää tulipaloja (Jokelan koulusurmat, tutkintalautakunnan raportti). Kauhajoella 23.9.2008 tekijä surmasi uhrin ampumalla sekä sytytti tulipalon, jossa uhrin paloivat pahasti (Kauhajoen koulusurmat, tutkintalautakunnan raportti, 39). Kouluampumisten jälkeen suoritettuja

jälkitoimenpiteitä tarkastelemalla voimme kuvata niitä seikkoja, joita auttajien psyykkisen työkyvyn ylläpitäminen edellyttää.

Tutkimuksen tapauksina ovat Suomessa tapahtuneet kaksi kouluampumista eli Jokela ja Kauhajoki sekä maailman tuhoisin kouluampuminen Virginia Tech oppilaitoksessa. Kauhajoen tapahtuman yhteiskunnallista järkyttävyyttä lisäsi se, että se oli toinen kouluampuminen Suomessa vajaan vuoden sisällä. Jokelan kouluampumisen jälkeen suomalaisessa yhteiskunnassa haluttiin uskoa, että kyseessä oli yksittäistapaus. Asetelma muuttui, kun Kauhajoella tapahtui toinen samankaltainen joukkomurha (Hakala S. 2009, 21). Kauhajoen tapahtumien jälkeen niin mediassa kuin viranomaisten keskuudessa uskallettiin ajatella, että näin voi tapahtua uudelleen. (Hakala S. 2009, 47). Ajatus siitä, että tapahtuma voi tapahtua uudelleen on vaikutukseltaan merkittävä. Tuo ajatus on tuonut mukanaan mm. poliisin uuden operatiivisen toimintamallin sekä muutenkin lisännyt tarvetta ottaa tapahtumista opiksi. Virginia Tech'in kouluampuminen on valikoitunut tapaukseksi, koska se on uhrien lukumäärällä mitattuna kaikkein traagisin kouluampuminen.

Tapaustutkimuksessa tärkeä kysymys on ”*missä tapauksessa tämä tapaus on tapaus?*”. Tapaustutkijan tulee erottaa toisistaan tapaus ja tutkimuksen kohde. (Laine ym. 2007, 9) Tässä tapauksena on kolme kouluampumista, mutta tutkimuksen kohteena ovat poliisin henkilöstölle tapahtuman jälkeen suunnatut toimenpiteet ja niiden organisointi. Jokela, Kauhajoki ja Virginia Tech ovat tapauksia, joiden avulla yritetään ymmärtää kohdeilmiötä.

Henkilöstöstä huolenpitämistä voidaan pitää organisaation arvokysymyksenä. Suomessa poliisihallinto vahvisti 18.1.2008 yhteiset arvot, jotka ovat oikeudenmukaisuus, ammattitaito, palveluperiaate ja henkilöstön hyvinvointi ([www.poliisi.fi](http://www.poliisi.fi)). Vaativien työtilanteiden asianmukainen jälkihoito kuuluu henkilöstön hyvinvoinnin ja ammattitaidon piiriin. Poliisihallinnon arvojen mukaisesti poliisin on organisaationa toimittava niin, että se pitää huolta henkilöstöstään ja heidän hyvinvoinnistaan.

Henkilöstön hyvinvointiin kuuluu sekä fyysinen että psyykkinen hyvinvointi. Poliisissa on 1990-luvun puolivälistä alkaen panostettu merkittävästi fyysiseen työsuojeluun. Poliisimiehillä on henkilökohtaiset suojaliivit, voimankäyttövälaineet, taktinen koulutus on lisääntynyt, työvälineiden laatu on kaiken kaikkiaan parantunut merkittävästi. Henkiselällä puolella on puhuttu defusing ja debriefingistä, joita on jossakin määrin toteutettu. Työnohjauksesta järjestettiin koulutusta vuosituhannen vaihteessa, mutta työnohjaus ei ole kuitenkaan merkittävästi levinnyt poliisihallinnossa (mm. Leino & Eskola

2008, raportissa on maininta siitä, että työnohjaus pitäisi saada viimeinkin poliisissa kuntoon).

Voiko organisaatio toimia vaativien ja kriittisten työtilanteiden jälkeen siten, että toimenpiteillä on vaikutusta työntekijöiden jaksamiseen? Onko organisaatiolla velvollisuus toimia työntekijästä huolehtien? Kysymys on henkilöstöpoliittinen, mutta myös eettinen ja moraalinen. Kertomalla mistä kouluampumisissa on kysymys poliisin henkisen työsuojelun kannalta, mitä organisaatioissa tehtiin, mitä vaikutusta ja vaikuttavuutta toimenpiteillä oli, voimme löytää vastauksia kysymyksiin.

Kauhajoella psykologista jälkipuintia sekä vertaistukea antaneet ylikonstaapelit laativat toimistaan kirjallisen raportin, jossa he kuvasivat jälkikäteen Kauhajoen tapahtumia ja rooliaan. Raportissa he kuvasivat poliisityötä ammattina, jossa nähdään ja koetaan surullisia asioita, joihin työtä tekevät poliisimiehet reagoivat. Pahimmillaan nämä asiat tulevat poliisimiehillä kotiin ja uniin. Sillä, että ne tulevat mukana, voi olla ääritapauksissa traagisia seurauksia poliisimiehelle, hänen perheelleen, työyhteisölleen ja jopa koko yhteiskunnalle. (sähköposti 26.4.2009).

Poliisien jaksaminen henkisesti kuormittavien tilanteiden jälkeen on puheenaihe myös Yhdysvalloissa. Yhdysvalloissa julkaistaan poliisipäälliköiden lehteä *Police Chief Magazine*, jonka elokuun 2009 numerossa oli kolumni, joka oli otsikoitu ”Safeguarding Officers’ Mental Health”. Tuossa kirjoituksessa tuodaan esille, että on tärkeää suojella poliisien fyysistä terveyttä, mutta yhtä tärkeää on suojella heidän psyykkistä terveyttään.

Tutkimuksen tarpeellisuutta ja tärkeyttä kriisien jälkeen tuo esille myös Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisema asiantuntija työryhmän muistio ”Psykososiaalinen tuki ja palvelut suuronnettomuudessa”. Siinä todetaan, että kriisi – ja traumatutkimus on hyvin hajanaista ja vähäistä, se on tapahtunut jälkikäteen, ja aineistot ovat olleet hyvin pieniä. Tutkimus on ollut pienimuotoista ad hoc- tyyppistä tutkimusta, jonka on vaikea menestyä kansainvälisesti. Tutkimuksen, koulutuksen ja hoidon todetaan olevan liian etäällä toisistaan. Tutkimustoiminnan tulisi olla jatkuvaa, sillä tulisi olla strategia, ja sen tulisi toimia korkeimmalla kansainvälisellä tasolla. (Psykososiaalinen tuki ja palvelut suuronnettomuudessa 2006, 28–29).

### ***1.3. Aiempi tutkimus***

Aiemmin tehdyt tutkimukset ovat pääasiassa koskeneet välitöntä psykologista jälkipuintia. Stressitutkimuksissa on pääsääntöisesti kyse tavanomaisesti stressistä eikä niinkään traumaattisesta stressin kokemuksesta. Jälkitoimia, siten kuin tässä tutkimuksessa tarkastellaan, ei ole aiemmin suomalaisilla turvallisuuskriittisillä aloilla tutkittu. Se mitä tarkoitetaan jälkitoimilla, selvitetään laajemmin omassa luvussaan. Seuraavassa luetellaan tutkimuksia, joita on tehty liittyen tämän tutkimuksen alaan. Tutkimuksia ei tässä yhteydessä kuvata eikä analysoida.

Jokelan ja Kauhajoen tapauksista ja niissä annetun kriisiavun vaikutuksesta ja vaikutavuudesta tehdään Suomessa tutkimuksia. Näiden tutkimusten kohdejoukkona eivät ole auttajat tai heidän työorganisaationsa. Kohderyhmänä ovat mm. tapahtumakoulujen oppilaat ja henkilökunta. Nämä tutkimukset kuuluvat pääosin psykologisen tutkimustradition piiriin. Jokelasta on menossa 2-vuotinen seurantatutkimusprojekti. Projekti on julkaissut väliraportin: ”*Jokelan koulukeskuksen ampumissurmille altistuneiden oppilaiden selviytyminen, tuki ja hoito. Kahden vuoden prospektiivisen seurantatutkimuksen väliraportti*”. Jokelan ja Kauhajoen tapahtumia on tutkittu myös viestintätieteen näkökulmasta. Tutkimukset ovat kohdistuneet ja kohdistuvat median toimintaan. (Hakala 2009) Suomessa on myös tutkittu Aasian vuoden 2004 tsunamin jälkeen annettua psykososiaalista tukea (Harjajärvi ym. 2007), ja myös tsunamista selviämisestä on kirjoitettu (Nurmi 2006 a; Keskiäho & Mäkeläinen 2006).

Kun pitäydytään psykologissa jälkipuinnissa, on eniten tutkittu Critical Incident Stress Management- malliin (CISM) sisältyvää Critical Incident Stress Debriefing- mallia CISD, johon kuuluu osana psykologinen jälkipuinti eli defusing ja debriefing. CISD-mallin loi Jeffrey T. Mitchell, joka julkaisi artikkelin ”When Disaster Strikes” (Mitchell 1983). Artikkelissa hän esitteli mallinsa, joka on käytetyin kriisi-interventio malli maailmassa (Everly & Mitchell 1997, 52). Paton ym. ovat kirjoittaneet artikkelin: ”Work-related psychological trauma: A social psychological and organisational approach to understanding response and recovery.” (Paton ym. 1998). Artikkelissa tarkastellaan työperäisen trauman ja organisaation toiminnan välistä suhdetta trauman vaikutusten vähentämiseksi.

Debriefingin toimivuutta on tutkittu psykologisin tutkimusmenetelmin, ja tutkimustulokset on julkaistu pääosin psykologissa tiedejulkaisuissa sekä lääketieteellisissä tiedejulkaisuissa (Adler ym, 2008; Ardent & Elklit 2001; Devilly & Cotton 2003; Holm-

berg & Lahti 2008; Gist & Devilly 2002; Koponen & Taiminen 1999; Litz 2008; Morrison 2007).

Psykologista jälkipuintia on tutkittu mm. Yhdysvalloissa, Australiassa ja Iso-Britanniassa. Psykologisen jälkipuinnin vaikuttavuudesta ja toimivuudesta on tehty tutkimuksia, joita on koottu meta-analyyseihin (van Emmerik ym. 2002; Rose ym. 2003). Kansainvälisesti on tehty tutkimuksia poliisista (Alexander & Wells 1991; Leonard & Alison 1999), sotilaista, pelastustyöntekijöistä (Jenkins 1996; Robinson 2007; Tuckey 2007) ja sairaanhoidon henkilöstöstä (Hanna & Romana 2007; Haugh 1999; Hautaniemi & Järvenpää 2003) sekä myös siviilihenkilöistä, jotka ovat kokeneet elämässään jonkun traumaattisen tapahtuman (Ko 2002; Wahlbeck 2005).

Psykologisen jälkipuinnin toimivuutta ja vaikuttavuutta suomalaisessa poliisihallinnossa ei ole tutkittu. Psykologinen jälkipuinti on vain osa sitä kokonaisuutta, joka pitää ottaa huomioon kriittisen työtilanteen jälkeen. Kunnissa tehtävästä kriisityöstä on olemassa selvitys (Hynninen & Upanne 2006).

Kriisipsykologian eräs uranuurtajia on ruotsalainen Johan Cullberg jonka teos Kris och utveckling julkaistiin ensimmäisen kerran 1975 ja suomennettiin 1991. Cullberg loi mallin traumaattisen kriisin etenemisestä. Suomessa psykologit, kuten Salli Saari (Saari 2000), Eija Palosaari (2007) ja poliisihallinnossa pitkään työskennellyt Lasse Nurmi (1999, 2006, 2006a) ovat kirjoittaneet kriiseistä ja niistä selviämisestä.

Kriisipsykologia on saanut Pohjoismaissa vankan jalansijan. Norjalainen Atle Dyregrov on arvostettu kriisipsykologi ja tutkija. Hänen kirjansa ja artikkelinsa ovat alan perusteoksia (Dyregrov 1994, 2004). Ruotsissa ja Norjassa on muitakin arvostettuja kirjoittajia ja tutkijoita. (Elstad 2003; Hammarlund 2004).

Suomessa kriisinhallintaa julkisella sektorilla on tutkinut Marco Krogars väitöskirjassaan ”Verkostoilla kriisinhallintaan” (Krogars 1995). Riskien ja kriisien hallintaa julkisella sektorilla ovat tutkimuksellisesti yhdistäneet Lynn T. Drennan ja Allan McConnell teoksessaan ”Risk And Crisis Management in the Public Sector” (Drennan & McConnell 2007). Riskijohtamista ja kriisihallintaa ja näiden yhdistämistä poliisitoimintaan on tutkinut Yhdysvalloissa Archbold teoksessaan ”Police Accountability, Risk Management, and Legal Advising”. (Archbold 2004).

Stressin vaikutusta poliisityössä on tutkittu mm. Yhdysvalloissa, Iso-Britanniassa, Hollannissa ja Norjassa. On olemassa tutkimuksia siitä kuinka stressi vaikuttaa poliisityössä, mitkä ovat merkittävimmät stressin aiheuttajat (Brown & Campbell 1995; Burke & Mikkelsen 2004; Kates 1999; Kerley 2005; Kop & Euwema 2001; Kureczka 1996;

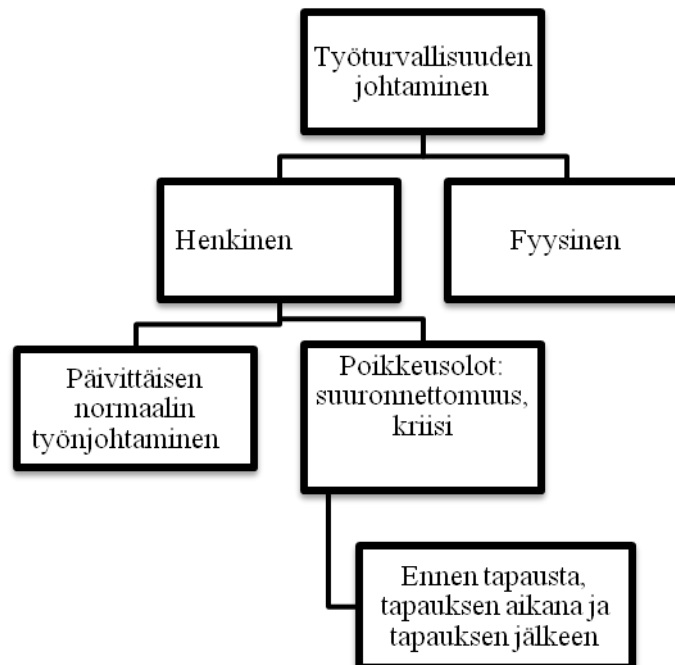
Lord 2005; Miller 2000; Mohandie & Hatcher 1999; Stevens 2005; Violanti ym. 1996; Violanti 2005; Violanti ym. 1995) sekä siitä kuinka erilaiset stressin hallintamenetelmät vaikuttavat stressiin. Suomessa ei stressin vaikutusta poliisityöhön ole väitöskirjatasolla tutkittu. Hoitoalalta on julkaistu väitöskirjatason tutkimusta työuupumuksesta ja työssä jaksamisesta (Kanste 2005). Suomessa on tutkittu väkivaltaa ja sen uhkaa poliisipartio-työssä (Eskola & Leino 2008). Poliisin posttraumaattisesta stressihäiriöstä on kirjoittanut Allan Kates (1999).

Työsuojelu ja työsuojeluvastuun kohdentumista poliisihallinnossa on tutkinut Arto Hankilanoja (Hankilanoja 2007). Työsuojeluvastuun ymmärtäminen on tärkeä kysymys kriittisten työtilanteiden jälkeen. Työsuojeluvastuu määrittelee toimijat, joiden tulee toimia kriittisen työtilanteen jälkeen. Työsuojelulainsäädännöstä on Suomessa julkaistu oikeustieteellistä kirjallisuutta. (Hietala ym. 2006; Kuikko 2002; Salonheimo 2003). Työturvallisuuden- ja terveyden johtamisesta on ilmestynyt kirja vuonna 2009 Laitinen ym. Nelli-tiedonhakuportaalista hakusanalla työturvallisuuden johtaminen löytyy ainoastaan Laitisen ym. teos. Tämä osaltaan kertoo, että työturvallisuuden johtaminen on käsitteenä tuore.

#### ***1.4. Tutkimuksen näkökulma ja rajaus***

Hallintotiede on tiedettä, jolla laajemman tehtävämäärittelyn mukaan tutkitaan kaikenlaisista organisoitunutta toimintaa yhteiskunnassa. Suppeamman määrittelyn mukaan hallintotieteen tehtävänä on tutkia julkisen toiminnan erityispiirteitä yhteiskunnassa. Hallintotieteessä perustutkimus tuottaa tietoa: Mitä hallinto on ja miksi hallinto ja organisaatiot ovat sellaisia kuin ovat? Perustutkimuksen luonteeseen kuuluu luoda uutta käsitteistöä, teorianmuodostusta, tutkimustapaan liittyvää tietoa ja vastaavaa. Hallintotieteellisen soveltavan tutkimuksen luonteeseen kuuluu tuottaa tietoa ja sen tutkimuskohteina voivat olla esim. byrokratian vähentäminen, päätöksenteon rationaliteetti, johtamistyön tehokkuus, organisaatioiden yhteistoiminnan sujuvuus, palveluhallinnon responsiivisuus ja kansanvaltaisuus, hallinnollisten resurssien tuottavuuden kohentaminen yms. Soveltavuuden perusteena ovat tavoitteet, joilla pyritään luomaan ”hyvää hallintoa” ja hyvän organisoimisen ja johtamisen periaatteita. (Salminen 1995, 21; Salminen 2000, 11) Jaoteltaessa tämä tutkimus edellä olevien kriteerien perusteella kyseessä on soveltava hallintotieteellinen tutkimus. Tavoitteena on tuottaa tietoa jälkitoimista sekä jälkitoimien organisointiin sovellettavaa tietoa.

Hallintotiede on osa yhteiskuntatieteitä, ja se on eriytynyt omaksi tieteenalaksi. Hallintotiede on eriytynyt erityisesti sosiologian, valtio-opin ja taloustieteen perinteestä. Salmisen mukaan, jos hallintotieteen eriytyemisessä korostetaan julkisten organisaatioiden tutkimusta, niin on selvää, että yhteiskuntasosiologiset, valtio- ja oikeusopilliset vaikutukset ovat ja ovat olleet tärkeimpiä. Hallintotieteen voidaan nähdä eriytyneen ja itsenäistyneen sekä saaneen piirteitä edellä mainittujen lisäksi myös psykologiasta sekä tilasto- ja menetelmätieteestä. (Salminen 1995, 22–24; Salminen 2008, 8-11). Hallintotieteessä teoriasuuntauksia ovat mm. klassiset organisaatio-opit, byrokratioteoria, päätöksentekoteoria, institutionaalinen teoria, johtamisteoria sekä palvelu- ja markkinateoriat sekä näihin kuuluva metodologia (Salminen 2000, 11). Hallintotieteellisesti tutkimus sijoittuu johtamisen erityisesti työturvallisuusjohtamisen kenttään.



**Kuvio 1. Tutkimuksen asemointi**

Kuviossa (kuvio 1) on kuvattu tutkimuksen asema. Työturvallisuuden johtaminen voidaan jakaa henkisen ja fyysisen työturvallisuuden johtamiseen. (Laitinen ym. 2009, 46; 154–155). Henkinen työturvallisuuden johtaminen on jaettu päivittäiseen normaaliin tai tavanomaiseen työnjohtamiseen. Siihen kuuluvat mm. häirintään ja epäasiallisen kohteluun, sukupuoliseen häirintään, väkivallan uhkaan ja yksintyöskentelyyn liittyvät johtamiskysymykset. (Laitinen ym. 2009, 154–155). Poikkeusolojen eli suuronnettomuuksien tai kriisien työturvallisuuden johtaminen henkisen työsuojelun alueella on

tämän tutkimuksen kohde. Poikkeusolot eli suuronnettomuus tai kriisi kuvataan tutkimuksen käsite-luvussa.

Suuronnettomuuden ja kriisien aiheuttamien vahinkojen korjaaminen voidaan jakaa yhteiskunnallisten vahinkojen ja aiheutuneiden jälkiseuraamusten korjaamiseen ja hoitamiseen sekä kaikkien niiden tapahtumayksiköiden, joita tapaus kosketti, vahinkojen ja aiheutuneiden jälkiseuraamusten korjaamiseen ja hoitamiseen. Työyksiköissä, kriisin aiheuttamien seuraamusten korjaamista ja hoitamista, voidaan kuvata käsitteellä jälkitoimet. Tutkimuksessa tarkastellaan poliisitoimen jälkitoimia sekä organisaation toimintaa kriittisen työtilanteen jälkeen. Poliisitoiminnan jälkitoimet voidaan jakaa välittömästi tapahtuman jälkeen tapahtuneisiin defusingiin sekä 1-3 päivää myöhemmin pidettävään debriefingiin (Mitchell 1983) sekä muihin jälkitoimenpiteisiin, joita tapahtumasta selviäminen edellytti.

Tutkimus rajataan koskemaan Virginia Tech'in, Jokelan ja Kauhajoen kouluampumisten jälkitoimia. Tutkimuksessa laajin aineisto on Kauhajoelta. Jokelasta ja Virginia Tech'in tapauksista on hankittu riittävä aineisto, jotta tarpeellinen vertailu voidaan suorittaa. Huomattava on, että mikään näistä tapauksista ei ollut samanlainen vaikka ne kaikki olivat kouluampumisia. Tapausten yhtäläisyydet ja eroavaisuudet selvitetään tarkemmin myöhemmin tutkimuksessa. Kauhajoen kouluampumisen osalta toimenpiteet Kauhajoen poliisilaitoksella selvitetään niin perusteellisesti kuin mahdollista. Tämä on perusteltua, koska kyseessä on ainutlaatuinen kokemus ja ainutlaatuinen tutkimus. Tapahtuman laajuus ja monitahoisuus organisaation ja henkilöstön kannalta tulevat parhaiten esille, kun kuvaus suoritetaan niin kattavasti kuin mahdollista. Jokelan ja Virginia Tech'in osalta tähän laajuuteen ei pyritäkään, koska silloin aineisto laajenisi liian suureksi ja tutkimuksesta olisi vaarana tulla ikuisuusprojekti.

Kauhajoella poliisilaitoksen henkilökuntaan kohdistui tapahtuman jälkeen monenlaisia paineita. Välittömästi tapahtuman jälkeen tuli selväksi, että tapahtuneen johdosta suoritetaan tutkinta. Syyskuun lopulla tuli päätös, jonka mukaan Saaren aselupa-asia johtaa rikostutkintaan. Tiedotusvälineiden otsikoissa tutkinta sai mm. sellaisia otsikoita kuin ”*Poliisia epäillään rikoksesta Kauhajoen aseasiassa*” (Ilkka 30.9.2008). Tosiasiallisesti tutkinta koski ainoastaan yhtä Kauhajoen poliisilaitoksen henkilöä. Tapahtuma ja sen uutisointi vaikuttivat suuresti henkilöstöön. Rikostutkinta loi poliisilaitoksen henkilöstölle omat paineensa. Varsinkin kun epäilty oli esimiesasemassa oleva, ja todistajat olivat poliisilaitoksen henkilöstöä.



Tutkimuksesta rajataan ulkopuolelle sellaiset henkilöt, jotka ovat tunnistettavissa. Toimenpiteiden organisoinnin järjestäminen kuuluu tutkimuksen alaan. Työsuojeluvastuun selvittäminen on tarpeen nimenomaisesti siitä syystä, että näin saadaan kuvattua ja tarkennettua sitä kenelle toimenpiteiden organisointi kuuluu.

Vertailtaessa Kauhajoen, Jokelan ja Virginia Tech'in jälkeen tehtyjä toimenpiteitä ovat aineisto ja käsitteet kaikissa samat. Vertailu näiden eri tapauksien välillä suoritetaan organisaatiotasolla, ei henkilötasolla. Yhdistettäessä Kauhajoen poliisilaitoksen henkilöstön kokemukset sekä organisaatioiden toiminnan tarkastelu kaikissa em. kouluampumisissa on mahdollista saada kattava kuvaus siitä, mitä kriittisen työtilanteen jälkeen on tehty.

Tutkimuksessa ei käsitellä varsinaisia tapahtumahetken poliisioperaatioita. Kauhajoen osalta se määritellään hetkeksi siitä, kun ilmoitus tapahtumasta tuli hätäkeskukseen ja joka päättyi siihen, kun välitön operatiivinen toiminta päättyi 23.9.2008 iltapäivällä. Poliisitaktisesti operaatio jatkui tämän jälkeenkin, koska tilanneorganisaatio purettiin 24.9.2008 klo 18.00. Jokelan osalta raja on, että tutkimus alkaa siitä hetkestä kun siellä välitön operatiivinen toiminta päättyi 7.11.2007. Virginia Techin tapauksen osalta tutkimus rajataan alkavan siitä hetkestä kun ensimmäinen yhteydenotto tapahtuman psyykkisen jälkipuinnin osalta tehtiin. Tämä yhteydenotto tapahtui 16.4.2007 klo 9.50.

Tutkimuksen aiheeksi voidaan määritellä henkinen työsuojelu poliisiorganisaatiossa kriisinhallintatehtävän yhteydessä. Tutkimuksessa kuvataan erityisesti niitä toimenpiteitä, joita poliisiorganisaatiot tekivät kouluampumisten jälkeen. Nämä toimenpiteet kuvataan sillä laajuudella kun aineisto antaa mahdollisuuden. Laajin aineisto on käytettävissä Kauhajoen tapahtumiin liittyen. Kauhajoen tapahtumat olivat poliisiorganisaatiolle kaikkein haastavimmat, koska tapahtumaan liittyi eniten muuttujia. Näitä muuttujia olivat teko itsessään sekä poliisimiesten palokaasuille altistuminen ja lähes välittömästi tapahtuman jälkeen alkanut rikostutkinta liittyen Matti Saaren ampuma-aseen hallussapitolupaan. Jokelan eikä Virginia Tech'in jälkeen ei ollut rikostutkintaa, jossa olisi epäilty poliisin henkilöstöä jostakin rikoksesta.

Jokelan tapahtumien jälkeen tehtiin Eduskunnan oikeusasiamiehelle kantelu 11.11.2007, jossa pyydettiin selvittämään onko aseluvan myöntäminen Auviselle tapahtunut lainmukaisesti. Eduskunnan apulaisoikeusasiamies antoi ratkaisunsa asiassa 19.8.2009, joka oli otsikoitu: ”Poliisipäällikkö myönsi Jokelan koulusurmaajalle aseluvan lain ja silloisen käytännön mukaisesti.” Laillisuusvalvoja toteaa, ettei poliisipäällik-

kö ylittänyt harkintavaltaansa ja että lupa on myönnetty tuolloin voimassa olleen käytännön mukaisesti. (EOAK ratkaisu 19.8.2009, Dnro 3483/4/07).

Kouluampumistilanne on sellainen, että poliisimiehillä on velvollisuus toimia. Poliisimiehet, jotka menevät sisälle koulurakennukseen, ottavat suuren henkilökohtaisen riskin. Riski kohdistuu heidän henkeensä ja terveyteensä. (Evans 2011) Kauhajoella tilanne poikkeisi muista siinä, että Saari oli onnistunut sytyttämään tulipalon. Poliisimiehet olivat suojautuneet suoritettavan tehtävän kannalta niillä tarkoituksen mukaisilla suoja- välineillä sekä voimankäyttövälineillä, joihin heillä oli koulutus. Hengityssuojia ei ollut heistä kenelläkään. Tästä aiheutui omat jälkiseurauksensa.

Kauhajoella osa poliisimiehistä hengitti myrkyllisiä palokaasuja. Tämä ns. ”palokaasuproblematiikka” ja siihen liittyvät jälkitoimet kuuluvat tähän tutkimukseen. Työterveyslaitoksen lääkärikollegio on antanut yhden ammattitautiluokituksen. Tapahtumaan osallistunut poliisimies on sairastunut RADSiin (Reactive Airways Dysfunction Syndrome) eli äkillisen ärsytyksen aiheuttamaan astmaan. Suomessa diagnosoidaan Työterveyslaitoksen tietojen mukaan vuosittain alle 10 RADS-tapausta ([www.ttl.fi](http://www.ttl.fi)). Ammattiastma on astma, joka on syntynyt altistumisesta työympäristössä esiintyville biologisille tai kemiallisille altisteille. Ammattiastmaksi luokitellaan myös RADS. Tänä päivänä tunnetaan noin 250 erilaista biologista tai kemiallista ammattiastman aiheuttajaa. Välitörmässä astmatyypissä oireet ilmaantuvat heti altistumisen yhteydessä, jolloin syy-yhteys on helppo havaita. Astma voi olla myös viivästynyt, jolloin sen oireet saattavat tulla vasta työtuntien jälkeen illalla tai seuraavana yönä. Tällöin oireiden liittäminen tiettyyn altisteeseen on vaikeampaa. (Laitinen ym. 2009, 80).

Palokaasuja hengittäneet poliisimiehet työskentelivät useissa eri poliisin yksiköissä. Heitä oli Alavuden, Kauhajoen, Lapuan, Seinäjoen, Vaasan ja Helsingin poliisilaitoksista sekä Keskusrikospoliisista. Palokaasuja hengittäneiden osalta tutkimus painottuu alkuutilanteen toimenpiteisiin sekä niihin tutkimuksiin, joihin he pääsivät.

Kriittisten tilanteiden kokonaisuuden kannalta on tärkeä tietää miten työntekijät reagoivat kriittisissä tai traumaattisissa työtilanteissa. Kun luonnolliset reaktiot tiedetään ja tunnetaan, voi organisaatio toimia niin, että näiden reaktioiden vaikutuksia lievennetään (Everly & Mitchell 1997, 25–30).

### ***1.5. Tutkimuksen jakautuminen lukuihin***

Tutkimuksen toisessa luvussa esitellään tutkimuksessa käytetyt metodit ja käsitteet. Keskeisempiä käsitteitä ovat työturvallisuusjohtaminen, katastrofi, kriisi ja kriisinhallinta sekä traumaan liittyvät käsitteet. Tutkimuksen luvussa 3 esitellään tutkimuksen teoreettinen viitekehys. Luvussa 4 esitellään tapaukset eli case-Kauhajoki, case-Jokela ja case-Virginia Tech. Luvun alussa kerrotaan mitä Kauhajoella tapahtui 23.9.2008. Tämän jälkeen kuvataan, mitä toimenpiteitä Kauhajoella kohdistettiin poliisin henkilöstöön ja lopuksi arvioidaan toimenpiteiden vaikutuksia. Luvussa kuvataan case-Jokela ja case-Virginia Tech sillä laajuudella, että voidaan suorittaa vertailua työturvallisuuden johtamisesta ja jälkitoimista.

Luvussa 5. esitellään tutkimuksen tulokset. Luvussa pohditaan tutkimuksen luotettavuutta, annetaan suosituksia tutkimukseen perustuen sekä pohditaan jatkotutkimuksen aiheita.

## 2. METODOLOGIA JA KÄSITTEET

### 2.1. Tutkimusongelma ja -tavoitteet

Hakalan (2002, 228) mukaan tutkimus lähtee aina tutkimusongelmasta. Tutkijalla täytyy olla joku ongelma, jonka hän haluaa tutkimuksen keinoin ratkaista. Tutkijalla täytyy olla jotain kysyttävää sekä jotain, jonka pohjalta tämä ongelma nousee tietoisuuden kohteeksi.

Tutkimusongelman määrittely ohjaa koko tutkimusta. Työturvallisuusjohtamisen kuvaamisella liittyen kriiseihin on sijansa, koska kriisien jälkitoimet on yleensä käsitetty psykologiseksi jälkipuinniksi. Kuvauksella voidaan arvioida sitä, onko pelkkä psykologinen jälkipuinti riittävää sekä jäsentää sitä mitä kaikkea jälkitoimiin vaaditaan.

Mitchell loi CISD-mallin (Mitchell 1983) ja kehitti sitä edelleen yhteistyössä Everlyn kanssa (Everly & Mitchell 1997; Mitchell & Everly 1993 ja 1994) luoden CISM-mallin. CISM on malli, joka tähtää traumaattisten tilanteiden kokonaisvaltaiseen hallintaan. Mallissa ei kuitenkaan selkeästi tule esille työturvallisuusjohtamisen näkökulma. Paton ym. (Paton ym. 1998) toivat artikkelissaan esille tarpeen tutkia organisaation toimintaa traumaattisten tilanteen jälkeen. Heidän mukaansa organisaation toimintatavoilla on merkitystä työntekijöiden palautumiselle traumaattisten tilanteiden jälkeen. (Paton ym. 1998).

Tutkimusongelman asettaminen antaa mahdollisuuden kuvata mitä tehtiin, miten toimenpiteet toimivat ja kuinka toimenpiteiden organisointi sekä johtaminen tulisi järjestää. Laajalla ja kattavalla kuvauksella on paikkansa tutkimuksen kentässä. Työsuojelu kriittisessä ja vaativassa työtehtävässä ja sen jälkeen on työntekijän velvollisuus ja työntekijän oikeus. Työsuojeluun kuuluu sekä henkisen että fyysisen työturvallisuuden toteuttaminen. Asian tarkasteleminen työsuojelukysymyksenä antaa mahdollisuuden tarkastella organisaation toimintaa vaativassa ja kriittisessä tehtävässä ja niiden jälkeen. Työturvallisuuden johtamisen toimivuudella tarkoitetaan tutkimuksessa sitä, kuinka henkilöstö koki erilaisten toimenpiteiden vaikutukset.

Kouluampumiset antavat mahdollisuuden selvittää kattavasti erilaisten jälkitoimenpiteiden vaikutusta ja merkitystä. Vuosien saatossa on poliisissa ja muilla turvallisuus-kriittisillä aloilla puhuttu paljon psykologisesta jälkihoidosta tai jälkipuinnista. Pyrkimyksenä on ollut tiivistää tutkimusongelma ja -kysymys yhteen keskeiseen kysymykseen. Asian laadun sekä tutkimuksen kohteena olevan ilmiön vähäisen aiemman tutki-

muksen vuoksi, on kuitenkin ollut pakko luopua siitä, että ongelman voisi tiivistää yhteen kysymykseen. Niinpä tutkimuksen tavoitteena on kohteiden osalta:

- **Kuvata miten poliisin työturvallisuusjohtaminen paikallistasolla toimii, sen puutteet ja kehittämistarpeet.**

- **Dokumentoida Kauhajoen kouluampumistapauksessa ilmi tulleet työturvallisuusjohtamisen ongelmakohdat, tehdyt toimenpiteet sekä arvioida niiden vaikutukset.**

- **Kuvata ja verrata kriisitilanteiden jälkitoimien organisointia työturvallisuuden johtamisen kontekstissa Jokelassa, Kauhajoella ja Virginia Tech’issä.**

- **Kuvata tietämystä traumaattisesta stressistä ja sen ilmenemisestä työturvallisuusjohtamisen kontekstissa.**

Työturvallisuuden organisoinnin selvittämisen eräs osa on työsuojeluvastuun selvittäminen, jolla on sijansa erityisesti suomalaisissa tapauksissa. Työsuojeluvastuun määrittely on olennaista, koska näin voidaan selventää henkisen työsuojelun vastuita kriisin jälkeen. Kauhajoen toimien dokumentoinnilla voidaan tuoda esille se kuinka laajasta ja moniulotteisesta tapahtumasta kouluampumisesta on kyse myös poliisiyksikön sekä poliisiorganisaation kannalta. Kauhajoen tapahtumien osalta suoritetaan arviointia, koska aineisto antaa siihen mahdollisuuden.

Kuvaamalla ja vertaamalla poliisiorganisaatioiden jälkitoimien organisoinnissa on mahdollista antaa kehitysehdotuksia, joilla on mahdollista parantaa työturvallisuuden johtamista poikkeuksellisen kriisin jälkeen. Tutkimuksen vastauksista haetaan samalla tietämystä siihen, mitä pitää ottaa huomioon kriisin jälkeen poliisin työsuojelussa, erityisesti henkisessä työsuojelussa.

## ***2.2. Tutkimuksen metodiset valinnat***

### **2.2.1. metodi**

Tutkimuksen tekemisen tarkoituksena on tuottaa uutta tietoa, jolla on käyttöä sekä tieteen edistämiseksi että käytännössä. (Järvinen & Järvinen 2004, 3). Tutkimusmenetelmäksi tulee valita sellainen menetelmä, joka vastaa parhaiten tutkijan asettamiin tutkimuskysymyksiin. Asia voidaan sanoa myös niin, että tutkimuskysymys määrää metodin eikä metodi tutkimuskysymystä (Järvinen & Järvinen 2004, 3; Yin 2009, 10–11 ). Metodi-sanon käyttö on Suomessa vakiintunut tarkoittamaan tarkkoja, selvästi rajattuja

tutkimusmenetelmiä. Tapaustutkimus sisältää lähtökohtaisesti useita eri tutkimusmenetelmiä. (Laine ym. 2007, 9).

Koska kyseessä ovat todelliset tapahtumat, joita selvitetään tieteen keinoin ja joita ei voida täysin samanlaisena toistaa, vastaa parhaiten edellä mainittuihin perusnormeihin case- eli tapaustutkimus-metodi. Tutkimuskysymyksen laatu vaikuttaa tutkimusmetodin valintaan. Tapaustutkimusmenetelmä antaa tutkimusmenetelmänä mahdollisuuden soveltaa sekä kvalitatiivisia ja kvantitatiivisia menetelmiä. Tutkimuskysymykset sisältävät kysymykset mitä ja miten sekä miksi. Mitä kysymys vaatii kvalitatiivista ja kuvailevaa otetta. Kysymys miten vaatii kvalitatiivista ja selittävää otetta. Kysymys miksi vaatii kvantitatiivista ja selittävää otetta. (Töttö 2000, 74–77) Haettaessa vastauksia edellä oleviin kaikkiin kolmeen kysymykseen tutkimuksessa tulee olla kvalitatiivinen ja kvantitatiivinen sekä kuvaileva että selittävä näkökulma. Kaikki nämä voidaan parhaiten yhdistää tapaustutkimusmenetelmässä.

Tapaustutkimus voi olla luonteeltaan kuvailevaa, teoriaa testaavaa tai teoriaa luovaa. Kun kysymyksessä on teoriaa luova tapaustutkimus se vastaa kysymykseen: millaisia käsiterakenteita, malleja tai teorioita voidaan löytää tietyn tapauksen perusteella? On huomattava, että joskus voi käydä niin, ettei mitään teoreettista uutta löydykään. Tällaisissakin tapauksissa tapauksen kuvaus voi silti sisältää uutta tietämystä siitä, millainen maailma on. (Järvinen & Järvinen 2004, 75).

Tapaustutkimukseen tieteellisenä metodina kohdistuu kritiikkiä. On olemassa näkemyksiä, jotka eivät pidä tapaustutkimusmetodia yhtä suotavana tai toivottuna metodina kuin kokeisiin perustuvia menetelmiä tai haastattelututkimuksia. (Yin 2009, 14; Järvinen & Järvinen 2004, 79) Syynä kritiikkiin Yin näkee sen, että tapaustutkimusta tekevät tutkijat on ollut huolimaton. Tutkija ei ole menetellyt riittävän systemaattisesti, hän on voinut sallia liian epäselviä todisteita tai hänellä on ollut liialliset ennakoasenteet tuloksiin. (Yin 2009, 14).

Tapaustutkimus on empiirinen tutkimusmenetelmä, joka sopii kun halutaan syvästi ymmärtää mistä on kyse. (Yin 2009, 18). Tapaustutkimus soveltuu hyvin tilanteeseen, joka on lähellä käytäntöä, mutta jonka kytkennät ilmiön ja kontekstin välillä eivät ole itsestään selviä ja jossa joudutaan käyttämään monenlaisia näyttöjä hyvään tulokseen pääsemiseksi. Tapaustutkimusten avulla voidaan dokumentoida muutokset teorian ja käytännön kehittymisaskelista. Sellainen tutkimus, joka kohdentuu käyttäjiin, ammattilisiin asiantuntijoihin, tuotteisiin tai tuotantoprosesseihin, antaa mahdollisuuden ymmärtää tapahtumien kulkua ja muutoksia entistä paremmin. (Yin 2009, 3-21; Johnson

2002, 51). Tapaustutkimus on järkevä tapa julkiselle hallinnolle kun halutaan ymmärtää jotakin tiettyä tapahtumaa tai kun tarkoituksena on joko muuttaa julkisen hallinnon toimintatapoja tai toimintaohjeita. (Johnson 2002, 51). Tapaustutkimuksella voidaan syventää jonkun prosessin, tapahtuman tai tilanteen ymmärtämistä. Sen lähtökohta on usein toiminnallinen ja tutkimustuloksia sovelletaan käytännössä. Tapaustutkimus on hyvä keino, kun halutaan selvittää tapahtumankulkuja ja toimintamekanismeja (Järvinen & Järvinen 2004, 82; Laine & Peltonen 2007, 107).

Tapaustutkimuksessa aineisto voi olla hyvinkin monipuolista ja tietoa voidaan kerätä monesta eri lähteestä. Aineiston kerääminen voidaan jakaa kuuteen eri osa-alueeseen 1) dokumentit, 2) arkistot, 3) haastattelut, 4) suoraan havainnointiin, 5) osallistuvaan havainnointiin ja 6) fyysisiin rakennelmiin tai esineisiin. (Yin 2009, 101–102).

Dokumenteja voivat olla kirjeet, muistiot, sähköpostit, diaarit, kalenterit, muistiinpanot, hallinnolliset dokumentit, tutkimukset ja arvioit samasta aiheesta jota tutkitaan sekä uutiset ja muut mediat, jotka ovat kertoneet tapauksesta. Dokumentit voivat olla käyttökelpoisia vaikka ne eivät aina olisikaan virheettömiä tai täsmällisiä ja vaikka niissä olisikin ennakkoasenteita ja – käsityksiä. Tällaisia dokumentteja on käsiteltävä huolellisesti ja kriittisesti eikä niitä saa ottaa ikään kuin kirjallisina ”äänitteinä” tapauksesta. Dokumenteilla on selkeä rooli tutkimuksessa. Asiaankuuluvien dokumenttien systemaattisen etsimisen suunnittelu on tärkeää. (Yin 2009, 103).

Haastattelut ovat tapaustutkimusta tehdessä tärkeitä. Haastattelut ovat tapaustutkimuksessa enemmän keskustelua kuin strukturoituja haastatteluja. Haastatteluissa on otettava huomioon kaksi seikkaa 1) pitää seurata omaa tutkimuslinjaansa, joka heijastaa oman tapaustutkimuksen protokollaan ja 2) pitää kysyä todellisia kysymyksiä, jotka eivät saa heijastaa ennakkokäsityksiä ja jotka palvelevat tutkijan tiedonintressiä. (Yin 2009, 106) Haastattelut vaativat operoimista kahdella tasolla samanaikaisesti. Pitää tyydyttää tiedonintressi ja samanaikaisesti pitää esittää eteenpäin vieviä ”ystävällisiä” ja ”uhkaamattomia” kysymyksiä, haastattelussa, jossa loppu on avoin. Haastattelu voi olla perusteellinen tai tarkentava haastattelu tai sitten sellainen, jossa esitetään strukturoituja kysymyksiä. (Yin 2009, 107–109). Luotettavin haastattelujen dokumentointitapa on nauhoittaminen, joka ei kuitenkaan ole välttämätöntä. (Yin 2009, 109). Tutkimuksen haastattelujen dokumentointia kuvataan myöhemmin tarkemmin tutkimuksen aineistot luvussa.

Osallistuva havainnointi on eräs tapaustutkimuksen menetelmistä. Mikäli osallistuva havainnoitsija on liian lähellä tutkittavaa aihetta ja jopa osallisena siinä, se voi vaarantaa

koko tapaustutkimuksen luotettavuuden (Yin 2009, 113). Tutkimuksen tekijä on ollut Kauhajoen tapahtumissa mukana hyvin syvällä. Tieteellisestä näkökulmasta katsoen hän on ollut osallistuva havainnoitsija, mutta tosielämässä organisaation päällikkö. Tuota asetelmaa ei voida enää jälkikäteen muuttaa, joten tutkijan on elettävä riskin kanssa. Koska riski on konkreettinen, ainoa mahdollisuus on edetä mahdollisimman avoimesti sekä tieteen eetosta mahdollisimman tarkasti seuraten. Jokelan ja Virginia Tech'in tapahtumissa tutkija ei ole ollut mukana missään roolissa.

Tapaustutkimus sopii kouluampumisten jälkitoimenpiteiden tutkimusmenetelmäksi, koska tapaustutkimuksen perimmäisin tehtävä on tehdä tapauksesta ymmärrettävä. Kouluampumistapaukset ovat toimintaan osallistuneiden poliisimiesten näkökulmasta niin merkittäviä, että tapauksen perusteella voidaan arvioida, ovatko jälkihoidosta ja jälkitoimista esitetyt teoriat käyttökelpoisia. Jos jälkihoidossa ja jälkitoimenpiteinä tehdyt toimet olivat onnistuneita, voidaan kouluampumisten jälkitoimista saatuja oppeja soveltaa menestyksekkäästi myös muissa poliisitoiminnan kannalta merkittävässä kriittisissä tapahtumissa. Tapaustutkimuksen päämääränä ei ole ainutlaatuisuuden kuvaus sen itsensä vuoksi, vaan ilmiöiden ymmärtäminen ainutlaatuisten ominaisuuksien ja niiden taustalla olevien asiayhteyksien välisenä vuoropuheluna (Peltola 2007, 112).

Psykologisen jälkipuinnin vaikuttavuuteen ja toimivuuteen on tutkimusten perusteella suhtauduttu selkeän kaksijakoisesti. Käypä hoito- suosituksessa asia todetaan seuraavasti: ”Psykososiaalisen tuen lääketieteellistä vaikuttavuutta ei ole mahdollista tutkia kontrolloiduin lääketieteellisin menetelmin. Havainnoivien tutkimusten perusteella tiedetään mielenterveyden ongelmien olevan yhteydessä muun muassa sosiaalisten tukitoimien vähäisyyteen, pelastustoimien vaikeuteen ja ihmisten laajaan evakuoimiseen” (Käypä hoito- suositus 2009, 15).

Lääketieteelliseen tutkimustraditioon kuuluvat ns. kaksoissokkotutkimukset. Psykologisen jälkipuinnin vaikuttavuuden ja toimivuuden tutkiminen perinteisellä kaksoissokkotutkimuksella olisi erittäin haasteellista. Virginia Tech'in, Jokelan ja Kauhajoen tapahtumien osalta olisi tämä tarkoittanut sitä, että henkilöstö olisi jaettu kahteen eri ryhmään. Toinen puoli olisi ollut psykologisen jälkipuinnin piirissä ja toinen puoli olisi ollut eräänlaisessa lume- jälkipuinnissa tai jäänyt ilman jälkipuintia. Tuollaisen tutkimusasetelman rakentaminen olisi mahdotonta ja epäeettistä. Epäeettistä sen vuoksi, että tällöin osa henkilöstöstä olisi joutunut koekaniineiksi. Jos uskomme, ettei psykologisesta jälkipuinnista ole hyötyä tai että se on jopa haitallista, tällöin koekaniineita olisivat olleet ne, jotka joutuvat jälkipuintiryhmään. Jos taas uskomme, että psykologisesta jäl-



kipuinnista on hyötyä, koekaniineita olisivat olleet ne, jotka olisivat jääneet ulkopuolelle. Psykologisen jälkipuinnin vaikutusta voidaan parhaiten tutkia sillä kuinka henkilöt ovat sen kokeneet. Tätä asetelmaa voidaan kritisoida, koska kyseessä on ihmisten subjektiivisten kokemusten selvittäminen. On olemassa näkemyksiä, joiden mukaan subjektiivisia tuntemuksia ei voida pitää tieteellisesti luotettavina. Voidaan esittää myös vasta-argumentti, kuka on luotettavampi arvioimaan tuntemuksiaan, psyykkistä jaksamistaan ja mielialojaan kuin henkilö itse.

Toimenpiteiden organisoinnin kuvaus ja vertailu on tutkimuksen erityisenä kohteena. Organisointi kuuluu työturvallisuusjohtamisen alaan. Tutkimus ei ole vertailevaa hallinnon tutkimusta siinä mielessä kuin vertaileva hallinnon tutkimus ymmärretään. Tutkimuksessa vertaillaan kolmea eri tapausta. Vertailua suoritetaan siitä vertailukelpoisesta aineistosta, jota on vertailutarkoituksessa kerätty.

Tutkimuksella on pragmaattinen luonne. Tämä on seurausta siitä, että tapahtumat ovat todellisia ja niistä saatavat, opit olivatpa ne hyviä tai huonoja, on otettava huomioon. Drennan ja McConnell toteavat teoksessaan useassa kohdassa, että kriisit tarjoavat mahdollisuuden oppimiseen. Heidän mukaansa tapahtumista on välttämätöntä ottaa opiksi ja niistä on tehtävä tarvittavat kehittämissuositukset. Teoriassa kriisit tarjoavat mahtavan potentiaalin oppimiseen. Kriisien tutkinnalla haetaan yleensä vastausta kysymyksiin ”mikä meni pieleen” ja ”mitä pitäisi tehdä”, jottei samanlaista kriisiä enää tapahtuisi. Jos kuitenkin tapahtuu, niin olisimme paremmin valmistautuneet ja osaisimme hoitaa kriisin paremmin. (Drennan & McConnell 2007, 37 ja 186–193).

### **2.2.2. Yksi tapaus vai monta tapausta**

Tapaustutkimuksen eräs kysymys on, voidaanko yksittäisen tapaustutkimuksen tuloksia yleistää koskemaan myös muita vastaavia tapauksia? Tapaustutkimuksessa on kaksi toisiinsa liittyvää jännitettä: jännite yksittäiseen tapaukseen liittyvän näkökulman välillä sekä jännite empiirisen ja teoreettisen orientaation välillä. Tapauksen piirteet tulee kuvata ja toisaalta se pitää liittää muuhun tutkimukseen ja aiheesta käytyyn keskusteluun. (Peuhkuri 2007, 130).

Yinin mukaan tapaustutkimukset voidaan jakaa yhden tai useamman tapauksen tutkimiseen. Yin viittaa teoksessaan COSMOS Corporation luomaan nelikenttään tapaustutkimuksista, jossa jaetaan tapaustutkimuksen tyypit seuraavasti:

**Taulukko 1. Tapaustutkimuksen nelikenttä**

	Yhden tapauksen tutkimus	Monen tapauksen tutkimus
Yksi ilmiö	Yksi konteksti, yksi tapaus	Monta kontekstia, monta tapausta
Monta ilmiötä	Yksi konteksti, yksi tapaus, mutta useita analyysiyksiköitä	Monta kontekstia, monta tapausta ja useita analyysiyksiköitä kussakin tapauksessa

(Yin 2009, 46 ja Laine & Peltonen 2007, 94).

Yhden kuin useamman tapauksen tutkiminen on aina vertailevaa (Laine & Peltonen 2007, 85). Hallintotieteessä vertaileva tutkimusmetodi on oma itsenäinen metodi. Vertailu metodina on sukua induktion päättelysäännöille ja analogiapäätelylle, joista se on osin johdettavissa. Salminen on määritellyt vertailua metodina seuraavasti: ”Vertailulla selitetään ja/tai tulkitaan tutkittavien kohteiden eroja ja / tai yhtäläisyyksiä systemaattisesti ja kattavasti. Vertailulla pyritään etsimään yleistettävyyttä tai erityisyyttä tutkittavista kohteista. Vertailu edellyttää vertailtavuutta; toisin sanoen prosessia, jossa esiintyy riittävästi samankaltaisuutta erojen tutkimiseksi tai riittävästi erilaisuutta samankaltaisuuden tutkimiseksi.” (Salminen 2000, 13).

Vertailun edellytyksenä on, että vertailtavissa kohteissa on kaksi tai useampaa tapausta tai ilmiötä, joissa on oltava jokin niille yhteinen muuttuja. Vertailu on usein liitetty positivistiseen tutkimustraditioon. Case-vertailuja on kritisoitu vertailua tukevien tapausten vähäisyydestä ja sitä kautta saadun tiedon riittämättömyydestä. (Salminen 2000, 14–23) Vertaileva hallintotiede on asettunut keskitason teorian piiriin. Käytännössä ei ole löytynyt yhtä yleistä ”teoriaa”. Vertailussa käsitteiden tulee toimia riittävän yleisesti ilman, että käsitteet olisivat täysin kulttuurisidonnaisia. Yleistysten tulee olla riittäviä. Kun vertaillaan, tulee osien ja otosten edustaa samaa kokonaisuutta. Tehtäessä puhdasta vertailututkimusta tulee tiedon keräyksessä noudattaa yhtäläistä menettelytapaa. Vertailun tulee olla systemaattista ja rationaalista. Vertailun onnistumisen varmistamiseksi on vertailu asetettava valittuun teoreettiseen kehikkoon ja käsitteistöön. Huomattava on, että kaikkea aineistoa ei voida saada täsmällisesti toisiaan vastaavalle tasolle. (Salminen 2000, 24–34; Hyyryläinen 2000, 136–143). Tapaustutkimuksiin pohjautuvassa vertailevassa tutkimuksessa lähtökohdiksi sopivat paremmin joustavat analyttiset kehykset (Kurunmäki 2007, 75).

Merkittävin seikka tapaustutkimuksessa on tapauksen valinta. Tässä tutkimuksessa tutkitaan kolmea tapausta, jossa on useampi konteksti ja useita havaintoyksiköitä. Näin

voidaan välttää yhden tapauksen tutkimuksen kriittisiä kohtia. Perusteena tapauksien valintaan on se, että Jokela ja Kauhajoki ovat Suomen ainoita kouluampumistapauksia ja Virginia Tech uhriluvultaan suurin. Kauhajoki on tutkimuksessa johtava tapaus, josta on kattavin aineisto. Syynä tähän on tutkijan rooli Kauhajoen tapahtumissa ja se, että Kauhajoelta oli saatavissa laajin aineisto. Kauhajoen poliisilaitoksella tapahtumia ja niihin liittyviä toimia on laajimmin dokumentoitu. Kauhajokeen liittyvällä aineistolla voidaan kuvata kouluampumistapaukseen liittyviä toimenpiteitä ja seurauksia laajasti. Rajoittamalla Kauhajoelta saatavan aineiston käyttöä ei kouluampumisen tai muun kriisin vaikutuksia poliisiorganisaatioon ja organisaatiossa työskenteleviin ihmisiin voida riittäväällä laajuudella kuvata. Kauhajoen osalta tutkimus on osaltaan aineistolähtöistä.

Kauhajoen aineisto on nostanut esille tutkimuskysymyksiä, joiden selvittämiseen käytetään Jokelan ja Virginia Tech'in tapauksia. Nämä kysymykset liittyvät ennen kaikkea jälkitoimien organisointiin.

Kaikkien kolmen tapauksen avulla voidaan testata teoriaa. Sen havainnoilla voidaan teoriaa haastaa ja jopa laajentaa. Kouluampumiset ovat äärimmäisiä ja ainutlaatuisia tapauksia (Virginia Tech Report; Evans 2011, 17). Pyrkimys on analyyttisellä ja kattavalla tutkimuksella käyttää tutkimuksen tuloksia yleistykseen. Yleistämisen kannalta merkityksellistä on, että onko tapahtuma merkittävä. Tutkimuksen kohteena olevat tapahtumat ovat merkittäviä. Niissä on ollut osallisena suuri joukko poliiseja, useita eri poliisiorganisaatioita ja ne ovat olleet äärimmäisiä koettelemuksia niin yksilöille kuin työyhteisöille. Teorian testaamisella tässä tutkimuksella tarkoitetaan sitä, että tutkitaan riittääkö CISD/CISM-mallin mukainen psykologinen jälkipuinti.

Tutkimusta tehdessä voidaan käyttää myös useita metodeja (mixed methods). Useiden metodien käyttäminen riippuu tapauksesta sekä tutkijan kyvystä käyttää useampia metodeja. Erilaisten metodien käyttämisellä voidaan tapauksesta saada useampia eri seikkoja esille. (Yin 2009, 63). Tutkimuksen metodeja ovat olleet laadullinen analyysi, osittain osallistuva havainnointi ja vertailu. Useita metodeja on käytetty, jotta tapauksista saataisiin esille kaikki oleelliset seikat.

Tapauksesta voimme oppia kun tapausta käsitellään analyyttisesti. Tällöin tapauksesta yleistäminen ja oppiminen tapahtuvat analyyttisesti eikä tilastollisesti. (Yin 2009, 43). Onnistunut tapaustutkimus tarjoaa mahdollisuuden yleistämiselle (Leino 2007, 214; Metsämuuronen 2008, 17). Edellä oleva sisältää tutkimustehtävän kannalta vaativan ehdon, onnistumisen. Tapaustutkimuksen tekemisessä on teoreettisessa keskustelussa usein toistettu vaatimus siitä, että teoreettiset valinnat ja päätelmät on auki kirjoitettava.

Teorian käyttö pitää tehdä näkyväksi koko tutkimusprosessissa aina tutkimusasetelmas-  
ta ja -kysymyksistä analyysiin ja johtopäätöksiin saakka. (Peuhkuri 2007, 139).

### **2.2.3. Tutkimuksen aineisto**

Ennen Kauhajoen tapahtumia tutkijalla oli hieman epämääräinen ja osittain epäluu-  
loinenkin asenne defusingia ja debriefingiä ja ylipäättänsä kriisipsykologiaa kohtaan.  
Tutkija oli tietoinen kriisiapuun liittyvästä keskustelusta sekä ennen kaikkea niistä krii-  
tisistä puheenvuoroista, joita psykologista jälkipuintia kohtaan on esitetty. Tutkijan tieto  
oli kuitenkin saatu tiedotusvälineistä sekä vastaavista muista lähteistä. Kauhajoen tapah-  
tumien pyörteisiin joutuminen tai pääseminen antoi kuitenkin uutta näkökulmaa organi-  
saatioon ja ihmisiin, jotka ovat kokeneet työssään jotakin hyvin traumaattista ja stres-  
saavaa.

Tutkimuksen aineistot voidaan luokitella seuraaviin ryhmiin: työturvallisuuteen ja  
työturvallisuusjohtamiseen liittyvät aineistot, traumaattisia tapahtumia sekä stressireak-  
tioita käsittelevä aineistot, kouluampumisia koskevat aineistot, haastatteluihin ja kes-  
kusteluihin perustuvat aineistot sekä erilaiset virallislähteet esim. tutkintaraportit, sää-  
dökset ja muut viranomaisten asiakirjat.

Tapahtumakuvauksissa on turvauduttu ensisijaisesti virallisiin tutkimusraportteihin ja  
toissijaisesti tiedotusvälineissä julkaistuun aineistoon. Tapahtumakuvaukset ovat omas-  
sa luvussaan niin kattavina kuin niitä voidaan tutkimuksen kannalta pitää merkitykselli-  
sinä. Kaikkia tutkimuksessa käytettyjä aineistoja selvitetään tarkemmin jäljempänä.  
Kauhajoen tapahtumien osalta käytetään tapahtumakuvauksessa mediaa, koska kuvauk-  
sesta käy ilmi kuinka nopeasti poliisin toiminta joutui julkisuuden paineen alle. Kaikissa  
tapahtumissa mediaa oli paikalla kymmenittäin ja uutisointi oli massiivista.

Kauhajoen poliisilaitoksen osalta empiirinen aineisto perustuu Kauhajoen kihlakun-  
nan poliisilaitoksen henkilöstön kokemuksiin. Tapahtuma-aikaan Kauhajoen kihlakun-  
nan poliisilaitoksella työskenteli osa-aikainen poliisipäällikkö, 2 komisariota, 19 polii-  
simiestä kenttäosastolla, 7 poliisimiestä tutkintaosastolla, 7 toimistotyöntekijää, joista 5  
kansliassa ja 2 tutkintaosastolla ja 5 vartijaa. Tutkintaosaston yhteydessä työskenteli  
yksi rikostutkija, joka oli tapahtuma-aikaan projektitehtävissä. Kaiken kaikkiaan poliisi-  
laitoksella työskenteli kokoaikatoimisesti 41 henkeä ja yksi osa-aikainen. Työntekijöistä  
kaksi toimistotyöntekijää oli palkattu työvoimatoimiston rahoilla.

Vuoden 2008 loppupuolella ei ole tehty varsinaisia haastatteluja. Tutkija on käynyt  
lähdeluettelossa mainittujen henkilöiden kanssa lukuisia keskusteluja, näitä keskusteluja

ei tuolloin dokumentoitu. Luotettavuuden lisäämiseksi, jokainen henkilö, jonka kanssa keskusteluja on käyty ja joiden kanssa käytyjä keskusteluja on käytetty tutkimuksen aineistona, on saanut kommentoida omaa osuuttaan ja varmistaa, että muistikuvat ovat yhtäpitäviä. Huhtikuussa 2009 on puhelinhaastateltu tapauksessa yleisjohtajana (yleisjohtaja 2) toiminut sekä yleisjohdossa tapahtumapöytäkirjaa pitänyt komisario.

Psykologisessa jälkipuinnissa mukana olleet ylikonstaapelit ovat itse laatineet tekemisistään kirjallisen raportin, jota on käytetty lähteenä. Ylikonstaapelien kanssa on käyty useita keskusteluja.

Työturvallisuusjohtamiseen, ennen kaikkea työsuojeluvastuuseen ja jälkitoimien organisointiin liittyen, on haastateltu poliisilaitosten työsuojelupäälliköitä. Työsuojelupäälliköt valittiin niistä Länsi-Suomen läänin poliisilaitoksista, joista oli työntekijöitä mukana Kauhajoella. Poliisilaitoksia on 11, joista kolmen työsuojelupäällikköä ei saatu haastateltua, joten haastatteluja tehtiin kahdeksan. Haastattelut tehtiin puhelinhaastatteluna. Haastattelut kirjattiin ylös ns. puhelinkuulustelu-menetelmällä, joka oli tuttu kaikille sekä haastattelijalle että haastateltaville. Menetelmässä esitetään kysymys, kirjaan vastaus, joka luetaan vastaajalle. Vastaaja voi näin varmistaa, että hänen sanomansa on kirjattu ylös niin kuin hän on sen tarkoittanut.

Toimintaryhmissä olleita haastateltiin ryhmähaastatteluna vähän yli vuosi tapahtuman jälkeen. Haastattelupyynnöksi esitettiin toimintaryhmän johtajana toimineen ylikonstaapelin kautta. Pyynnössä kerrottiin, että tarkoituksena on haastatella heitä Kauhajoen tapahtumista 23.9.2008 ja sen jälkeisistä kokemuksista, nyt kun vuosi tapahtuneesta on kulunut. Henkilöille kerrottiin, että haastattelu tehdään tieteellistä tutkimusta varten ja osanotto haastatteluun on vapaaehtoista. Haastatteluun osallistuivat kaikki ne, joille pyyntö esitettiin, eli osallistuminen oli 100 prosenttista. Haastateltavat olivat työskennelleet ennen tapahtumia kahdessa eri poliisilaitoksessa. Vuoden 2009 alun jälkeen he ovat kaikki työskennelleet Etelä-Pohjanmaan kihlakunnan poliisilaitoksessa.

Haastateltavat tuntevat toisensa pitkältä ajalta, koska he kaikki ovat joko poliisikoiranohjaajia tai koirapartiomiehiä. Koirapartiomies tarkoittaa poliisikoiranohjaajan vakituista partiomiestä, joka on saanut erityiskoulutusta poliisikoiran ohjaajan parina työskentelyyn. Haastateltaville kerrottiin ennen haastattelun alkua haastattelun tarkoitus, se ettei heidän yksittäisiä vastauksiaan tunnistettaisi ja se että haastattelu on täysin luottamuksellinen. Haastattelutilanne on avoin ja sen henki oli luottamuksellinen. Haastattelutilanteessa kaikki Kauhajoen tilanteeseen osallistuneet lausuiivat jotakin.

Haastattelun teemat liittyivät palokaasuihin, koska tässä joukossa oli niitä, jotka olivat altistuneet palokaasuille, psyykkiseen palautumiseen, mitä olisi pitänyt heidän mielestään tehdä toisin tai paremmin, palkitsemisen merkitykseen palautumiseen sekä mikä on heidän tilanteensa vuosi tapahtuneen jälkeen. Haastattelu suoritettiin 5.10.2009 ja se kesti kaksi tuntia. Haastattelua ei nauhoitettu vaan tutkija teki muistiinpanot. Haastattelujen tulokset on kirjoitettu niihin lukuihin, joissa haastatteluun liittyvää asiaa käsitellään. Lähdeviitteenä on tuolloin haastattelu 5.10.2009.

Suomalaisiin tapahtumiin liittyen normatiivinen aineisto on työturvallisuuslainsäädännön ja siihen liittyvää oikeuskirjallisuutta. Asiaan liittyvät säädökset ovat mainittu lähdeluettelossa.

Kauhajoella työsuojeluvaltuutettuna toimiva vanhempi konstaapeli toteutti Tampereen koulutuspäivien jälkeen henkilöstölle kyselyn, joka on analysoitu ja jonka tuloksia käytetään hyväksi. Kyselyä ei alun perin laadittu tieteellistä tarkoitusta varten. Kyselyn tarkoituksena oli antaa tietoa työsuojelutoimikunnalle, kuinka henkilökunta on kokenut erilaiset toimenpiteet. Työsuojeluvaltuutettu haastateltiin 6.11.2009. Tällöin haastattelun teemana oli varmistaa aiempien keskustelujen ja niiden kirjaamisen oikeellisuus. Uutena teemana oli tehtyjen työsuojeluvälineiden hankinnan merkitys henkilöstölle.

Materiaalina ovat myös työsuojelutoimikunnan pöytäkirjat, josta näkyvät asian tiimoilta tehdyt päätökset. Tehtyjen päätösten vaikuttavuutta arvioidaan henkilöstön kanssa käytyjen keskustelujen perusteella.

Kauhajoen henkilökunnalle tehtiin vuosi tapahtuman jälkeen lokakuussa 2009 kysely, joka lähetettiin 35 henkilölle ja johon vastasi 16 henkilöä. Kyselyn tarkoituksena oli selvittää kuinka toipuminen on edistynyt sekä tuntuvatko syksyllä 2008 tehdyt toimenpiteet oikeilta kun aikaa on mennyt.

Jokelan kouluampumisessa aineistona ovat yleisjohtajan tekemä kirjallinen selvitys Etelä-Suomen läänin poliisin työsuojelun piirivaltuutetulle sekä kenttäjohtajan ja yleisjohtajan haastattelut. Aineistona on käytetty myös Jokelan koulusurmista tehtyä raporttia.

Kauhajoella ja Jokelassa poliisi perusti ns. omaispuhelimen. Omaispuhelimeen vastanneet työntekijät ovat poikkeuksia, koska he ovat antaneet luvan asian käsittelyyn. Omaispuhelimeen liittyvä problematiikka on mielenkiintoinen ja opettava. Omaispuhelimeen vastaamisen henkinen kuormittavuus konkretisoitui Kauhajoella ja Jokelassa erittäin merkittävällä tavalla. Tapauksissa tulevat esille myös jälkitoimiin liittyvä prob-

lematiikkaa. Työntekijöitä ei ole merkitty lähdeluetteloon, koska näin heidän tunnistamisensa olisi mahdollista.

Selkeä poikkeus tunnistettavasta henkilöstö on Kauhajoella hengittämistään palokasuisista ammattitautidiagnoosin saanut ylikonstaapeli. Hän on kirjoittanut omasta asiastaan omalla nimellään Länsi-Suomen lääninhallituksen poliisiosaston tiedotuslehdessä Sireenissä. Muutenkin hän on antanut luvan käsitellä asiaa, jos siitä vain on apua tulevaisuudessa ja jos siitä halutaan ottaa opiksi.

Virginia Tech'in kouluampumisen osalta aineisto koostuu psykologisesta jälkipuinnista vastanneen komisarion kanssa käydystä sähköpostikirjeenvaihtoon sekä psykologiseen jälkipuintiin osallistuneen eläkkeellä olevan Salaisen palvelun (Secret Service) agentin, joka on tällä hetkellä lisensoitu itsenäinen sosiaalityöntekijä (LISW) kanssa käytyyn sähköpostikirjeenvaihtoon. Aineistona on jälkipuinnista vastanneiden raportti ja analyysi tehdyistä toimenpiteistä. Aineistona on käytetty myös Virginia osavaltion kuvernöörin asettaman tutkintalautakunnan raporttia. Tutkija vieraili Virginia Tech'issä heinäkuussa 2010. Vierailun aikana haastateltiin kaksi toimintaan välittömästi osallistunutta poliisimiestä sekä Virginia Tech'in poliisilaitoksen johtoa.

Aineiston analyysissa voidaan hakea aineistosta samankaltaisuuksia tai erilaisuuksia. Aineistosta voidaan hakea myös toiminnan logiikkaa, tyypillistä kertomusta, kirjoittaa kaikista vastauksista yksi tyypillinen kertomus yms. (Tuomi & Sarajärvi 2004, 94; Eskola & Suoranta 1998, 161–185).

Aineistosta on haettu samankaltaisuuksia, mutta myös eroavaisuuksia. Vertailtaessa kolmen kouluampumisen jälkeen poliisiorganisaatioissa suoritettuja toimenpiteitä on perusteltua hakea samankaltaisuutta mutta myös eroavaisuuksia. Eroavaisuuksien hakeminen on keino tuoda esiin seikkoja, joita on mahdollisesti jossain tapauksessa tehty ja joita olisi kannattanut myös muissa tapauksissa tehdä.

Henkilöstölle suoritettua kyselyä on analysoitu laskemalla keskiarvo vastauksista. Lisäksi on laskettu ja luokiteltu kuinka moni vastaajista on arvioinut toimenpiteet joko erittäin hyväksi tai hyväksi sekä myös se kuinka moni on arvioinut toimenpiteet erittäin huonoiksi tai huonoiksi. Henkilöstölle suoritettussa kyselyssä pyydettiin laittamaan toimenpiteet tärkeysjärjestykseen. Kyselylomakkeista on analysoitu tärkeysjärjestys.

Työsuojelupäälliköiden haastatteluista on analysoitu heidän käsityksiään työsuojeluvastuusta, kenen pitäisi vastata jälkitoimista sekä heidän asenteitaan psykologiseen jälkipuintiin. Toimintaryhmän jäsenten haastattelussa haettiin vastauksia siihen kuinka he ovat toipuneet ja kuinka he kokivat heille tarjotut toimenpiteet.

Tutkimuksen empiirisen osan aineistona ovat:

- työsuojelutoimikunnan kokouspöytäkirjat
- haastattelut ja keskustelut henkilöstöön kuuluvien kanssa
- henkilöstölle suunnattu kysely
- vertaistukea antaneiden poliisien oma kertomus toimistaan
- tiedotusvälineissä julkaistut aineistot
- tutkijan havainnot ajalta 1.10.-31.12.2008
- virallisten tutkintaryhmien raportit
- palokaasuihin liittyen poliisin tutkintaraportti

Tutkijan rooli Kauhajoella on kerrottu jo aiemmin. Näiltä osin tutkimusmenetelmä muistutti osallistuvan havainnoitsijan roolia. Käsitettä osallistuva havainnoija ei tässä yhteydessä voida käyttää sen yleisessä merkityksessä. Tutkija ei ollut tutkija, kun hän oli Kauhajoella. Kuitenkin tuosta ajasta on jäänyt muistikuvia ja käsityksiä. Näiden muistikuvien ja käsitysten oikeellisuus on tarkastettu muilta asianosaisilta. Sellaista aineistoa, joka on ainoastaan tutkijan mielikuvissa, ei tässä tutkimuksessa ole käytetty.

Tutkijalla ei ole mitään sidoksia Jokelan tai Virginia Tech'in kouluuampumisiin. Näiltä osin tutkimuksen aineistoon eikä aineiston käsittelyyn ei sisälly sellaista subjektiivisuuden vaaraa kuin sisältyy eräisiin Kauhajoelta kerättyihin aineistoihin.

### ***2.3. Työturvallisuusjohtaminen***

Johtamisesta on olemassa useitakin määritelmiä. Johtaminen organisaatiossa voidaan määritellä toimintona, jonka ytimenä on saada asiat tehdyiksi (Vartola 2005, 58). Lyhyesti johtamista voidaan kuvata keinoksi saada alaiset toimimaan ja asiat tapahtumaan johtajan haluamalla tavalla.

Johtamisessa on erilaisia ismejä. Erilaiset ismit käyvät ilmi seuraavasta listasta: strateginen johtaminen, käskyttäminen, tulosjohtaminen, tavoitejohtaminen, management by walking around, management ”by perkele”, tilannejohtaminen, minuuttijohtaminen, osaamisen johtaminen / osaamisperusteinen johtaminen, asiakaslähtöinen johtaminen / palvelujohtaminen, knowledge management, balanced scorecard- johtaminen, muutosjohtaminen, prosessijohtaminen, projektijohtajuus, ratkaisuperusteinen johtajuus, mallijohtaminen, tunnejohtaminen ja arvojohtaminen (Haapalainen 2005, 11–30). Näiden lisäksi tunnetaan ainakin seuraavia johtamisoppeja; pelolla johtaminen, laatujohtaminen ja stressijohtaminen. Edellä oleva kuvaa sitä, että johtamiseen kyllä löytyy malleja ja



teorioita. Hyvä johtaja on avoin kaikille johtamiseen liittyvälle teorialle ja koulutukselle (Haapalainen 2005, 31–32).

Edellä olevasta listasta puuttuu tässä tutkimuksessa käytettävä työturvallisuusjohtaminen. Työturvallisuusjohtamisen puuttuminen em. listasta on selitettävissä sillä, ettei se ole johtamisen ismi vaan sitä voidaan kuvata eräänä organisaation toiminnan osana tai järjestelmänä. Työturvallisuusjohtaminen ei ole käsitteenä vakiintunut. Käsite turvallisuusjohtaminen on työsuojelussa määritelty. Seuraavassa esitellään muutamia turvallisuusjohtamisen määritelmiä. Työsuojelusanastossa määritellään turvallisuusjohtaminen seuraavasti:

*”kokonaisvaltainen turvallisuuden hallinta, jossa yhdistyy sekä menetelmien ja toimintatapojen että ihmisten johtaminen”  
huomautus  
Turvallisuusjohtaminen pitää sisällään suunnittelun, toiminnan ja seurannan. Se sisältää ajatuksen turvallisuuden ja terveellisyiden edistämisestä.” (tsr.fi).*

Turvallisuusjohtaminen on käsitteenä painottunut hyvin selkeästi fyysisen työturvallisuuden parantamiseen ja johtamiseen. Kuusisto (2000, 14) käyttää väitöskirjassaan Heinrichin ym.( 1980) määritelmää:

*“A systematic control of worker performance, machine performance, and psychical environment. The control includes both prevention and correction of unsafe conditions and circumstances.” (Ks. Kuusisto 2000, 14)*

Turvallisuusjohtaminen on alue, jolla johto pitää huolta henkilöstön, asiakkaiden ja ympäristön turvallisuudesta. Turvallisuusjohtamiseen kuuluu työturvallisuuden- ja terveyden johtaminen (Hämäläinen & Anttila 2008, 6). Laitinen ym. määrittelevät turvallisuusjohtamisen kirjassaan seuraavasti:

*”Turvallisuusjohtamisella tarkoitetaan tässä sellaista johdon ja esimiesten toimintaa työpaikan prosessien, toimintatapojen, työolosuhteiden, henkilöstön ammattitaidon, yhteistyön ja työilmapiirin kehittämiseksi, jonka tavoitteena on turvallisuustason ja työpaikan kilpailukyvyyn jatkuva parantaminen.” ( Laitinen ym. 2009, 37).*

Turvallisuusjohtaminen määritellään raportissa Työturvallisuus valtion työpaikoilla seuraavasti:

*”Turvallisuusjohtaminen on kokonaisvaltaista sekä lakisääteistä että omaehtoista turvallisuuden hallintaa. Siinä yhdistyvät menetelmien ja toimintatapojen sekä ihmisten johtaminen. Turvallisuusjohtaminen sisältää turvallisuuden, terveellisyyden ja työhyvinvoinnin edistämisen työpaikalla. Sen menetelmiä ovat suunnittelu, toiminta ja seuranta sekä parannustenmahdollistaminen. Organisaation johdon tehtävänä on määritellä turvallisuuden hallintaa koskevat tehtävät, toimivallat ja vastuut organisaatiossa. Turvallisuusjohtamisen malli on tuotu työpaikoille toiminnan lähtökohdaksi työturvallisuuslain (738/2002) myötä. Turvallisuusjohtamisen perustana on työpaikan oma-aloitteinen, järjestelmällinen ja pitkäjänteinen turvallisuudenhallinta. Turvallisuuden parantaminen ja hallinta muodostavat jatkuvan prosessin. Vaarojen tunnistaminen ja riskien arviointi ovat turvallisuusjohtamisen keskeisiä työkaluja. Niiden avulla arvioidaan työolojen kehittämistarpeet ja työympäristötekijöiden vaikutukset. Turvallisuusjohtaminen on tärkeä osa ennakkoivaa työsuojelua. Työturvallisuuslaki edellyttää käytännössä työpaikan turvallisuusjohtamista. Aiemmin pidettiin turvallisuustoiminnan tavoitteena yksinomaan parantunutta turvallisuutta ja terveyttä. Viime aikoina on päädytty ajatukseen, jonka mukaan turvallisuutta edistävän toiminnan hyödyt näkyvät myös tuottavuudessa ja laadussa.”* (Työturvallisuus valtion työpaikoilla 2010, 17–18).

DeJoy on (DeJoy 2005) verrannut kahta eri lähestymistapaa turvallisuusjohtamiseen. Hän on verrannut käyttäymisen merkitystä (behavior-based approach to safety) ja työ-kulttuurin muutoksen (culture approach to safety) eroja. Hänen mukaansa paras tulos saadaan yhdistämällä näiden parhaat puolet. (DeJoy 2005). Makin ym. (2008) tuo esille, että turvallisuusjohtaminen koostuu turvallisesta paikasta, turvallisuutta ajattelevasta henkilöstöstä sekä turvallisuusjärjestelmistä. (Makin ym. 2008).

Työturvallisuuden johtamisen mallit ovat kehittyneet turvallisuuskriittisten organisaatioiden tarpeisiin. Kemian prosessiteollisuuden, energiateollisuuden ja ilmailuun so-pivat byrokraattiset menettelyt, jotka perustuvat tarkkaan ohjeistukseen ja tiukkaan val-vontaan, eivät sinällään sovi joustavuutta vaativaan toimintaan. (Laitinen ym. 2009, 44).

Turvallisuusjohtamisen alaan liittyvää tutkimusta on Suomessa tehty perinteisesti teknillisissä oppilaitoksissa. Turvallisuusjohtamisen tutkimusta on kritisoitu liiallisesta keskittymisestä rakenteellisiin seikkoihin. Tutkimus on kohdentunut sääntöihin, vastuisiin, suunnitelmiin ja organisaatiohierarkioihin. (Levä 2003, 24; Hämäläinen & Anttila 2008, 10).

Turvallisuusjohtaminen koostuu yleisen käsityksen mukaan asiajohtamisesta (management) ja henkilöstöjohtamisesta (leadership). Aiemmin turvallisuusjohtaminen on mielletty lähes ainoastaan asioiden johtamiseksi, mutta nykyisin on alettu ymmärtämään yhä paremmin henkilöstöjohtamisen merkitys myös turvallisuusjohtamisessa (Hämäläinen & Anttila 2008, 9; Makin ym. 2008, 946). Työturvallisuuden kehittämisen johdosta keskusteluun nousee uusia aiheita. Tällä hetkellä keskustelun kuuma aihe on fyysisen työympäristön lisäksi eri tekijöistä johtuva henkinen kuormittuminen. (Laitinen ym. 2009, 46; Downen 2010).

Vaikeiden tapahtumien käsittely sekä tarvittavien jälkitoimien järjestäminen ovat johtamista. Johto vastaa siitä, että jälkihoidosta huolehditaan ja kaikki tarvittavat toimenpiteet on tehty. Johdolla tässä tarkoitetaan ennen kaikkea sitä johtoa, joka on työsuojeluvastuussa. Onnistuneet jälkitoimenpiteet ovat osa työhyvinvointia ja keino saada ylläpidettyä henkilöstön terveyttä ja työkykyä. Työkyvyn ja terveyden ylläpitäminen onnistuu vain hyvän johtamisen avulla (Juuti & Vuorela 2002, 18).

Jos ja kun luokittelemme johtamista, niin traumaattisiin kriiseihin liittyvä johtaminen voidaan luokitella turvallisuusjohtamisen alle. Hyvällä turvallisuusjohtamisella on useita eri vaikutuksia. Se parantaa johdon ja henkilöstön sitoutumista toimintaan ja turvallisiin toimintatapoihin. Se lisää henkilöstön tyytyväisyyttä ja parantaa työilmapiiriä. (Torp & Moen 2006, 779–780, Dejoy ym. 2010). *”Osaava johto osaa yhdistää tuottavuuden ja tulokellisuuden kehittämisen työolojen ja työtyytyväisyyden kehittämiseen ja saa ” kaksi yhden hinnalla” ”.* (Laitinen ym. 2009, 234) Työolot vaikuttavat tuottavuuteen kolmea eri reittiä. 1) Samat toimenpiteet parantavat suoraan sekä tuottavuutta että työoloja. 2) Työolojen paraneminen vähentää sairauksien ja tapaturmien aiheuttamia hukkakustannuksia. 3) Se on omiaan parantamaan henkilöstön motivaatiota työskennellä parhaansa mukaan organisaation hyväksi. (Laitinen ym. 2009, 234).

Tässä tutkimuksessa ei käytetä yllä määriteltyä turvallisuusjohtamisen käsitettä. Turvallisuus on sanana laaja. Poliisin tehtävänä on toimia sisäisen turvallisuuden viranomaisena. Tästä voidaan johtaa väite, että kaikki poliisin toiminta on turvallisuuden edistämistä ja väittää, että kaikki poliisin johtaminen on turvallisuusjohtamista. Kuiten-

kin yllä olevista käsitteistä käy ilmi, että turvallisuusjohtaminen on työelämässä tapahtuvaa työelämän ja työpaikkojen turvallisuuden parantamiseen tähtäävää johtamista. Tutkimuksessa käytetään *työturvallisuusjohtamis-* käsitettä, joka on käsitteenä yksiselitteisempi ja tarkempi sekä tuo esille sen, että kyse on työpaikalla tapahtuvasta työturvallisuuden parantamiseen tähtäävästä johtamiskokonaisuudesta. Työturvallisuusjohtamisella tarkoitetaan tässä työssä:

*Johdettua ja organisoitua toimintaa, jolla edistetään työpaikan fyysistä ja henkistä työturvallisuutta sekä ylläpidetään työntekijöiden terveyttä systemaattisella toiminnalla.*

Tässä tutkimuksessa käsittehierarkia menee seuraavasti. Työturvallisuusjohtaminen on yläkäsite. Työturvallisuusjohtaminen voidaan jakaa fyysisen ja henkisen työturvallisuuden johtamiseen. Tässä tutkimuksessa tutkimuksen kohteena on henkisen työturvallisuuden johtaminen ja organisointi kriisitilanteiden yhteydessä. Tällä tarkoitetaan niitä työturvallisuuteen liittyviä toimenpiteitä, joita työnantaja suorittaa kriisin yhteydessä ja jälkeen, varmistaaksensa henkilöstön työkyvyn. Henkinen työturvallisuus voidaan määrittellä seuraavasti:

*Henkiseen työsuojeluun kuuluu velvollisuus suunnitella työympäristö ja työ siten, että sen suorittaminen on turvallista. Henkiseen työsuojeluun kuuluu velvollisuus järjestää riittävä tuki ja seuranta traumaattisen työtehtävän tai – tilanteen jälkeen. Henkisen työsuojelun velvollisuutena on varmistaa, että työntekijän henkinen terveys säilyy.*

Työturvallisuuden johtaminen ja organisointi on kriisin aikana ja niiden jälkeen tärkeää, koska kyse on työntekijöiden eli henkilöstön terveydestä ja jaksamisesta. Henkilöstö, joka on motivoitunut, on työpaikan keskeinen voimavara ja kilpailukyvyn tekijä. Henkilöstön pitäminen motivoituneena on vaikeaa, jos johto laiminlyö työskentelyolosuhteet. (Laitinen ym. 2009, 234, Dejoy ym. 2010). Poliisiorganisaatiossa työskentelyolosuhteisiin voidaan lukea mm. tilat, työvälineet, ilmapiiri, luottamus asioiden hoitamiseen kriisien yhteydessä, suojavälineet sekä asianmukaisten välineet voimakeinojen käyttöön.

Työllä on pääsääntöisesti positiivisia vaikutuksia ihmisen terveyteen ja hyvinvointiin. Työllä ihminen täyttää keskeisiä turvallisuuteensa, itsensä toteuttamiseen ja sosiaaliseen kanssakäymiseen liittyviä perustarpeitaan. Työ altistaa kuitenkin myös erilaisille kuormitus- ja vaaratekijöille. Näiden vaikutukset työntekijään riippuvat osittain myös

työntekijän henkilökohtaisista ja yksilöllisistä ominaisuuksistaan. Sopivan suuruisena kuormitus voi olla positiivista. Jos kuormitus on liiallista tai liian vähäistä se on haitallista, joka voi johtaa sairastumiseen ja tapaturmaiseen vammautumiseen. Vaara- ja kuormitustekijät voidaan jakaa kuuteen pääryhmään (Laitinen ym. 2009, 85–86).

- fyysiset kuormitustekijät
- psyykkiset ja sosiaaliset kuormitustekijät
- kemialliset ja biologiset altisteet
- fysikaaliset altisteet
- liikkumisen tapaturmavaarat
- työvälineiden tapaturmavaarat

Normaalisti psykososiaalisella työkuormituksella tarkoitetaan useita toisiinsa yhteydessä olevia tekijöitä, joita ovat työmäärä ja työtahti, työhön käytetty aika, työn vaativuus omaan osaamiseen nähden, työn vastuullisuus, esimieheltä saatava rakentava tuki ja palaute, työtä estävät häiriötekijät ja omat vaikutusmahdollisuudet sekä epäasiallinen ja epäoikeudenmukainen kohtelu. Työnantajan on kaikilla organisaatiotasoilla huolehdittava työturvallisuuslain yleisen huolehtimisvelvoitteen mukaisesti työntekijöiden henkisestä terveydestä ottaen huomioon työ, työolosuhteet ja työntekijän henkilökohtaiset edellytykset. Työn suunnittelussa ja mitoituksessa on huomioitava ihmisen fyysiset ja henkiset edellytykset terveystaittojen välttämiseksi. Jos todetaan jonkun työntekijän kuormittuvat työssään terveyttään vaarantavalla tavalla, on työnantajalla tiedon saatuaan velvollisuus ryhtyä toimiin haitallisten kuormitustekijöiden selvittämiseksi sekä vaaran välttämiseksi tai vähentämiseksi. Jos kuormittumisen toteamiseksi tarvitaan asiantuntijan apua, on työnantajan ensisijaisesti käytettävä työterveyshuollon apua. ( Laitinen ym. 2009, 154).

Poliisin työsuojelun toimintaohjelman liite kaksi on otsikoitu: Psykososiaaliset yksilö- ja yhteisöpalvelut työterveyshuollossa. Liitteessä on maininta, että työterveyshuollon psykososiaalinen toiminta on lakisääteistä työterveyshuoltoa ja kohdistuu joko työntekijöihin tai työyhteisöön. Toiminnan tarpeen arvioi aina työterveyshuollon ammattihenkilö (työterveyslääkäri tai -hoitaja) ja palvelun toteuttaa tarvittaessa työterveyspsykologi.

Psykososiaalisen toiminnan tavoitteena on työssä esiintyvien psyykkisten ja sosiaalisten kuormitustekijöiden tunnistaminen ja hallinta. Näitä ovat lähinnä työn henkinen kuormittavuus ja työyhteisöongelmat. Työterveyshuollon tehtäviin kuuluu selvittää työn psyykkinen ja sosiaalinen kuormittavuus sekä tunnistaa terveydelle haitalliset tekijät ja

arvioida niiden tervehdellinen merkitys. Selvitysten perusteella työterveyshuolto tekee työnantajalle aloitteita ja ehdotuksia tarvittavista toimenpiteistä.

Liitteessä on myös esimerkkejä työterveyshuollon psykologin toiminnasta. Eräs esimerkki on psykologin toiminta traumaattisten kokemusten purkutilaisuuksissa. Huomiota ansaitseva seikka on, että palveluprosessina on tuolloin ensiapuvalmius. (Poliisin työterveyshuollon valtakunnallinen toimintaohjelma 2009–2012 liite 2).

Länsi-Suomen läänin poliisin työsuojeluohjelmassa vuosille 2004–2007 todetaan kohdassa 6.6. ”Jälkihoito” seuraavasti:

*”Traumaattisten tilanteiden jälkihoito toteutetaan yhteistyössä terveydenhuollon asiantuntijoiden sekä tarvittaessa yksikön päällystön kanssa. Poliisilaitoksen poliisipäällikön tulee huolehtia siitä, että poliisilaitoksella on toimiva järjestelmä jälkihoitotilanteen järjestämiseen. Vastuu tarpeellisen jälkihoitotilanteen käynnistämisestä on tilanteen aikaisella kenttäjohtajalla taikka hänen esimiehellään.”*

Länsi-Suomen läänin poliisin työsuojeluohjelmassa vuosille 2006–2009 kohdan numerointi on muuttunut 7.6. ja sen sisältöön on tullut lisäys:

*”Aloite jälkihoitotilanteen käynnistämisestä voi tulla myös toimintatilanteessa mukana olleelta, yksittäiseltä virkamieheltä.”*

(Länsi-Suomen läänin poliisin työsuojeluohjelma 2006–2009).

Työsuojelun toimintaohjelma on tullut voimaan 1.1.2004, joten jokaisessa poliisilaitoksessa olisi tullut olla toimiva järjestelmä jälkihoitotilanteen järjestämiseen. Ohjeen kohdasta käy ilmi se, että vastuu tarpeellisten toimenpiteiden järjestämisestä on kenttäjohtajalla tai hänen esimiehellään. Ohjelma on näiltä osin työturvallisuuslain mukainen.

#### **2.4. Katastrofi, suuronnettomuus, kriisi ja kriisinhallinta**

Tarkasteltaessa työturvallisuuden johtamista kriisien ja kriittisten työtilanteiden yhteydessä pitää aluksi selventää mitä tarkoitetaan kriisillä. Jos työntekijä ei koe työtilanteessa mitään kriittistä tai traumaattista, ei erityisiä jälkitoimia tarvita. Ilman kriittistä tilannetta työnteko ja organisaation toiminta jatkuu normaalina päivittäistoimintana. Kriittinen työtilanne voidaan määritellä työntekijän kannalta katastrofiksi tai kriisiksi.

Katastrofin ja kriisin sekä onnettomuuden käsitteiden yksiselitteinen määrittely suomeksi on haastava tehtävä. Onnettomuus käsitteenä pitää sisällään hyvin erilaisia onnettomuuksia laajuudesta ja tyypistä riippuen. Onnettomuuksista puhuttaessa voidaan pu-

hua arkielämän onnettomuuksista, viranomaiset voivat puhua rutiinitapauksista tai suuronnettomuuksista ja katastrofeista (Nurmi 2006, 9). Onnettomuus käsitteen moninaisuutta ja yläkäsitteenomaisuutta kuvaa, että Konginkankaalla 19.3.2004 tapahtuneesta liikenneonnettomuudesta, jossa kuoli 23 ihmistä, käytettiin käsitettä onnettomuus. Liikenneturva julkaisi omassa julkaisusarjassaan tutkimuksen neljän sanomalehden kirjoittelusta. Raportin otsikossa käytetään sanaa onnettomuus, joka on myös yksi raportin avainsana (asiasana). Raportin luku neljä on otsikoitu ”Miksi liikennekatastrofit ovat mahdollisia”. Onnettomuus on käsitteellisesti muuttunut liikennekatastrofiksi. Tätä ei voida pitää mitenkään virheellisenä, koska kyseessä on kuolonuhrien määrällä mitattuna Suomen tuhoisin maantieliikenneonnettomuus. Raportin tekstiosassa käytetään pääsääntöisesti onnettomuus- käsitettä, mutta myös käsitteet katastrofi, suuronnettomuus ja vakavat onnettomuudet ovat käytössä. Raportissa on otsikoita tutkimuksen kohteena olleista lehdistä, joista käy ilmi, että lehdet käyttivät käsitteitä onnettomuus, tieliikenneonnettomuus, suuronnettomuus, ja bussiturma. (Piispa 2004). Nurmi käyttää Konginkankaan tapahtumista käsitettä suurienerginen onnettomuus (Nurmi 2006, 10).

Jokelan ja Kauhajoen kouluampumisista tehtiin mediaa käsittelevä tutkimus: ”Koulusurmat verkostoyhteiskunnassa. Analyysi Jokelan ja Kauhajoen kriisien viestinnästä.” (Hakala 2009) otsikossa esiintyy sana kriisi. Tutkimuksen tekijä on luokitellut kouluampumiset kriiseiksi. Tutkimuksen asiasanat ovat kriisiviestintä, kriisijohtaminen, koulusurmat, media-analyysi, mediakatastrofi, mediakulttuuri ja organisaatioviestintä. (Hakala 2009) Raportissa käytetään ilmaisuja kriisi, katastrofi ja mediakatastrofi. ”Koulusurmat olivat katastrofi suomalaiselle yhteiskunnalle” (Hakala 123, 2009). Myöhemmin samassa luvussa, joka on otsikoitu ”Koulusurmat mediakatastrofina” kirjoitetaan: *”Kriisi järkyttää, koska se iskee yhteiskunnan keskeisiin symboleihin. Kauhajoen ja Jokelan verilöylyjä voidaan ajatella hyökkäyksinä paitsi yksittäisiä ihmisiä kohtaan myös koko hyvinvointiyhteiskunnan symbolista ydintä kohtaan.”* (Hakala 123, 2009).

Nurmen (Nurmi 2006) mukaan onnettomuuksien väliset erot näkyvät siinä kuinka niitä tutkitaan. Onnettomuuksia voidaan tutkia eri näkökulmista esimerkiksi hallinnollisesta, taloudellisesta, juridisesta, psykiatris-psykologisesta tai eettisestä näkökulmasta. Englannin kielessä erilaisille onnettomuuksille on enemmän kuvaavia sanoja kuin suomenkielessä. Englannin kielessä on mm. ilmaisut risk, hazard, disaster ja catastrophe. Riskit ja hazardit onnettomuuksien yhteydessä liittyvät onnettomuuksien ennakointiin. Englanninkieliset ilmaisut emergency (häätätilanne) tarkoittaa jokapäiväistä onnettomuutta. Disaster, joka määritellään Oxford English Dictionary sanakirjassa seuraavasti:

”Anything that befalls of ruinous or distressing nature; a sudden or great misfortune, mishap, or misadventure; a calamity.” Nurmi on käyttänyt Websterin sanakirjan (2001) määritelmää. Siinä disaster määritellään tuhoisaksi, äkilliseksi tapahtumaksi, joka aiheuttaa ihmishenkien menetyksiä, materiaalisia vahinkoja tai kärsimystä, tarkoittaa suuronnettomuutta (Nurmi 2006, 10–11). Sana catastrophe määritellään Oxford English Dictionary sanakirjassa seuraavasti: ”A sudden disaster, wide-spread, very fatal, or signal.” Katastrofi on siis äkillinen ”disaster” laajalle levinnyt, hyvin fataali tai merkittävä. Katastrofi voidaan määritellä suurimmaksi onnettomuudeksi. Ei voida tehdä selkeää rajausta milloin onnettomuus muuttuu katastrofiksi. Rajanvedossa meidän on luotettava kokemukseen ja arkijärkeen.

Yleinen suomalainen ontologia antaa katastrofin (asiasana englanniksi catastrophes) lähikäsitteiksi joukkotuho, suuronnettomuus ja väestökato. Suuronnettomuuden (asiasana englanniksi catastrophes) lähikäsitteiksi joukkotuho ja katastrofit. Onnettomuudet sanan (asiasana englanniksi disasters) lähikäsite on tapaturmat. Vieruskäsitteitä ovat mm. katastrofit, liikenneonnettomuudet ja suuronnettomuudet. (YSO – Yleinen suomalainen ontologia)

Suuronnettomuus määritellään Suuronnettomuusoppaassa seuraavasti:

*suuronnettomuudella tarkoitetaan tapahtumaa, joka on vakava uhrien määrän, vammojen laadun sekä paikallisten resurssien että ympäristövahinkojen ja omaisuusvahinkojen perusteella”*  
(Söder & Ekman 2006, 14)

Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2009:41 ” Traumaattisten tilanteiden psykososiaalinen tuki ja palvelut” suuronnettomuus määritellään seuraavasti:

*Suuronnettomuus määritellään tavallisesti kuolleiden ja loukkaantuneiden lukumäärän, joskus myös uhanalaisiksi joutuneiden lukumäärän tai omaisuusvahinkojen perusteella. Yleensä kyseessä on äkillinen, tahaton, havaittava tapahtuma, joka aiheuttaa huomattavaa vahinkoa, kuten suuri liikenneonnettomuus, tulipalo, räjähdys, tulva tai muu luonnononnettomuus, tai lukuisia uhreja aiheuttava väkivaltatilanne, kuten kouluampuminen.”*  
( STM selvityksiä 2009:41, 11).

Selvityksen liitteessä kaksi suuronnettomuus määritellään:

*Suuronnettomuus. Määritelmän mukaan onnettomuus, jossa kuolleiden tai vammautuneiden määrä on 10 – 100 tai jossa*



*omaisuusvahingot ovat huomattavat ja joka vaatii vastaavan laajuisten viranomaisten toimenpiteiden tarpeen. Pelastustoiminnassa selviydytään kuitenkin yleensä alueellisin voimin ja lääkinnällisessä toiminnassa valmiusastetta nostamalla. ( STM selvityksiä 2009, liite 2).*

Kriisiä käytetään sanana hyvin laajalti, sitä käytetään sanomalehtien artikkeleissa, akateemisessa tutkimuksessa, julkisen hallinnon raporteissa, politiikassa ja kansanomaisessa kielenkäytössä. Kriisillä voidaan kuvata laajaa joukkoa ilmiöitä kuten terroristi-hyökkäyksiä (9/11, Lontoon bussipommit), politiikan epäonnistumista, poliittisia skandaaleja, pyörremyrskyjä (hurrikaani Katrina), tulvia, helleaaltoja, kemiallisia räjähdyksiä, tsunamia, metsäpaloja, lento-onnettomuuksia, raideliikenneonnettomuuksia, kaupunkimellakoita ja terveysuhkia (panepidemia, BSE). (Drennan & McConnell 2007, 14–15).

Drennan ja McConnell (2007, 14–16) määrittelevät kriisit käsitteenä neljällä eri tavalla. Kriisi itsestäänselvänä (self-evident), kriisi objektiivisena ilmiönä (objective phenomenon), kriisi yksilön käsityksenä (matter of individual perception) ja kriisi sosiaalisena rakenteena (social construction). Krogars huomauttaa, että kriisi käsitteenä sisältää arvoihin ja arvostuksiin perustuvaa arviointia. (Krogars 1995, 9).

Kriisin arkimääritelmästä ja itsestään selvyydestä, johtuu, että kriisin määrittelemisen tieteelliseen tarkoitukseen on vaikeaa. Kriisi objektiivisena ilmiönä, jota voidaan käyttää tieteellisessä mielessä, täyttää seuraavat kolme ehtoa:

- rankka ja kova uhka,
- paljon epätietoisuutta ja epävarmuutta
- tarve kiireellisiin toimenpiteisiin (Drennan & McConnell 2007, 15–16).

Käsitteenä kriisi tulee varata koskemaan tiettyjä tilanteita, joiden epämieluisat seikat menevät paljon ylitse normaalin (Drennan & McConnell 2007, 16). Käsitteen kriisi ylikäyttöä tulee varoa, mutta voimme todeta kouluampumistilanteiden olevan kriisejä. Niihin sisältyy rankka ja kova uhka, paljon epätietoisuutta sekä tarve kiireellisiin toimenpiteisiin.

Määriteltäessä kriisi yksilön kautta ja yksilön subjektiivisesti tulkittavana, tullaan tilanteeseen, jossa samassa tietyssä tapahtumassa joku näkee kriisin ja joku toinen taas ei näe kriisiä. Tästä syystä on esitetty myös näkökulmia siihen, ettei käsitettä kriisi tulisi käyttää laisinkaan. Perusteena on ollut se, että kriisi on kielellinen käsite, jota eri ihmi-

set ja ryhmät käyttävät eri tavoin antaessaan määritelmiä tietyille tapahtumille. (Drennan & McConnell 2007, 16).

Kriisi sosiaalisena rakenteena on kriisin tarkastelua, jostakin objektiivisen ja yksilöllisen tarkastelutavan väliltä. Tässä tarkastelussa myönnetään, että yksilöt voivat kokea ja nähdä samankin kriisin eri tavoilla. Tähän vaikuttavat yksilöiden omat uskomukset, tulkinnat, roolit, vastuut jne. Tarkastelussa myönnetään, että yksilöt ja organisaatiot kohtaavat tilanteita, jotka menevät niiden rutiinitoiminnan ylitse. Ne kokevat epätavallisia uhkia olosuhteissa, joissa on käytössä puutteelliset tiedot ja päätöksiä joudutaan tekemään ajanpuutteessa. Kaikki edellä esitetyt neljä tapaa käsitellä kriisejä sisältävät omat hyvät puolensa. Monipuolisin tapa käsitellä kriisejä on nähdä kriisit sosiaalisena rakenteena. (Drennan & McConnell 2007, 17).

Nurmi (2006, 11) on esitellyt teoksessaan jaon tavanomaisiin rutiinipelastustehtäviin ja vaativiin tehtäviin/suuronnettomuuksiin (taulukko 2).

**Taulukko 2. Jako tavanomaiset rutiinipelastustehtävät ja vaativa tehtävä/suuronnettomuus (Nurmi 2006, 11).**

Tavanomaiset rutiinipelastustehtävät	Vaativa tehtävä/suuronnettomuus
<ul style="list-style-type: none"> <li>tehtävällä ”tutut kasvot” ja yhteistyökumppanit</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Paljon yhteistyökumppaneita, tuntemattomia ihmisiä</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Tutut tehtävät ja toimintalinjat</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Rutiinista poikkeavia tehtäviä</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Organisaation sisäinen koordinaatio yleensä riittää</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Useiden toimijoiden ja organisaatioiden välinen koordinaatio otetaan käyttöön</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Tiet, puhelimet, ja rakennelmat kunnossa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tiet tukossa, puhelinlinjat poikki tai tukkeutuneet, paljon tuhoa tapahtumapaikalla</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Radiopuhelinliikenne toimii joustavasti</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Radiopuhelinliikenne ylikuormittunut</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Kommunikointi pääasiassa toimialan sisäistä</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kommunikointi toimialojen ja toimijoiden kanssa, joiden ammattiterminologia poikkeaa omasta</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Tapahtumapaikalla kotimainen media</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tapahtumapaikalla kansainvälistä mediaa</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Johtamisjärjestelmän kapasiteetti riittää hoitamaan tilanteen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Johtamisjärjestelmän kapasiteetti ylikuormittunut</li> </ul>

Kouluampumiset ovat yllä mainituin kriteerein jaoteltuna vaativia tehtäviä/suuronnettomuuksia. Niissä tapahtumiin osallistui useita eri viranomaisia, tehtävät olivat rutiinista poikkeavia, matkapuhelinjärjestelmä tukkeutui, tapahtumapaikalla oli

mediaa sekä kotimaasta että ulkomailta jne. Kuten edeltä käy ilmi kirjallisuudessa ja tutkimuksessa käytetään käsitteitä kriisi, katastrofi, suuronnettomuus tai kriittinen tilanne. Tässä tutkimuksessa käytetään käsitettä *kriisi*.

Miksi kriisejä sattuu? Drennan ja McConnell (2007, 49) esittävät kysymykset, miksi kriisejä sattuu tai vielä merkittävämpää miksi historia usein toistaa itseään, samoja virheitä tehdään yhä uudelleen ja uudelleen. He esittävät vastauksena, että kriisejä tapahtuu koska organisaatiot ovat kykenemättömiä tunnistamaan olemassa olevia varoitusmerkkejä tai aliarvioivat varoitusmerkit. Joka päivä tapahtuu lukuisia pieniä riskitapauksia, joihin meidän täytyy reagoida. Suurin osa näistä on seuraamuksiltaan vähäisiä tai ainakin vaikuttavat olevan. Kun näihin tekijöihin liittyy muita tekijöitä, voivat ne yhdessä aiheuttaa paljon vakavimmat seuraukset.

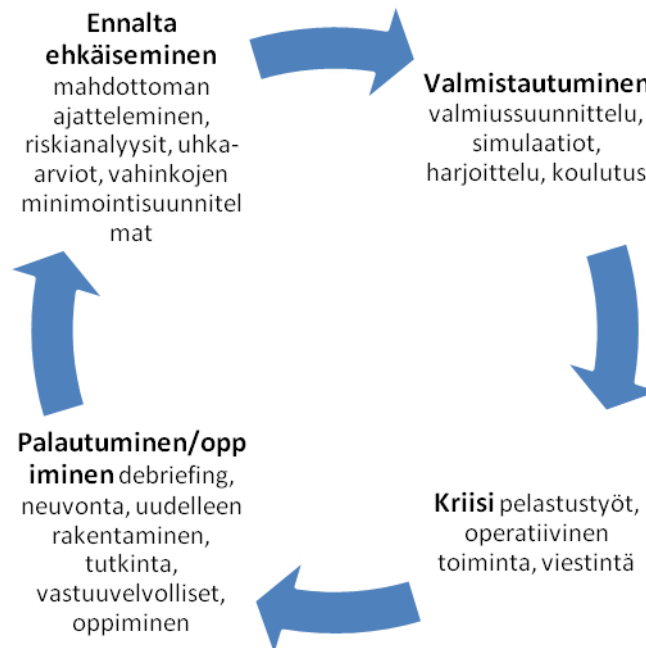
Kriisitilanteessa työturvallisuuden johtaminen sisältyy kriisinhallintaan. Myöhemmin kuviossa 3. kriisinhallinnan syklissä tulee esille kriisistä palautuminen eli debriefing. Kriisinhallinnassa työturvallisuuden johtaminen koskee kriisissä työtehtävissä olevia. Siviilikriiseissä työtehtäviä hoitavia ovat pelastustyöntekijät, poliisit, terveydenhuollon työntekijät jne.

Kriisinhallinta on käsite, jonka syntymä usein yhdistetään ns. Kuuban ohjuskriisiin vuonna 1962 (Krogars 1995, 78). Kriisinhallinnasta tulee arkiajattelussa ensimmäisenä mieleen sotilaiden suorittama kriisinhallinta. Suomessa on säädetty laki sotilaallisesta kriisinhallinnasta (211/2006), jossa säädetään Suomen osallistumisesta kansainväliseen sotilaalliseen kriisinhallintaan, kriisinhallintaan liittyvästä koulutus- ja harjoitustoiminnasta sekä kriisinhallintahenkilöstön asemasta. Lain siviilihenkilöstön osallistumisesta kriisinhallintaan (1287/2004) tarkoituksena on tukea Suomen osallistumista kansainväliseen kriisinhallintaan. Tarkoituksena on toimia konfliktien ehkäisemiseksi ja rajoittamiseksi, niistä aiheutuneiden tuhojen korjaamiseksi ja yhteiskunnan häiriöttömän toiminnan palauttamiseksi sekä suuronnettomuuden tai luonnonkatastrofin aiheuttamien tuhojen lieventämiseksi. Lain esitöissä kriisinhallinta määritellään jatkumoksi, jonka vaiheita ovat konfliktienesto, akuutin vaiheen kriisinhallinta ja kriisien jälkihoito (HE 206/2004, 37).

Krogars erottelee kriisinhallinnan (crisis management) ja kriisien ennalta ehkäisyn (crisis prevention). Kriisinhallinta on tasapainotilan palauttamista kriisin tuottamaan häiriötilaan. Kriisien ennalta ehkäisyllä pyritään välttämään kriisiin joutumista. (Krogars 1995, 77) Kriisinhallintaan kuuluu käsite kriisihallinto, joka on kriisinhallinnan jatke. Jos uhka joutua kriisiin koetaan vähäiseksi, ei varautumiseen löydy helposti val-

miuksia yhteiskunnasta. (Krogars 1995, 79) Kriisihallinnon toiminnan erottamaton osa on kriisien jälkihoito. Kriisitilanteet paljastavat hallinnon kyvyn selviytyä kriiseistä. ”Tämän tulisi olla oppimisprosessi, jossa analysoidaan toimintaa kriisitilanteissa ja huomioidaan analyysin tulokset tulevan toiminnan valmisteluissa.” (Krogars 1995, 82).

Kriisinhallintaa voidaan kuvata seuraavan kaltaisena syklinä (Drennan & McConnell 2007, 26).



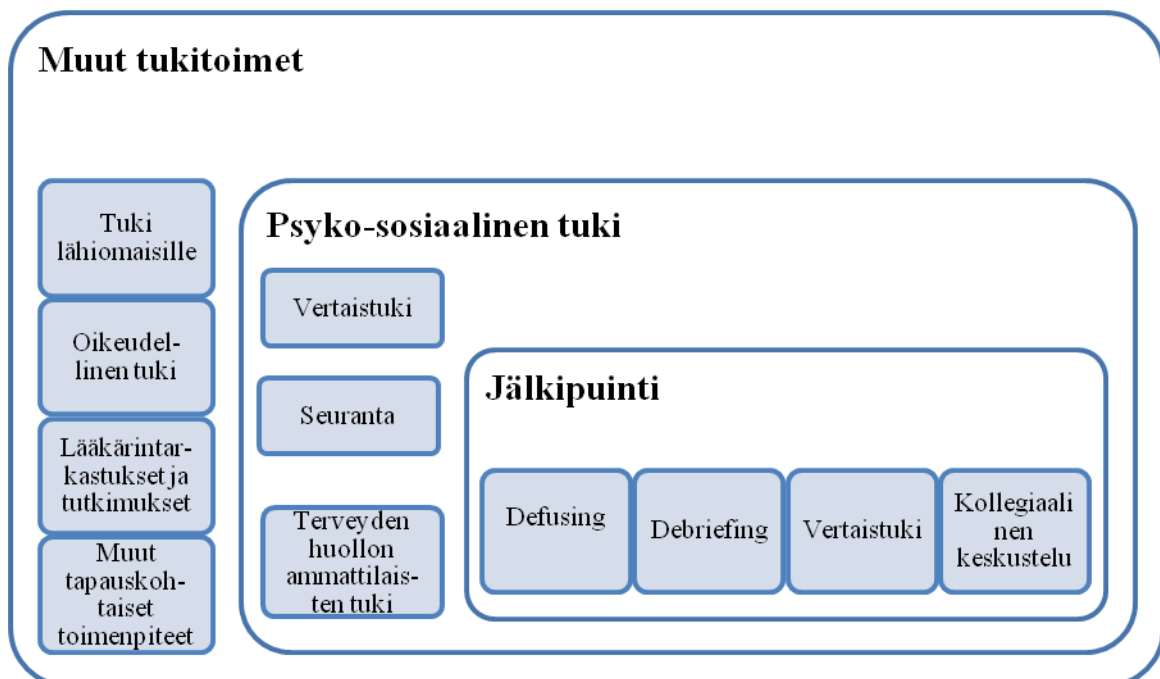
**Kuvio 2. Kriisinhallintasykli (Drennan & McConnell 2007, 26)**

Kuvio (kuvio 2) kuvaa kuinka kriisinhallinta on jatkuva prosessi. Kriisejä tulee pyrkiä ennalta ehkäisemään, niihin tulee valmistautua. Kun kriisi aktivoituu, on organisaatioiden hoidettava kriisiin liittyvät tehtävät parhaansa kykynsä ja taitonsa mukaisesti. Kriisin aktiivivaiheen jälkeen seuraa kriisistä palautuminen, johon kuuluu olennaisena osana kriisistä oppiminen. Näillä oppimiskokemuksilla voidaan parantaa kriisien ennalta ehkäisyä. (Drennan & McConnell 2007, 25–26).

Kriisinhallintaan kuuluu kriisistä palautuminen ja oppiminen näitä voidaan kutsua kriisin jälkitoimeksi. Eräs osa em. on debriefing. Kaikki kriisiin kuuluvat jälkitoimenpiteet ovat käsitteellisesti epämääräisiä. Puhutaan jälkihoitosta, jälkipuinnista, briiffauksesta, debriefingistä jne. Nämä ovat kuitenkin vain osa jälkitoimia. Kirjallisuudessa varsinkin käytetään käsitteitä jälkihoito, jälkipuinti ja psyko-sosiaalinen tuki. Nurmi ei käyttäisi sanaa jälkihoito, koska kyseessä ei ole sairastuneiden ihmisten hoitaminen vaan kriittisessä tilanteessa henkisesti kuormittuneiden palauttaminen normaaliin ti-

laan). Kriisin jälkeen jälkipuintia tarvitsevat kaikki kriisissä osallisena olleet eivät vain työtehtäviensä vuoksi kriisinhallintaan osallistuneet. Nurmen mukaan, jos käytetään käsitettä jälkihoito, pitäisi puhua tilanteen kokonaisvaltaisesta jälkihoidosta. (Nurmi 2006, 176). Tutkimuksessa käytetään käsitettä jälkipuinti, kun tarkoitetaan psykologista jälkipuintia.

Jatkossa tässä tutkimuksessa työturvallisuusjohtamiseen liittyvinä jälkitoimenpiteinä tarkastellaan kaikkia seuraavia toimia: jälkipuinti (sisältää defusing ja debriefing), psyko-sosiaalinen tuki, vertaistuki, seuranta, työsuojelunäkökulmat, oikeudellinen apu ja organisaation toiminta kriittisen tilanteen jälkeen. Käsitteitä selvennetään omissa kappaleissaan niiltä osin kun ne vaativat selventämistä. Käsitettä jälkihoito ei käytetä tilanteen kokonaisvaltaisesta hoitamisesta, koska silloin on mahdollista, että se sekoitetaan psykologiseen jälkipuintiin. Jälkitoimia voidaan kuvata seuraavalla kuviolla (kuvio 3, Järvelin 2010). Jälkitoimien käytännön toteuttaminen on työturvallisuuden johtamista. Ne ovat niitä johdettuja ja organisoituja toimenpiteitä, joilla ylläpidetään ja edistetään työpaikan turvallisuutta sekä työntekijöiden terveyttä.



**Kuvio 3, Jälkitoimet (Järvelin, 2010)**

Psyko-sosiaalinen tuki on mm. sosiaali- ja terveysministeriön käyttämä käsite, jolla tarkoitetaan laajasti psyykkistä ja sosiaalista tukea onnettomuuden jälkeen. Kun puhutaan yleisestä psykososiaalisesta tuesta ja palveluista, joita tässä yhteiskunnassa anne-

taan, ovat ne osa julkisen sektorin järjestämisvastuun piiriin kuuluvaa lakiin perustuvaa toimintaa.

Säädösperusta on kirjattu sekä yleiseen että sosiaali- ja terveydenhuollon erityislainsäädäntöön. Pelastuslaki (468/2003) ja asetus pelastustoimesta (787/2003) velvoittavat kunnat ja kuntayhtymät huolehtimaan yhteistoiminnassa muiden asiantuntijoiden kanssa tuen ja palveluiden järjestämisestä onnettomuuksien uhreille, uhrien omaisille ja pelastajille.

Pelastustoimen säännökset ovat luonteeltaan informatiivisia. Pelastustoimen lainsäädäntöä ollaan uudistamassa, mutta säädökset ovat näiltä osin pysymässä samansisältöisinä.

Psykososiaalisen tuen järjestäminen on Suomessa osa terveydenhuoltopalveluita. Asetuksessa todetaan pelastajat. Tämä tarkoittaa mm. palo- ja pelastushenkilöstöä sekä poliisia. Sosiaali- ja terveysministeriön asettama työryhmä, joka asetettiin Tsunami-katastrofin jälkeen, totesi raportissaan: Psykososiaalinen tuki ja palvelut suuronnettomuudessa Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 81:2006 ensilinjan auttajien ja sosiaali- ja terveydenhuollon työntekijöiden työsuojelusta seuraavaa:

*”Ensilinjan auttajat ja sosiaali- ja terveydenhuollon työntekijät altistuvat onnettomuuksissa ja kriisitilanteissa poikkeuksellisen suurelle psyykkiselle rasitukselle.*

*Asiantuntijatyöryhmän esitys:*

*Ensilinjan auttajien ja sosiaali- ja terveydenhuollon työntekijöiden psyykkisestä jaksamisesta ja voinnista tulee huolehtia työturvallisuuslain ja työterveyshuoltolain edellyttämällä tavalla.”*

*(STM 2006, 69)*

Näiltä osin raportin suositus on lyhyt ja ytimekäs. Suositus jättää kaiken toiminnan suunnittelun ja toteuttamisen viranomaisille ja työpaikoille.

Muihin tukitoimiin kuviossa kuuluu tuki lähiomaisille, oikeudellinen tuki, lääkärin-tarkastukset ja tutkimukset sekä muut tapauskohtaiset tukitoimet. Lähiomaisille tarkoitettu tuki on sitä tukea, jota organisaatio voi tarjota työntekijän lähiomaisille sekä tuen tarpeen selvittämistä. Oikeudellinen tuki on sen varmistamista, että työntekijän oikeusturva varmistetaan tilanteessa, jossa se voi olla uhattuna. Oikeudellinen tuki ei ole ainoastaan rikosoikeudellista tukea vaan myös tukea mahdollisiin vakuutus- tai vahingonkorvausasioihin. Lääkärin-tarkastuksilla ja muilla terveyteen liittyvillä tutkimuksilla tarkoitetaan niitä tutkimuksia, joita on tehtävä työntekijän terveydentilan selvittämiseksi.

Kriiseissä työntekijän henkiseen ja fyysiseen terveyteen kohdistuu vaaroja ja uhkia. Muut tapauskohtaiset tukitoimet ovat niitä toimenpiteitä, joita voidaan tarvita tapahtumasta selviämiseen. Eräs tällainen keino on posttraumainternaatti.

Posttraumainternaateista tässä tutkimuksessa esitellään tarkemmin PCIS (Post Critical Incident Seminar) seminaarit, joita Yhdysvalloissa jotkut lainvalvontaviranomaiset käyttävät. Virginia Tech'in kouluampumisen jälkeen osa tapahtumissa olleista poliiseista osallistui PCIS-seminaariin (Evans 2011).

## **2.5. Trauma**

Paitsi, että tapahtumaa voidaan kuvata kriisinä ja suuronnettomuutena, sitä voidaan pitää myös traumatisoivana tapahtumana. Traumaattinen tapahtuma koskettaa siinä osallisena olevia ihmisiä eri tavoin. Trauman syvyys riippuu tapahtuman laajuudesta, laadusta sekä kestosta. Traumaan vaikuttavat myös tapahtuman uhrien ja tapahtumassa mukana olleiden keskinäiset suhteet. (Nurmi 2006, 163).

Trauma on Sigmund Freudin psykologiaan tuoma käsite. Freud laajensi trauman (vamma, haava) käsitettä myös ihmismielen ilmiöihin. Trauma määritellään voimakkaaksi tapahtumaksi elämässä, johon ei pystytä vastamaan tarkoituksenmukaisella tavalla. Traumalla on voimakkaat, äkilliset ja pitkään jatkuvat vaikutuksen ihmiseen. Tyypillistä traumalle on äärimmäisten voimakkaiden ärsytysten tulva, joka ylittää yksilön sietokyvyn, kyvyn hallita kiihtymisen tunnetta ja kyvyn työstää sitä. (Saari 2000, 16).

Kriisit, joissa ihmiset kokevat traumoja ovat rajuja. Niissä ihmiset loukkaantuvat, kuolevat, huutavat kivusta ja pelosta, tuntevat erilaisia hajuja ja kaikki on kaaosta (Elstad 2002, 12). Koska tuntemukset ovat voimakkaita, ovat myös reaktiot voimakkaita. Tyypillisiä reaktioita ovat pelko, pahoinvointi ja oksentaminen, vapina, yliaktiivisuus, hämmennys, pakokauhu, verenpaineen kohoaminen, pulssin ja hengityksen kiihtyminen sekä hikoilu (Elstad 2002, 12). FBI:n selvitysten mukaan kaksi kolmesta poliisista, jotka ovat osallisena ampumavälikohtauksessa, kärsivät merkittävistä tunnereaktioista. Näitä reaktioita ovat tyypillisesti korostunut pelon tunne, takaumat ja painajaisunet, mieleen tunkeutuvat pakonomaiset mielikuvat ja ajatukset, viha, syyllisyys, univaikeudet, vetäytyminen omiin oloihin, masennus ja stressireaktiot. Nämä ovat normaaleja reaktioita epänormaalissa tilanteessa. (McNally & Solomon 1999, 20).

Traumaattinen kriisi on kriisi, joka aiheutuu äkillisestä, ennalta arvaamattomasta voimakkaasti vaikuttavasta tapahtumasta, joka aiheuttaa psyykkisiä reaktioita useimmiten sen takia, että yksilön tavanomaiset selviytymis- ja sopeutumiskeinot eivät ole riit-

täviä. Cullbergin mukaan traumaattinen kriisi laukeaa selvien ulkoisten syiden vuoksi. (Cullberg 1991, 17). Psykkisen ensiavun oppaassa käytetään käsitettä äkillinen kriisi ja todetaan, että traumaattinen kriisi on arkikielinen ilmaisu (Saari ym. 2009, 11).

### **Trauman oireet**

Kates jakaa trauman oireet seuraavasti: 1) tunne-elämän oireet, 2) fyysiset oireet, 3) kognitiiviset oireet ja 4) käyttäytymisen oireet.

#### 1) Tunne-elämän oireet

- Kieltäminen, pelko, masennus, suru, levottomuus
- Toivottomuuden tunne, avuttomuus, tunteettomuus
- Viha, ärtyisyys, aggressiivisuus, epävarmuus
- Tapahtumien yksityiskohtien unohtaminen
- Itsemurha-ajatukset, uskon menettäminen

#### 2) Fyysiset oireet

- Rintakipu, hengitysvaikeudet, korkea verenpaine
- Mahakivut, ruoansulatushäiriöt, päänsäryt
- Huimaus, oksentelu, hikoilu, kylmänväreet, ripuli
- Lihaskivut, vapina, korkea syke
- Unihäiriöt, suun kuivuminen, uupumus

#### 3) Kognitiiviset oireet

- Sekavuus, hämmentyneisyys, päätöksenteon vaikeudet
- Ylivalppaus, muistihäiriöt ja keskittymishäiriöt
- Unet, painajaiset ja takaumat tapahtuneesta
- Laskemisvaikeudet, häiriöt loogisessa ajattelussa
- Hidastunut ajattelu
- Toisten syyttely

#### 4) Käyttäytymisen oireet

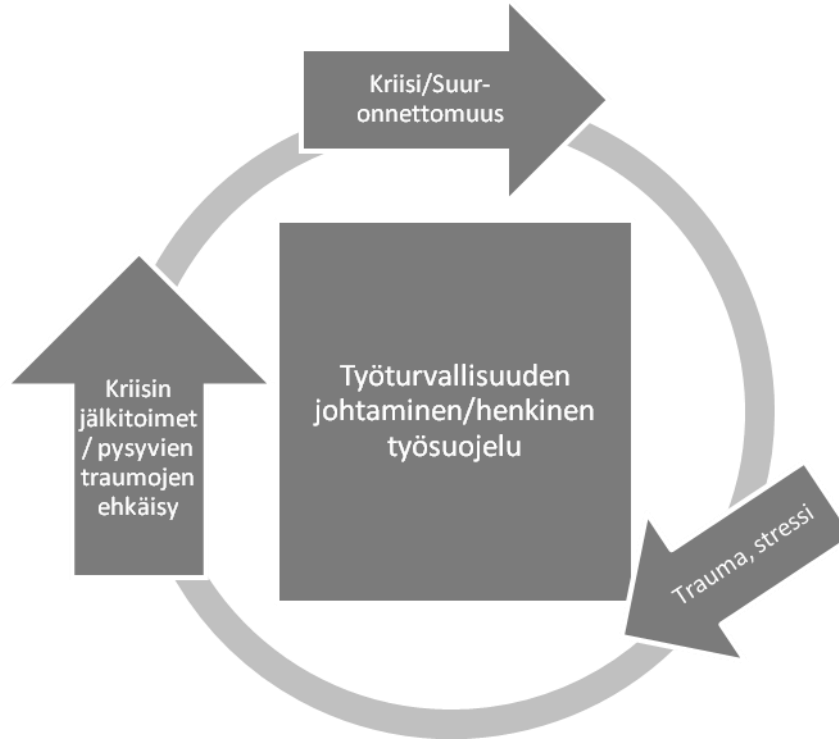
- Puheenaiheiden muuttuminen
- Vihanpurkaukset, riidat, väkivaltaisuus
- Vetäytyminen, epäileminen, puhumattomuus
- Lisääntynyt alkoholin, tupakan ja lääkkeiden käyttö, ylensyönnit
- Syömishäiriöt
- Uhkapelaaminen, pakonomainen osteleminen, irtosuhteet
- Työtapojen muuttuminen, vuorovaikutuksen väheneminen muiden kanssa
- Selittämättömät tai pitkittyneet itkukohtaukset

Katesin mukaan kaikki edellä mainitut oireet ovat normaaleja oireita epätavalliseen tapahtumaan. Epätavallinen tapahtuma voi olla kauhistuttava tai vaarallinen. Traumaattinen tapahtuma ei kuitenkaan ole normaali olosuhde. (Kates 1999, 220).



## 2.6. Tutkimuksen keskeisten käsitteiden koonta

Seuraavassa kuviossa (kuvio 4) on kuvattu tutkimuksen keskeiset käsitteet ja niiden suhteita:



**Kuvio 4. Tutkimuksen käsitteet ja niiden suhteet**

Kuvion keskellä ovat käsitteet työturvallisuuden johtaminen ja henkinen työsuojelu. Keskelle sijoittaminen kuvaa niiden asemaa tutkimuksessa sekä sitä, että se liittyvät kaikkiin muihin käsitteisiin. Työturvallisuuden johtaminen ja henkinen työsuojelu on tarpeen kaikissa kehän vaiheissa.

Kuvan kehällä olevia käsitteitä voidaan lukea myös jatkuvana kehänä. Kuten kriisinhallinnan kehän yhteydessä todettiin, kriisejä tapahtuu. Niiden hallinta sekä niiden seurausten hallinta on kriisinhallintaa. Kriiseissä on todennäköistä, että niissä osallisena olevat tai ainakin osa osallisena olevista kokevat traumaa tai stressiä.

Kriisin jälkitoimiin kuuluu osana pysyvien traumojen ehkäisy. Pysyvien traumojen ehkäisyllä sekä asianmukaisilla jälkitoimilla on mahdollisuus varmistaa, että seuraavassa kriisissä toimii sellainen joukko työntekijöitä, joiden työkyky on kunnossa.

### 3. Tutkimuksen teoreettinen viitekehys

Tapaustutkimuksessa tutkijan eräänä haasteena on teorian merkitys tapaustutkimuksessa. Teorian asemaa on pohdittu suhteessa tapauksen käsitteeseen, tapauksen valintaan sekä tapauksen rajojen määrittämiseen. Teorian asemaa tapaustutkimuksessa on pohdittu myös tapaukselle asetettuihin tehtäviin ja yleistyksen kysymyksiin. (Peuhkuri 2005, 293).

Teorialla on keskeinen merkitys tieteen päämäärien saavuttamisessa. Tieteelliset teoriat tekevät mahdolliseksi ilmiöiden selittämisen ja ymmärtämisen sekä toisaalta niiden ennustamisen ja manipuloinnin. Teoria selittää aikaisemmin havaitut säännönmukaisuudet ja ennustaa uusien voimassa olon, eli teorialla tulee olla selitys- ja ennustusvoimaa. (Niiniluoto 1997, 192–193).

Teoriaan vaaditaan kolme loogista elementtiä. Nämä ovat: 1) käsitejärjestelmä, joka tekee mahdolliseksi nähdä ja käsittää ilmiöt tietynlaisiksi, 2) väitelauseet, jotka väittävät jotain niistä ilmiöistä, joita se käsittelee, ja 3) selitysvoima, jota teorian väitteillä on. (Töttö 2000, 125).

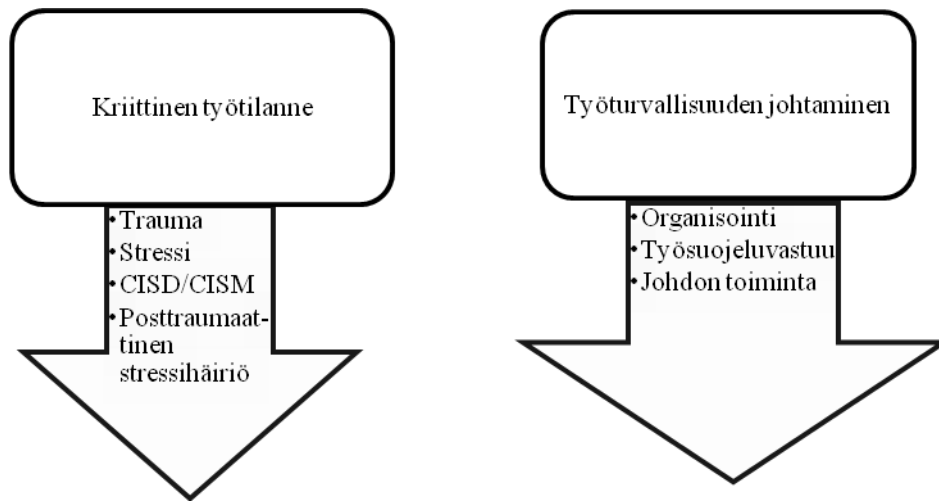
Tutkimus pohjautuu teoreettisesti siihen, että kriisissä työskentelevät voivat kokea traumaattisia reaktioita. Trauma- ja stressiteoriat lähtevät siitä oletuksesta, että traumaata voi toipua. Toipuminen edellyttää, että siihen annetaan mahdollisuus. Työturvallisuusjohtaminen kattaa keinoja, joilla traumatisoitumista voidaan ehkäistä ja vähentää.

Traumoja, stressiä sekä niistä toipumista käsittelevän tutkimuksen kiinnittäminen organisaatio- ja johtamistutkimuksen kenttään on haasteellista. Pohdintojen jälkeen linkittämisen vaihtoehtoisiksi nousivat lähinnä organisaatiopsykologia tai työturvallisuuden johtaminen. Tässä tutkimuksessa halutaan korostaa ensisijaisesti työturvallisuuden johtamisen näkökulmaa.

Työturvallisuusjohtaminen painottuu tällä hetkellä enemmänkin yritysmaailmaan kuin julkisyhteisöihin sekä enemmän fyysiseen työsuojeluun kuin henkiseen työsuojeluun. Työturvallisuusjohtamisessa henkisen työsuojelun johtamisen teoria poikkeusolosuhteissa, kriisin jälkeen, on vielä varsin jäsentymätöntä.

Työturvallisuuden johtamiseen liittyvät työturvallisuuden johtamisen organisointi, työsuojeluvastuu ja johdon toiminta, kriittisessä työtilanteessa koettava stressi sekä traumaattiset seuraamukset, joita kriittisten työtilanteiden jälkeen työntekijä voi kokea. Erityisesti esille nostetaan posttraumaattinen stressihäiriö (PTSD).

Tutkimuksen teoreettinen viitekehysten ainekset voidaan tiivistää seuraaviin kuvioihin (kuvio 5):



**Kuvio 5. Tutkimuksen teoreettisen viitekehysten ainekset**

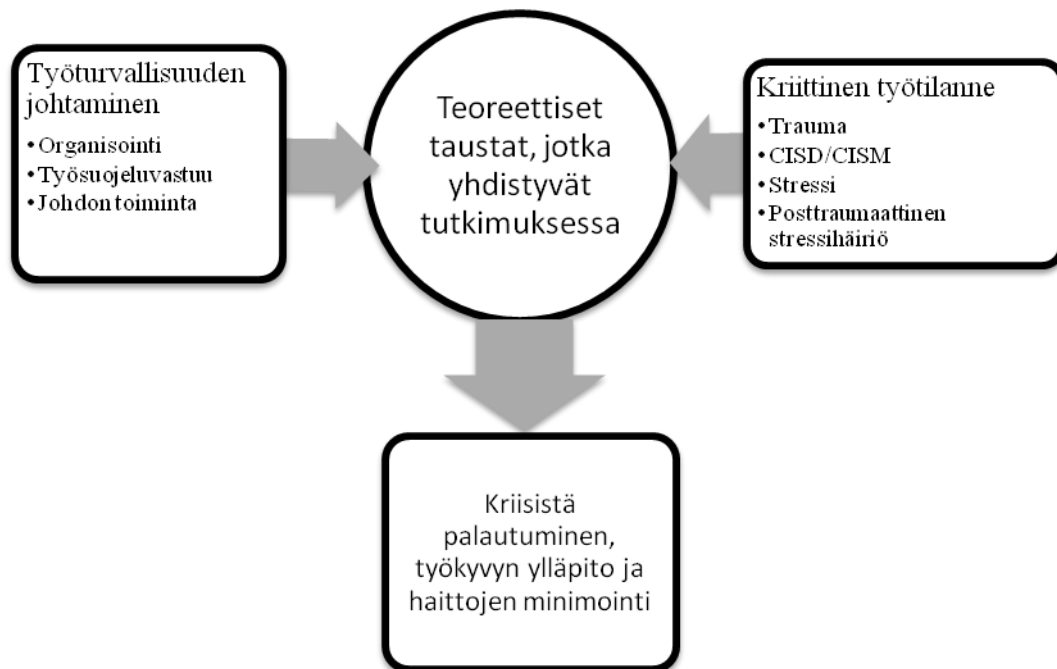
Kuvan nuolet kuvaavat sitä, että teoreettisesti kumpaakin osa-aluetta on aiemmin tutkittu pääosin erillisinä. Kriittisten työtilanteiden jälkeen on tutkittu sen alla olevassa nuolessa mainittuja seikkoja. Työturvallisuuden johtamiseen liittyen on tutkittu johtamista, johtamisen organisointia sekä työsuojeluvastuun kohdentumista. Tässä työssä uutta on se, että huomio kohdistuu molempiin teoriataustoihin. Kriisissä ja kriisiin jälkeen kyseessä on työntekijöiden ja johdon kannalta työsuojelutilanne ja toimenpiteiden organisointi on työturvallisuuden johtamista. Työturvallisuusjohtamisen mallintamisessa hyödynnetään ennen kaikkea vuonna 2009 julkaistua "Työturvallisuuden ja – terveyden johtaminen" (Laitinen ym. 2009).

Työsuojeluvastuun tarkastelussa korostuu normatiivinen näkökulma. Oikeudelliset normit ovat osa teoreettista viitekehystä. Normit ovat kehikko, joka määrittää työsuojeluvastuuta. Työsuojeluvastuiden määrittelystä voidaan johtaa se keille kuuluu työturvallisuuden johtamisen organisointi. Tutkimuksen eräs peruslähtökohta on, etteivät tarvittavat toimenpiteet vain tapahdu, vaan niiden on oltava organisoituja ja niitä on johdettava.

Kriittisissä työtilanteissa kohdattavia tuntemuksia, voidaan nimittää käsitteellä trauma. Traumaa ja traumaattista stressiä koskevan osuuden aineisto koostuu pääosin psykologien ja psykiatrien julkaisemasta kirjallisuudesta. Trauman ja sen etenemisen kuvauksessa teoreettisena lähtökohtana on ruotsalaisen Johan Cullbergin 1970-luvulla luoma

malli (Cullberg 1991; Palosaari 2007, 54). Cullbergin teoriaan pohjautuen yhdysvaltainen Jeffrey T. Mitchell ja norjalainen Atle Dyregrov ovat kehittäneet teoriaa eteenpäin (Palosaari 2007, 54). Mitchell kehitti psykologisen jälkipuintimallin, jota hän on myöhemmin edelleen kehittänyt yhdessä yhdysvaltalaisen George Everlyn kanssa. Traumaattisesta tilanteesta palautumisen sekä stressioireiden hallinnan ymmärrys pohjautuu ennen kaikkea edellä mainittujen tutkijoiden kirjoituksiin.

Teoreettinen viitekehys yhdistyy tässä tutkimuksessa seuraavassa kuviossa (kuvio 6) esitetyllä tavalla. Yhdistettäessä kaksi teoreettista viitekehystä, voidaan olettaa, että kriittisen työtilanteen yhteydessä johtamisella on merkitystä työntekijän palautumisessa kriisistä, työkyvyn ylläpidossa ja haittojen minimoinnissa.



**Kuvio 6. Yhteenveto tutkimuksen teoreettisesta viitekehystä**

Edellä olevasta on käynyt ilmi, että työturvallisuuden johtamisen teoria on varsin nuorta. Se on lisäksi painottunut fyysisen työturvallisuuden johtamisen osa-alueelle. Tutkimusta voidaan osittain pitää teoriaa luovana tapaustutkimuksena, koska siinä yhdistetään kaksi teoriaa, joita ei ole aiemmin yhdistetty.

### **3.1. Työsuojelu ja työturvallisuuden johtaminen**

#### **3.1.1. Työsuojelu tapaturmien ja haittojen ehkäisijänä**

Ihmiset kokevat elämänsä aikana erilaisia tunnereaktioita. Poliisit kohtaavat työssään tilanteita, jotka ovat järkyttäviä ja jotka aiheuttavat voimakkaita tunnereaktioita. Nämä traumaattiset tilanteet voivat aiheuttaa sellaisia reaktioita, jotka vaikuttavat poliisin työhyvinvointiin ja terveyteen. Stressaantunut ja väsynyt poliisi muuttuu kyyniseksi ja välinpitämättömäksi. Tällaisen poliisin työkyky on alentunut ja voidaan sanoa, että tätä kautta myös yhteisön turvallisuus ja yhteisön kokemus turvallisuuden tunne vähenee (Stevens 2005, 1-2).

Poliisin ohjeistuksessa johdon vastuuta työkyvyn ylläpitämisestä kirjoitetaan:

*”Työkyvyn tukeminen on esimiestyötä, jota toteutetaan linjavastuun mukaisesti. Poliisiyksiköissä johto huolehtii siitä, että esimiehet ovat tietoisia henkilöstön työkyvyn seuraamiseen ja tukemiseen liittyvistä tehtävistään... Johdon tulee seurata henkilöstön työkykyä ja tukitoimien toteuttamista säännöllisesti.”*

(Työkyvyn tukeminen poliisissa 2006).

Työkyvyn ylläpitäminen on myös työsuojeluorganisaation tehtävä: *”Poliisin työsuojeluorganisaatio osallistuu työkyvyn tukemisen toimenpiteiden suunnitteluun ja seurantaan.”* Työterveyshuollolla on myös oma roolinsa:

*”Työterveyshuollon lakisääteisenä tehtävänä on työntekijän työkyvyn seuranta, kuntoutustarpeen ja työkyvyn arviointi, ohjaus ja neuvonta kuntoutukseen hakeutumisessa sekä työkykyä ylläpitävään toimintaan osallistuminen. Työterveyshuollon tulee tehdä yhteistyötä työpaikan johdon ja esimiesten, henkilöstöhallinnon sekä työsuojeluorganisaation kanssa.”* (Työkyvyn tukeminen poliisissa 2006).

Kriisien jälkeisillä asianmukaisilla jälkitoimenpiteillä pyritään turvaamaan ihmisten terveys. Terveiden ylläpitäminen on tärkeää, koska tasapainoinen organisaatio perustuu terveiden ihmisten yhteistyöhön. Organisaation tuloksellisuuden kannalta on tärkeää, että ihmiset ovat terveitä, koska ainoastaan terve ihminen voi tehdä hyviä tuloksia. Terveys pitää ymmärtää laajasti siten, että se tarkoittaa ihmistä kokonaisuutena eli psyykkistä ja fyysistä terveyttä sekä myös sosiaalista puolta. (Juuti & Vuorela 2002, 29). Juuti

& Vuorela kirjoittavat myös: ”*Sairas ihminen ei työtä tee. Vain hyvinvoiva ja terve ihminen kykenee suorituksiin, jotka parhaimmillaan hyödyttävät asiakkaita, organisaatiota ja häntä itseäänkin.*” (Juuti & Vuorela 2002, 64).

Onnistuneet jälkitoimenpiteet helpottavat johtamista, koska haavoittunut henkilö on passiivinen. Haavoittuminen ei tarkoita tässä konkreettista haavaa vaan henkilön sieluun tullutta haavaa. Henkilö, joka on haavoittunut, ei halua olla mukana missään. Hän on kuin piikkisika, hänellä on taipumus kääntää ja muuttaa myönteiset asiat kielteisiksi. Heidän suhtautumisensa asioihin tapahtuu ”hyökkäys on paras puolustus” -periaatteella. (Juuti & Vuorela 2002, 81–82) Johtamisen kannalta henkilöt, jotka toimivat edellä kuvatulla tavalla ovat erittäin haastavia. Heidän toimintansa vaikuttaa pahimmillaan koko työyhteisöön. Tästä syystä olisi pyrittävä toimimaan niin, ettei kukaan saisi työelämässä pysyviä haavoja sieluunsa.

Johdon tehtävänä on varmistaa, että kriisien jälkeen on tehty ne toimenpiteet, joita asia vaatii. Oikeilla toimenpiteillä voidaan vähentää poliisimiesten stressaantumista, joka saattaa johtaa työuupumukseen, loppuunpalamiseen tai post-traumaattiseen stressihäiriöön. Johdon olisi myös tiedettävä, että stressaantunut ja loppuunpalanut poliisi voi olla merkittävä riski niin itselleen kuin muille. Kynnys voimankäyttöön on alentunut. Johdon olisi tiedettävä mitä stressi voi aiheuttaa ja sen vuoksi johdon on toimittava niin, että stressaantumista voidaan alentaa (Kop & Euwena 2001, 648; McNally & Solomon 1999, 22).

Poliisissa on perinteisesti lähdetty siitä, että operatiivinen ja asiajohtaminen on kunnossa, mutta henkilöjohtamisessa on toivomisen varaa. Asioiden johtaminen on tavoitteiden asettamista ja suunnitelmien laatimista. Ihmisten johtaminen on hengen luomista strategiassa sovittujen linjausten mukaisesti. Näiden kahden tulee olla tasapainossa. (Poliisin tulosohtaus – nykytilan arviointia ja tulevaisuuden haasteita 2000, 7).

Kriisien jälkitoimien rakenteen suunnittelu on työturvallisuusjohtamisen management- puoli eli asiajohtamista. Kriisien jälkitoimien konkreettinen suorittaminen on työturvallisuusjohtamisen leadership- puoli eli ihmisten johtamista. Tällaisissa tilanteissa esimiesten tulee olla läsnä ja kuunnella työyhteisön jäseniä ns. herkällä korvalla.

Työsuojelu on Suomessa lakisääteistä. Työsuojelusta ja työterveyshuollon tarkoituksesta ovat Juuti & Vuorela kirjoittaneet seuraavasti: ”Työsuojelun ja työterveyshuollon toiminta-ajatuksena on aikaansaada ja ylläpitää työturvallisuutta, työterveyttä sekä hyvinvointia työssä ja työyhteisössä. Työsuojelu ja työterveyshuolto arvioi monitieteellisesti ihmisen ja työn välistä suhdetta. Henkilön tai työyhteisön terveyteen ja toiminta-

kykyyn vaikuttaa työnhallinta, ihmissuhteet sekä työympäristön turvallisuus ja terveellisyys. Johdon ja henkilöstön työsuojeluosaaminen tukee toiminnan hyvää laatua ja tulokellisuutta.” (Juuti & Vuorela 2002, 133) Työsuojelulla on tarkoitus tukea ja edistää ihmisten turvallisuutta, terveyttä ja hyvinvointia (Juuti & Vuorela 2002, 134; Hankilanoja 2007, 9). Poliisin työsuojelua koskevissa asiakirjoissa kirjoitetaan mm: ” *tavoitteena on työkyvyn oikea-aikainen ja riittävä tukeminen siten, että poliisin henkilöstöllä on mahdollisuus jatkaa työssään työkykyisenä vanhuuseläkeikään saakka*” (Ohje työkyvyn tukemisesta).

Työtehtäviä suoritettaessa on otettava huomioon ennakoiva menettelytapa. Tämä tarkoittaa sitä, että etukäteen selvitetään ja torjutaan vaarat, silloin kuin se on mahdollista. Ellei vaaratekijöitä voida poistaa, on niiden merkitys arvioitava. Työsuojeluperiaatteisiin kuuluu myös yleisesti vaikuttavien työsuojelutoimenpiteiden ensisijaisuus yksilöisiin verrattuna, vaarallisen korvaaminen vaarattomalla tai vähemmän vaarallisella sekä tekniikan kehityksen huomioonottaminen. (Hietala ym. 2006, 85).

Työpaikalla kaikilla työpaikan osapuolilla on velvollisuus toimia jatkuvasti niin, että työn turvallisuus, työntekijöiden terveys ja työpaikan viihtyvyys lisääntyisivät. Edellä olevan saavuttaminen ei onnistu ilman yhteistyötä ja rakentavaa työilmapiiriä. On tärkeää huomata, että työsuojelu on osa jokaisen työntekijän ja esimiehen sekä ylimmän johdon tehtäviä. (Hietala ym. 2006, 85).

Kriisien asianmukainen jälkihoito on työsuojelullisena toimenpiteenä erityisen vaativa. Etuja voidaan saavuttaa paitsi yksilötasolla myös koko organisaation tasolla. Hyvään henkilöstöpolitiikkaan kuuluu, että henkilöstö voi luottaa siihen, että kriisien jälkeen heidän hyvinvoinnistaan ja terveydestään pidetään huolta. Tämä luottamus vaikuttaa vaikeiden tilanteiden parempaan hoitamiseen. Työntekijä voi luottaa siihen, että oikein toimiessaan hänellä on takana esimiesten, työkavereiden ja koko organisaation tuki. Hän voi luottaa, että hänestä huolehditaan eikä hänen tarvitse olla mahdollisten vaikeuksien keskellä yksin. (DeJoy ym. 2010).

Työympäristöstä sekä henkilöstön työkyvystä huolehtiminen on taloudellisesti järkevää. Jos traumaattisten tilanteiden jälkihoitoa laiminlyödään, seurauksena on pahimmillaan pitkiä sairauslomia ja jopa täydellisiä työkyvyn menettämisistä. Sairauspoissaolot aiheuttavat kustannuksia ja ennen aikaiset eläköitymiset ovat hyvinkin kalliita. Asianmukaisen jälkihoidon kustannukset voivat lyhyellä aikavälillä näyttää suurilta, mutta jos vaihtoehtona on pitkäaikainen sairausloma tai ennaikainen eläköityminen, kustannus on marginaalinen (Laitinen ym. 2009, 47–50). Poliisi voi olla osallisena tapahtumassa,

josta seuraa vakava työtapaturma tai ammattitauti. Kumpikin edellä mainituista on vakava inhimillinen menetys, jota ei voida täysin rahalla korvata.

On hyvä huomata, että jälkihoito voi jäädä puutteelliseksi, jos ei tiedetä, mitä hyvä jälkihoito on. (Dyregrov 1994, 56). Edellä olevan perusteella voidaan sanoa, että jälki-toimista pitää järjestää koulutusta niin, että hyvien ja riittävien jälkitoimenpiteiden tunnusmerkit tiedetään ja niitä toteutetaan.

### **Työturvallisuuslaki**

Työnantajan ja sen edustajan on tunnettava työturvallisuuslaki sekä sen nojalla annetut hallinnon omat sisäiset ohjeet. Työyhteisön ja siellä työskentelevien henkilöiden terveyteen ja toimintakykyyn vaikuttavat työnhallinta, ihmissuhteet sekä työympäristön turvallisuus ja terveellisyys. Hyvä työsuojeluosaaminen tukee organisaation toimintaa sekä auttaa saavuttamaan hyvän laadun sekä edesauttaa toiminnan tuloksellisuutta. (Juuti & Vuorela 2002, 133).

Suomessa työturvallisuudesta on säädetty työturvallisuuslaissa. Työturvallisuuslaki (783/02) asettaa velvollisuuksia sekä työnantajalle että työntekijälle. Työturvallisuuslain sisältöön on vaikuttanut EY-oikeus ja -säännökset (työympäristön puitedirektiivi 89/391/ETY), kansalliset tavoitteet, joita olivat sääntelyn selkiyttäminen ja uusien työsuojeluongelmien mm. työpaikkaväkivallan riskien torjunta. (Saloheimo 2003, 4-5).

Työturvallisuuslain 1 pykälässä on säädetty lain tarkoituksesta. Pykälästä käy ilmi, että lailla pyritään sekä fyysisen että henkisen terveyden suojaamiseen. Laissa käytetty sana terveys sisältää ihmisen terveyden kokonaan. Asian luonteesta johtuen pääosassa säännöksissä tarkoitetaan ensisijaisesti fyysisen terveyden suojelemista (Kuikko 2002, 13). Lain 1 pykälällä on haluttu entisestään korostaa ennaltaehkäisevien toimien merkitystä työntekijän terveyteen kohdistuvien haittojen torjunnassa. (Saloheimo 2003, 21) Psyykkisen terveyden suojeleminen on ongelmallisempaa, koska monet psyykkiset sairaudet kehittyvät hyvinkin pitkän ajan kuluessa. Työn ja psyykkisen sairastumisen välisen syy-yhteyden toteaminen on vaikeaa, usein mahdotonta. (Kuikko 2002, 14).

Vuonna 2002 uusittu työturvallisuuslaki kattaa entistä lakia paremmin myös työn henkisen rasittavuuden (Laitinen ym. 2009, 41). Henkinen terveys on työturvallisuuslain 1 §:ssä mainittu, joten työnantajalla on velvollisuuksia henkisen terveyden ylläpitämiseen ja suojaamiseen. Kriisien jälkitoimet ovat henkisen terveyden ylläpitämistä ja vakavampien seuraamusten ennaltaehkäisyä. Jälkitoimien osalta on todettava, ettei työnantajalla ole lakisääteistä velvollisuutta järjestää jälkitoimia väkivaltatilanteiden tai



niiden seurausten varalta. Jälkitoimien järjestäminen perustuu tapauskohtaiseen tarveharkintaan. (Kuikko 2002, 86) Jälkitoimien osalta työsuojeluviranomaiset ovat valvontatoiminnassaan edellyttäneet, että väkivaltatilanteiden jälkitoimet on riskityöpaikoilla suunniteltu. Suunnitelmasta ja menettelytavoista on työnantajan pitänyt myös tiedottaa työntekijöille. (Saloheimo 2003, 83).

Rikoksantorjuntaneuvoston asettama työryhmä ”Väkivalta työtehtävissä” jätti loppuraporttinsa 29.10.2004. Työryhmä esittää loppuraportissaan, että *”väkivaltatilanteen jälkihoitoa koskevat määräykset lisätään työturvallisuus- tai työterveyshuoltolakiin. Tietoisuus jälkihoidosta motivoi ja kannustaa osaltaan työntekijöitä väkivallan ennaltaehkäisyyn. Väkivallan uhriksi joutunutta on myös muulla tavoin tuettava, esimerkiksi rikosuhripäivystyksen tai muiden kriisipalvelujen avulla.”* (Väkivalta työtehtävissä loppuraportti 2004, 19) Edellä oleva kertoo siitä, ettei säädöksiä ole pidetty jälkihoidon kohdalta riittävinä.

Työturvallisuuslain 2 pykälän 1 momentissa säädetään: *” Tätä lakia sovelletaan työsuojelun perusteella tehtävään työhön sekä virkasuhteessa tai siihen verrattavassa julkisoikeudellisessa palvelussuhteessa tehtävään työhön.”* Työturvallisuuslaki koskee yksiselitteisesti virkamiehiä. Työturvallisuuslain työnantajaa sekä työntekijää koskevat säännökset koskevat myös poliisihallintoa. Työnantajana poliisihallinnossa on se poliisilaitos tai erillisyksikkö, jossa poliisimies työskentelee.

Työturvallisuuslain 8 pykälä on säännös, joka on työturvallisuutta koskevien työnantajan velvollisuuksien perustana. Työturvallisuuslain 8 § voidaan jakaa kahteen osaan tavoitteiden ja keinojen mukaisesti. Työolojen parantamisen tavoitteet on määritelty ensimmäisessä ja toisessa momentissa sekä kolmannen momentin ensimmäisessä virkkeessä. Pykälän loppuosassa säädetään ennaltaehkäisyn periaatteista ja muista keinoista, joita työturvallisuuden varmistamiseksi on velvollisuus käyttää. (Saloheimo 2003, 50–52).

Työturvallisuuslain 8 pykälä säättää työnantajalle varsin laajan työntekijöiden suojelovelvoitteen. On kuitenkin huomattava että oikeusperiaatteista kohtuusperiaate rajaa työnantajan velvollisuuksia. Kohtuusperiaate tässä yhteydessä tarkoittaa, että työsuojelun kustannusten ja suojelulla saavutettavan hyödyn täytyy olla järkevässä suhteessa keskenään. Kuten kaikki oikeusperiaatteet myös kohtuusperiaate on joustava normi, ja sen tulkinta ja soveltaminen vaihtelevat vallitsevien käsitysten mukaan. (Hietala ym. 2006, 46).

Työnantajan huolehtimisvelvollisuutta rajaa 2 momentissa mainitut epätavalliset ja ennalta arvaamattomat olosuhteet sekä poikkeukselliset tapahtumat. Mikäli huolellisesti toiminut työnantaja on käytettävissään olevien tosiseikkojen perusteella tullut siihen tulokseen, ettei todennäköistä haitallista seuraamusta ole odotettavissa, hänen voidaan katsoa ottaneen huomioon ennalta arvattavissa olevat seikat. Työnantajalla on velvollisuus olla riittävästi tietoinen. Tarvittaessa työnantajan on hankittava selvitystä kyseiselle toiminnalle tai toimialalle luonteenomaisista vaara- ja haittatekijöistä sekä niiden torjunnasta. Ennalta arvattavuus määrittää työnantajan huolehtimisvelvoitteen laajuutta. (Hietala ym. 2006, 48; Hankilanoja 2007, 39).

Työturvallisuuslain 18 pykälässä säädetään työntekijän velvollisuuksista. Työntekijän velvollisuuksia käsitellään tarkemmin myöhemmin.

### **3.1.2. Työsuojeluvastuu ja työnantajan työsuojelutehtävät**

Suomessa työsuojeluvastuu on määritelty rikos- ja työturvallisuuslaissa. Poliisia organisaationa koskevat samat normit kuin mitä tahansa työpaikkaa. Poliisia koskevaa erityistä työturvallisuuslainsäädäntöä ei ole olemassa. Poliisin organisaatiota ja poliisin toimintaa säätelevää lainsäädäntöä on runsaasti. (Hankilanoja 2007, 90–91) Näillä säädöksillä on vaikutusta siihen, kun arvioidaan kuka on työsuojeluvastuussa poliisiorganisaatiossa ja yksittäisessä poliisioperaatiossa. Rikos- ja työturvallisuuslain tarkoittamassa työturvallisuusvastuussa, työnantajan edustajana toimii työnantajaan työ- tai virkasuhteessa oleva työnantajaorganisaation linjavastuuta omaava esimiehen asemassa oleva henkilö, jonka tehtäviin kuuluu johtaa tai valvoa alaisensa työtä. (Hankilanoja 2007, 15).

Työturvallisuuslain edellyttämää vastuuta ei voi siirtää. Jokainen esimies tai työnantajan edustaja vastaavat oman toimivaltansa mukaan työsuojeluasioista. Esimiehellä vastuu rajoittuu sellaisiin asioihin, joissa hänellä on oikeus tehdä päätöksiä oman harkintansa ja valtuuksiensa mukaisesti. On huomattava, että esimiehellä ei ole vastuuta, jos ylin esimies estää hänen esittämänsä työsuojelua parantavat toimenpiteet. (Hietala ym. 2006, 26).

Työsuojeluvastuun jakautuminen on oikeuskäytännössä ollut hivenen epäyhtenäistä. Yleisperiaatteita eri organisaatiosojen vastuista on löydettävissä. Ylin johto vastaa työn yleisestä organisoinnista, laitehankinnoista ja esimiesten valinnasta. Keskijohto vastaa koneiden ja laitteiden suojauksesta. Työnjohto vastaa työmenetelmistä, yksityiskohtaisista ohjeista sekä työnjohdosta ja valvonnasta. (Hietala ym. 2006, 28).

Hankilanoja (2007, 131–132) toteaa, että työsuojeluvastuun kohdentaminen on suoritettava aina tapauskohtaisesti työyhteisön olosuhteiden ja tilanteen pohjalta. Hankilanoja on listannut organisatorisen vastuun jakautumisen. Lista on liitteenä.

Ylimmän johdon tehtävänä on työsuojelutoiminnan yleisjohto- ja valvonta. Ylin johto organisoii esimiestoiminnan sekä varmistaa resurssit. Ylin johto luo yrityskulttuurin ja toimintatavat, joilla kehitetään, parannetaan ja ylläpidetään työsuojelua. On huomattava, että tähän kuuluu myös *henkinen työsuojelu*. Henkiseen työsuojeluun kuuluu velvoite suunnitella työympäristö ja työ siten, että työ voidaan suorittaa turvallisesti. Ylimmän johdon tulee turvata riittävät resurssit työsuojelutoimenpiteiden suorittamiseen. (Hietala ym. 2006, 86).

Keskijohtoon kuuluvat toimivat ylimmän johdon alaisina, mutta keskijohtoon kuuluvilla on myös alaisina esimiesasemassa olevia henkilöitä. Nämä ovat päällikkötason henkilöitä. Työsuojeluvastuun kannalta on merkittävää, että keskijohto ottaa huomioon työsuojeluasiat kaikissa johtamistilanteissa. Keskijohdon tehtäviin kuuluu laatia työnjohdolle tarvittavat ohjeet ja määräykset työnjohtotehtävien suorittamisesta sekä siitä kuinka työsuojeluvalvonta työpaikalla toteutetaan. (Hietala ym. 2006, 87–88).

Työnjohdolla tarkoitetaan niitä työnantajan edustajia, joiden tehtäviin kuuluu välittömästi johtaa ja valvoa työntekijöiden työtä. Työnjohdolle kuuluvat yleensä ne tehtävät, joista voi huolehtia ainoastaan se työnantajan edustaja, joka välittömästi antaa tehtäviä työntekijöille ja joka on päivittäin tai työvuoroittain työpaikalla. Työnjohdon tehtäviin kuuluu: työntekijöiden opetus ja opastus, valvonta ja töiden suunnittelu. (Hietala ym. 2006, 89.)

Valvontavastuu tarkoittaa sitä, että työnantajan ja sen edustajien vastuuseen kuuluvat: 1) määräysten noudattamisen valvonta, 2) yksityiskohtaisten ja erillisten ohjeiden antaminen ja valvonta ja 3) työntekijän ammattitaidon riittävyyden valvonta annettujen tehtävien suorittamiseksi turvallisesti ja terveellisesti. Työnjohdolla on velvollisuus työolojen valvomiseen. Työolojen valvonta tarkoittaa sitä, ettei työympäristössä esiinny vaaratekijöitä. Jos vaaratekijöitä on, ne on poistettava. Vaaratekijöitä ovat fyysisen terveyden vaarantavat kemialliset, mekaaniset, fysikaaliset ja biologiset tekijät. Jollei näitä voida poistaa, on niiltä suojauduttava. Puuttumisvelvollisuus on myös todettuihin henkisen työsuojelun tilanteisiin. Näitä ovat mm. väkivallan uhka, häirintä, työn kuormitus ja rasittavuus. Arvioitaessa valvontavelvollisuuden laajuutta ja valvonnan tarvetta, kiinnitetään huomiota siihen kuinka kokenut ja ammattitaitoinen työntekijä on. Työnantaja

voi luottaa siihen, että kokenut ja ammattitaitoinen työntekijä osaa toimia turvallisesti ilman jatkuvaa ja välitöntä valvontaa. (Hietala ym. 2006, 92–93).

Esimiehet vastaavat ensisijaisesti työturvallisuusvelvoitteiden täyttämisestä ja heillä on valvontavelvollisuus työturvallisuuden toteutumisesta. Esimiehen on valvottava, että työntekijät huolehtivat turvallisuustehtävistä, kuten henkilökohtaisten suojavälineiden käyttämisestä. Esimiehen on myös valvottava, että hänen alaisuudessaan työskentelevät esimiehet noudattavat heille määrättyjä työturvallisuusvelvoitteita eli täyttävät mm. oman valvontavelvollisuutensa. (Hietala ym. 2006, 32).

Työsuojeluvastuu on kaikilla, joilla on tosiasiallista työnantajalle kuuluvaa työn joh- to- ja valvontaoikeutta. Muodollisilla järjestelyillä, jotka eivät vastaa todellista tilannetta ei ole merkitystä, kun arvioidaan vastuullista asemaa. On huomattava, että myös työhön osallistuva työnjohtaja säilyttää työnantajan edustajan aseman siitä huolimatta, että hän tekee osittain samaa työtä kuin alaisenaan toimivat työntekijät. (Hietala ym. 2006, 71).

Kysymys siitä, kuinka paljon asioihin voidaan oikeudellisella sääntelyllä tosiasialli- sesti vaikuttaa, kuuluu oikeussosiologian alaan. Henkilöstöstä huolehtiminen kuuluu hyvään työnantaja politiikkaan, vaikka oikeudelliset normit eivät siihen pakottaisikaan. Työhyvinvoinnin ja työssä jaksamisen edistäminen ei ole ensisijaisesti lainsäädännöllinen ongelma. Hankilanoja on jakanut työturvallisuusvastuun juridiseen, ohjeelliseen, moraaliseen ja työnantajan työturvallisuusvastuuseen. Moraalisesta työturvallisuusvas- tuusta:

*Moraalinen työturvallisuusvastuu on laaja-alaisin ja se edellyt- tää myönteistä asennoitumista työturvallisuuteen, jolloin vas- tuunkantaja kokee omakohtaisena moraalisen velvoitteenaan vastuunkantamisen ilman, että tähän tarvitaan ulkopuolista pe- lotevaikutusta ohjaamaan hänen käyttäytymistään. Tämä on si- toutumista myönteiseen työturvallisuuteen ja sen todeksi elämis- tä käytännön tasolla. Poliisiorganisaation tärkeimmän voimava- ran, työntekijän, sekä fyysisen että henkisen terveyden vaalimi- nen kuuluu tällöin vastuunkantajan arvomaailmaan ja on niin tärkeä seikka, että hän tekee työturvallisuusedellytysten luomi- seksi ja turvaamiseksi kaiken sen mikä kohtuusvaatimukset täyt- täen on tarpeellista hänen toteuttaessaan ylemmän johdon toi- minta- ja tulosstrategioita.” (Hankilanoja 2007, 26–27).*

Hankilanoja on määritellyt muutkin työturvallisuusvastuut yhtä laajasti kuin moraalisen työsuojeluvastuun. Tähän on otettu moraalisen työsuojeluvastuun määritelmä sanasta sanaan, koska se velvoittaa jokaista vastuullista esimiestä toimimaan siten, että henkilöstön työturvallisuus ja sitä kautta työssä jaksaminen ja työhyvinvointi on otettu huomioon.

Joskus työ on mahdollista toteuttaa ainoastaan ottamalla suuri riski. Näin tapahtuu usein vaativassa poliisitoiminnallisessa tilanteessa. Tällöin työn tarpeellisuuteen, kiireellisyyteen ja hyödyllisyyteen on kiinnitettävä erityistä huomiota. Mitä suurempi on työstä aiheutuva vaara, jota ei voida työsuojelutoimenpitein poistaa, sitä suuremmasta intressistä on oltava kyse. Suuriksi intresseiksi voidaan lukea henki, terveys ja suuret omaisuusarvot. (Hankilanoja 2007, 40) Kun työn suorittamisessa työskentelyolosuhteet ovat lähellä tai lähenevät hätävarjelu- tai pakkotilasäännöksiä, työturvallisuuslain edellyttämä turvallisuustaso ei ole niin korkealla kuin normaalioloissa työskenneltäessä. (Hankilanoja 2007, 41).

### **Työntekijän velvollisuudet**

Työsuojelulaissa ei pelkästään työnantajalla ole velvollisuuksia vaan myös työntekijällä on tiettyjä velvollisuuksia. Työntekijän velvollisuuksista säädetään Työturvallisuuslain (738/2002) neljännessä luvussa, joka on otsikoitu ” Työntekijän velvollisuudet ja oikeus työstä pidättäytymiseen”.

Työsuojelulain 18 pykälän mukaan työntekijän on noudatettava työnantajan toimivaltansa mukaisesti antamia määräyksiä ja ohjeita. Työntekijän on myös noudatettava työolosuhteiden edellyttämää turvallisuuden ja terveellisuuden ylläpitämiseksi tarvittavaa järjestystä ja siisteyttä sekä huolellisuutta ja varovaisuutta. Työntekijän on huolehdittava käytettävissään olevin keinoin niin omasta kuin muiden työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä. Työntekijän on työpaikalla vältettävä häirintää ja muuta epäasiallista kohtelua, joka aiheuttaa turvallisuudelle tai terveydelle haittaa tai vaaraa.

Työntekijän velvollisuudesta ilmoittaa havaitsemistaan puutteista perustuu 4 luvun 19 pykälään. Työntekijän on viipymättä ilmoitettava työnantajalle ja työsuojeluvaltuutetulle työolosuhteissa tai työmenetelmissä, koneissa, muissa työvälineissä, henkilönsuojaimissa tai muissa laitteissa havaitsemistaan vioista ja puutteellisuuksista, jotka voivat aiheuttaa haittaa tai vaaraa työntekijöiden turvallisuudelle tai terveydelle. Hänen on kokemuksensa, työnantajalta saamansa opetuksen ja ohjauksen sekä ammattitaitonsa mukaisesti ja mahdollisuuksiensa mukaan poistettava havaitsemansa ilmeistä vaaraa

aiheuttavat viat ja puutteellisuudet. Työntekijän on tehtävä edellä tarkoitettu ilmoitus vaikka hän on poistanut tai korjannut kyseisen vian tai puutteellisuuden. Työnantajan tulee puolestaan kertoa ilmoituksen tehneelle työntekijälle ja työsuojeluvaltuutetulle, mihin toimenpiteisiin esille tulleessa asiassa on ryhdytty tai aiotaan ryhtyä.

Työntekijällä on myös velvollisuus pukeutua niin, ettei pukeutuminen aiheuta tapaturman vaaraa. Työntekijän tulee käyttää koneita, työvälineitä ja muita laitteita sekä niissä olevia turvallisuus- ja suojalaitteita, työnantajalta saatujen ohjeiden mukaisesti. Työntekijällä on 4 luvun 23 §:n perusteella oikeus pidättäytyä työstä, josta aiheutuu vakavaa vaaraa työntekijän omalle tai muiden työntekijöiden hengelle tai terveydelle.

### **Työtapaturma ja ammattitauti**

Työtapaturmalla tarkoitetaan äkillistä, ennalta-arvaamatonta ja ulkoisen tekijän aiheuttamaa tapahtumaa, josta on seurauksena vamma tai sairaus. Työtapaturma on tapaturma, joka on kohdannut työntekijää työssä (työtä tehdessä) tai työstä johtuvissa olosuhteissa (työpaikalla, työmatkalla tai työnantajan asialla). Myös työnantajan omaisuutta tai ihmishenkeä työtoiminnan yhteydessä pelastaessa tai varjeltaessa sattuneet tapaturmat sekä työpaikkaväkivallan seurauksena syntyneet vammat korvataan työtapaturmana. (Tapaturmavakuutuslaki 608/1948 4 §) Työnantajalla on velvollisuus viipymättä ilmoittaa vakavat työtapaturmat työsuojeluviranomaisille. (Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 44 §). Vakavassa työtapaturmassa on työtapaturma, jossa joku on kuollut tai saanut vaikealaatuisen vamman.

Työtapaturmasta on välittömästi ilmoitettava työnantajalle ja tehtävä vahinkoilmoitus. Jos vammat ovat lääkärihoitoa vaativia niin työnantaja antaa vakuutustodistuksen, joka toimii maksusitoumuksena hoitolaitoksessa.

Työtapaturman synty voidaan jakaa neljään pääryhmään:

- kohtalo tai sattuma määrää, milloin tapaturma sattuu
- vaarallisten energioiden olemassaolo ja epäergonomisuus aiheuttavat tapaturmat
- ihmisen ominaisuudet ratkaisevat: joillekuille sattuu tapaturmia enemmän kuin muille
- puutteet organisaation toiminnassa aiheuttavat työtapaturmia (Laitinen ym. 2009, 83).

Sattumalla työtapaturmissa tarkoitetaan, että useampi enemmän tai vähemmän satunnaisesti samaan aikaan vaikuttaneesta edeltävistä tapahtumista tai olosuhteista toteutuu. On huomattava, että työssä olevat vaaratekijät, ihmisten ominaisuudet ja toiminta sekä

turvallisuustoimenpiteet ja suojaukset ovat jatkuvasti muuntuvassa tilassa. Tapaturma tapahtuu kun nämä asiat sattuvat olemaan samaan aikaan epäedullisessa tilassa. Edellä oleva on systeemiteoreettinen näkökulma, jota on kehitetty erityisesti suuronnettomuuk-sien tarkastelussa. Tapaturmasta aiheutuvien vahinkojen suuruus on myös usein sattu-masta kiinni. Esimerkiksi putoava esine voi osua päähän, käteen tai mennä ohitse. Jo-kaisessa näissä tapauksissa seuraus on erilainen. (Laitinen ym. 2009, 84). Sattumaa on myös se kuka joutuu poliisityössä esimerkiksi vastaamaan kouluampumishälytykseen, kuka menee tapahtumapaikalle, jossa on lapsi surmattu jne. Paikalla voi olla poliisimies, joka on siten henkisesti varustettu, ettei hän traumatisoidu tai sitten poliisimies, joka traumatisoituu vakavasti. Kyse on todellakin sattuman lottomyllystä.

Työperäinen sairaus syntyy, kun työntekijä altistuu työssään kuormitustekijöille, joi-den määrä, laatu ja voimakkuus vaihtelevat olosuhteiden vaihdellessa. Työperäisen sai-rastumisen ja työtaturman keskeinen ero on, että työtaturmassa vamma syntyy no-peasti. Sairaus taas syntyy hitaasti. Työperäisen sairauden vaiheita ja ajallista etenemistä voidaan kuvata seuraavasti (kuvio 7)



**Kuvio 7, Työperäisen sairauden eteneminen (Laitinen ym. 2009, 65)**

Työntekijä kokee ensioireita, jotka nekin saattavat ilmetä vasta vuosien altistuksen jälkeen. Lievissä tapauksissa työperäinen sairaus on ohimenevää ja se paranee altistuk-sen loputtua. Osa johtaa pysyvään sairastumiseen ja jopa kuolemaan. Työperäisissä sai-rauksissa on huomattava, ettei niitä kaikkia tunnisteta työperäisiksi. Kun tutkimustieto on karttunut, niin työperäisten sairauksien kirjo on laajentunut. Yksittäistapauksissa työperäisen sairauden tunnistaminen voi riippua hoitohenkilökunnan ammattitaidosta. (Laitinen ym. 2009, 65).

Kun psykososiaalinen tekijä on vamman tai sairauden välitön aiheuttaja, niin tapa-turmatyyppi on äkillinen henkinen rasitus, jonka aiheuttajana on esimerkiksi vakava onnettomuus tai uhkatilanne. Sairauden tyyppi on työuupumus (masennus). (Laitinen ym. 2009, 67). Kriisiin liittyvissä työtehtävissä sekä niissä koettavissa ja nähtävissä asi-oista voi aiheutua vakava äkillinen henkinen rasitus, joka voi johtaa asiaa huonosti käsi-teltäessä sairastumiseen.

Ammattitauti on määritelty ammattitautilain (1343/88) 1 pykälässä. Ammattitautiasetuksessa (1347/88) säädetään ammattitaudista tarkemmin. Asetuksen 1 pykälässä säädetään ammattitaudin toteamisen edellytyksistä:

*”Sairauden toteaminen ammattitaudiksi edellyttää sellaista lääketieteellistä tutkimusta, jossa on käytettävissä riittävä tieto työssä olevasta altistuksesta ja josta ammattitautilain 2§:ssä tarkoitetuissa ammattitaudeissa vastaa asianomaiseen alaan perehtynyt lääkäri.”*

Asetuksen 2 pykälässä säädetään ammattitaudin määritelmästä tarkemmin:

*”Ammattitautilain 2§:n ja 4§:n 1 kohdan nojalla jäljempänä 3§:ssä tarkoitetun sairauden katsotaan olevan ammattitauti, kun pykälässä mainittu fyysikaalinen, kemiallinen tai biologinen tekijä esiintyy henkilön työssä, jota tarkoitetaan ammattitautilain 1§:n 1 momentissa, siinä määrin, että sen altistava vaikutus riittää aikaansaamaan tämän sairauden, jollei osoittaudu, että sairaus on selvästi aiheutunut työn ulkopuolisesta altistuksesta.”*

Asetuksen 3 pykälässä säädetään tarkemmin 2 §:ssä tarkoitetusta sairauksista sekä fyysikaalisista, kemiallisista ja biologisista tekijöistä.

Ammattitautien toteamiseksi tarvittavat tutkimukset sekä mahdollisesti tarvittava hoito korvataan työnantajan lakisääteisestä tapaturmavakuutuksesta. Ammattitaudin selvittämisestä aiheutuneet perustellut ja tarpeelliset tutkimuskulut korvataan, vaikka vamma tai sairaus ei osoittautuisikaan korvattavaksi ammattitaudiksi. Kun sairautta epäillään ammattitaudiksi, edellyttää korvauksen maksaminen, että tutkimus perustuu työterveyshuoltoon perehtyneen lääkärin arviointiin ja tutkittavan henkilön työsuhteolotietoihin. (Valtiokonttori).

### **3.1.3. Työsuojelu poliisissa ja erityisesti kriisitilanteissa**

Poliisihallinnossa työturvallisuusvastuussa olevia työnantajan edustajia ovat ne, jotka toimivat poliisiorganisaation linjajohdossa esimiehinä ja joilla on työtä johtava tai valvova asema. Operatiivisessa yhteistoimintatilanteessa työturvallisuusvastuuta kantavat ne, jotka käyttävät tosiasiallista työnjohto- ja valvontavaltaa virkanimikkeestä huolimatta. Sillä ei ole vaikutusta minkä poliisiyksikön palveluksessa operaatioon osallistuvat ovat. (Hankilanoja 2007, 16).



Poliisiorganisaation ydintehtävä on oikeus- ja yhteiskuntajärjestyksen turvaaminen. Suomalaisessa järjestelmässä viranomaisten toimivallan on perustuttava lakiin. Poliisin toimintaa keskeisimmin ohjaavia lakeja ovat poliisilaki, esitutkintalaki ja pakkokeinolaki. Täyttääkseen yhteiskunnan poliisille antaman tehtävän joutuu yksittäinen poliisimies ottamaan työssään tietoisia riskejä. Hän joutuu kohtaamaan väkivalta- ja vastarintatilanteita sekä muita vaaratilanteita. Näiden tehtävien hoitaminen edellyttää joskus tietoista vaaraan antautumista. Joskus poliisi joutuu tilanteisiin, joissa vastapuolena on aseistautunut henkilö, joka pyrkii vahingoittamaan joko poliisia tai sivullisia. Tämä edellyttää sitä, että työnantaja kiinnittää erityistä huomiota poliisimiesten työturvallisuudesta huolehtimiseen (Hankilanoja 2007, 90).

Poliisiorganisaatiota johtaa sisäministeriön poliisiosasto. Vuoden 2010 alusta lukien poliisin johtamisesta vastaa Poliisihallitus. Poliisihallitusta johtaa poliisiylijohtaja. Poliisihallituksen tehtävänä on muun muassa suunnitella, kehittää, johtaa ja valvoa poliisi-toimintaa ja sen tukitoimintoja. Poliisiorganisaatiota ja johtosuhteita kuvataan liitteessä.

Poliisin kannalta merkityksellistä on myös hätäkeskuksen päivystäjän rooli. Päivystäjä vastaa tehtävän vastaanottamisesta, sen kiireellisyyden ja vaarallisuuden arvioinnista sekä välittämisestä kenttäjohtajalle tai partionjohtajalle. Päivystäjä huolehtii erityisesti siitä, että tehtävän suorittajilla on työturvallisuuden edellyttämät tarpeelliset käytettävissä olevat tiedot sekä seuraa osaltaan tehtävien suorittamista.

Poliisilaitosta johtaa poliisipäällikkö, joka toimii myös henkilöstön esimiehenä, ellei muuta säädetä tai määrätä. Ylempään päällystöön poliisilaitoksissa kuuluvat myös apulaispoliisipäälliköt, jotka toimivat omien sektoreidensa johtajina. Poliisilaitoksissa, jotka perustettiin 1.1.2009, yleisin organisaatiomalli on, että poliisitoiminnasta, lupahallinnosta sekä talous- ja henkilöstöhallinnosta vastaavat näiden sektoreiden johdossa olevat apulaispoliisipäälliköt. Poliisilaitoksen ohjesäännössä määritellään poliisilaitoksen johtosuhteet tarkemmin.

Poliisin varsinaista kenttätoimintaa johtavat tehtävään etukäteen määrätyt yleisjohtaja ja kenttäjohtaja. Asetuksessa on mainittu myös partionjohtaja, joka johtaa partion toimintaa. Poliisin operatiivisessa tilanteessa on käytössä myös tilannejohtaja termi. Tilannejohtaja on poliisimies, jonka kenttäjohtaja on määrännyt toimimaan tilanteessa johtajana.

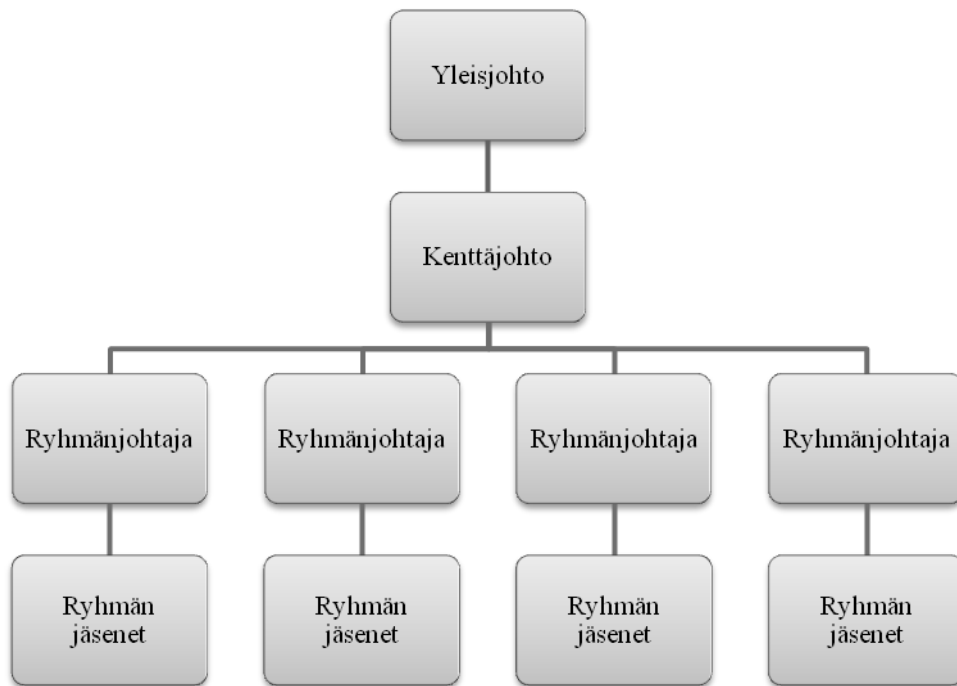
Poliisiorganisaatiossa on myös etukäteen määrätty johtovalmiudessa olevat. Heidän toimivaltuuksistaan säädelään Poliisiasetuksen 6 pykälässä:

*”Poliisihallituksessa tai paikallispoliisissa johtovalmiuteen määrätty päällystään kuuluva poliisimies on toimialueellaan kaikkien poliisin henkilöstään kuuluvien esimies kunnes johtosuhteista toisin määrätään.”*

Johtosuhteiden kuvaaminen on välttämätöntä, jotta voimme ymmärtää työsuojeluvastuuta ja sen mahdollista konkretisoitumista poliisihallinnossa sekä operatiivisissa tilanteissa. Työsuojeluvastuu voi konkretisoitua kaikille esimiestasojille tilanteesta riippuen.

Poliisihallinnon erityispiirteitä on se, että poliisissa on kaikilla työntekijöillä samanlainen toimivalta suhteessa kansalaisiin. Erityispiirre on myös se, että ääritilanteessa voi työnantajan työsuojeluvastuu poliisihallinnossa kohdentua jopa sellaiseen henkilöön, jolla ei normaalisti ole esimiesasemaa. Poliisi toimii tilanteesta riippuen hallinnollisessa linjaorganisaatiossa, tilanneorganisaatiossa tai projektiorganisaatiossa.

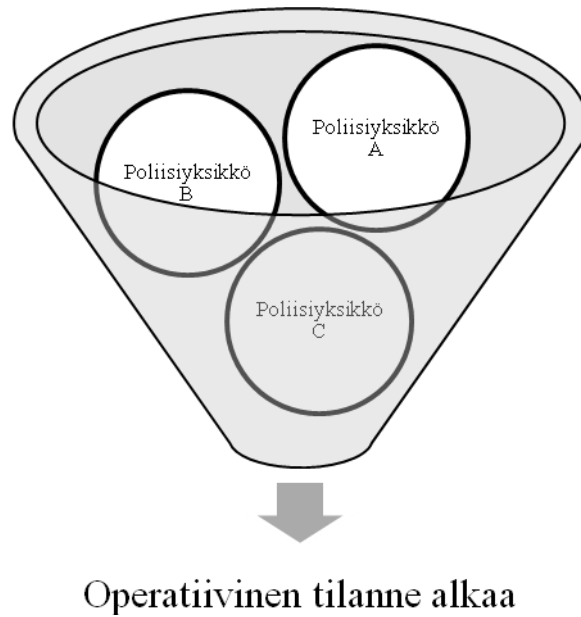
Kriisitilanteessa poliisiorganisaatio toimii aina operatiivisessa tilanteessa. Työsuojeluvastuu on niillä henkilöillä, joilla on tilanteessa johtovastuut. Operatiivisissa tilanteissa voidaan yksittäistapauksessa poliisimiehelle määrätä sellaisia tehtäviä ja toimivaltuuksia, jotka saattavat hänet esimiesvastuulliseen asemaan. Tällöin poliisimies voi joutua työturvallisuuslain tarkoittamaan työnantajan edustajan asemaan sekä työturvallisuuslain ja rikoslain mukaisten rangaistusuhkien alaiseksi. (Hankilanoja 2007, 136) Tilanneorganisaatiossa eli operatiivisessa tilanteessa työsuojeluvastuu kuuluu yleis- ja kenttäjohdolle. Jos operaation organisaatio on rakennettu ns. VATI-organisaatioksi (VATI= vaativien tilanteiden, kuvio 8), on siellä myös erilaisia ryhmiä, joiden ryhmänjohtajilla on työsuojeluvastuuta oman ryhmänsä osalta.



**Kuvio 8. Vaativien tilanteiden tilanneorganisaatio**

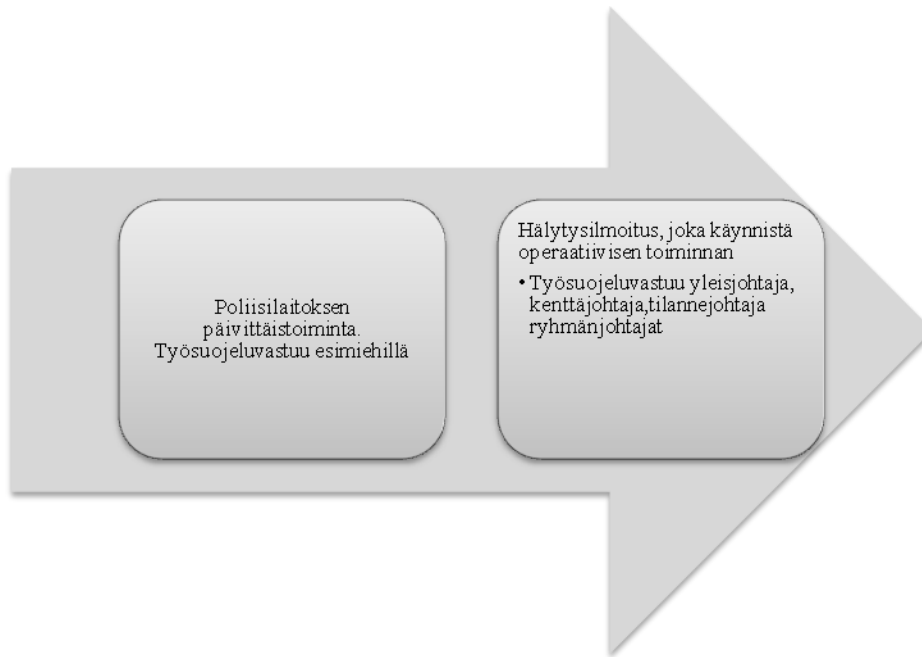
Operatiivisessa tilanteessa, jossa poliisimiehet ja operaation johto on samasta poliisiyksiköstä, ei ole työsuojeluvastuun osalta mitään tutkimuksellisesti mielenkiintoista. Tämä johtuu siitä, että työsuojeluvastuu on ennen operaatiota, operaation aikana sekä operaation jälkeen samassa poliisilaitoksessa.

Tutkimuksellisesti mielenkiintoinen operatiivinen tilanne on tilanne, jossa on poliisimiehiä useammasta poliisiyksiköstä. Usean eri poliisiyksikön poliisimiehiä sisältävän operatiivisen tilanteen alkua voidaan kuvata, kuviossa 9 esitetyllä tavalla. Siinä useamman eri poliisiyksikön poliisipartioita liittyy tehtävään ja tulevat täten osaksi tilanneorganisaatiota.



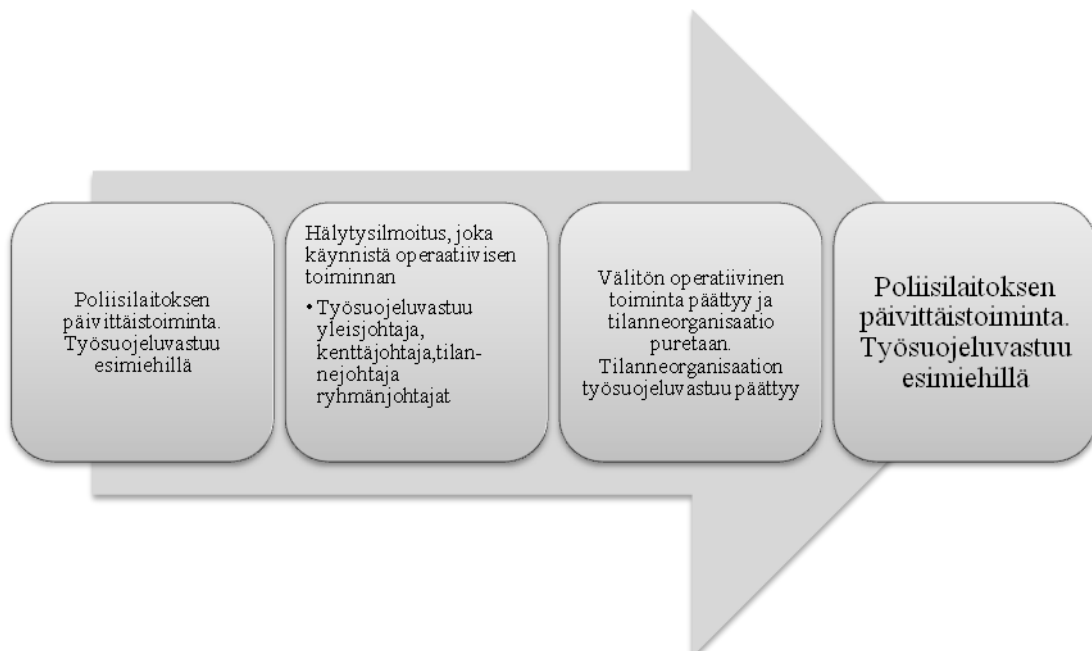
**Kuvio 9. Operatiivisen tilanteen alkaminen**

Tehtävään liittyessään sekä tullessaan osaksi tilanneorganisaatiota poliisimiesten osalta heidän työsuojeluvastuunsa siirtyy tilanneorganisaation johdolle sekä niille henkilöille, joille on määrätty johtovastuuta tehtävään liittyen. Operatiivisessa tilanteessa muodostetaan erilaisia ryhmiä tilanteen vaatimalla tavalla ja näillä kaikilla ryhmillä on esimiehet. Operatiiviseen tilanteeseen liittyvien poliisimiesten työsuojeluvälineiden esimerkiksi henkilökohtaisten suojaliivien, raskaiden liivien, kypäröiden, kilpien jne. osalta työsuojeluvastuu on heidän työpaikoillaan. Varusteet ovat olemassa ja niiden hankinnasta sekä käyttökunnosta vastaavat poliisimiehet ja/tai heidän esimiehensä. Käytettävistä varusteista määrää operatiivisen tilanteen johto. Huomattava on, että poliisimiehen, jolla ei ole käytössään sellaisia varusteita, joita tilanteessa edellytetään, on ilmoitettava siitä välittömälle esimiehelleen.



**Kuvio 10. Työsuojeluvastuun siirtyminen operatiivisen tilanteen alkaessa**

Kuviossa ( kuvio 10) taustalla kulkeva nuoli kuvaa ajankulumista. Jos operatiivinen tilanne on selvärajainen siten, että se päättyy siihen kun partioiden irtaantuminen ja tilanneorganisaation purkaminen tapahtuvat samanaikaisesti, on työsuojeluvastuun siirtyminen työpaikoilta tilanneorganisaatiolle ja taas takaisin työpaikoille varsin selkeää. Sitä voidaan kuvata seuraavalla kuviolla (kuvio 11):

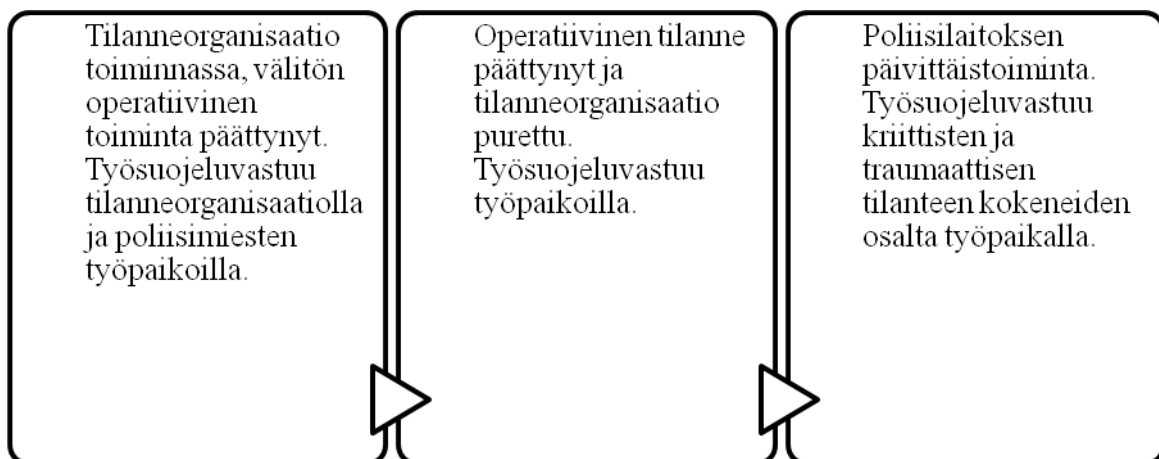


**Kuvio 11. Työsuojeluvastuun siirtyminen selvärajaisessa operatiivisessa tilanteessa**

Pitkittyneen operatiivisen tilanteen aikana voi tulla tilanne, että tilanneorganisaatio on toiminnassa, mutta tilanteeseen osallistuneet poliisimiehet alkavat irtaantua

tilanteesta. Tällöin kysymys työsuojeluvastuusta muuttuu tutkimuksellisesti erittäin mielenkiintoiseksi. Tutkimuksellisesti mielenkiintoista ei ole se miten ja millaisia suojavälineitä poliisimiehet käyttivät tehtävässään. Mielenkiintoista on se, kenelle kuuluu henkisen työsuojelun piiriin kuuluvien asioiden hoitaminen. Mielenkiintoista on myös, missä ajankohdassa ja miten työsuojeluvastuu siirtyy. Työturvallisuuden johtamisen ja organisoinnin kannalta on tärkeää tietää kenen pitää johtaa ja organisoida. Kauhajoen ja Jokelan osalta tätä problematiikkaa on tutkimuksessa selvitetty haastatteleamalla Kauhajoelle osallistuneiden Länsi-Suomen läänin alueen poliisilaitosten työsuojelupäälliköitä sekä Jokelassa poliisin yleis- ja kenttäjohtajana toimineita poliisimiehiä.

Yleisesti tilannetta työsuojeluvastuun osalta voidaan kuvata (kuvio 12) seuraavasti:



**Kuvio 12. Työsuojeluvastuu operatiivisen toiminnan päättyessä, tilanneorganisaation ollessa toiminnassa**

Kuviota luetaan siten, että kun tilanneorganisaatio on toiminnassa, mutta välitön operatiivinen toiminta on päättynyt, työsuojeluvastuu on sekä tilanneorganisaatiolla että poliisimiesten työpaikoilla. Käsite välitön operatiivinen toiminta on ymmärrettävä poliisissa siten, että se pääsääntöisesti tarkoittaa toimintaa, joka päättyy kun rikoksesta epäilty saadaan kiinni.

### **3.2. Työturvallisuusjohtaminen kriisitilanteissa ja niiden jälkeen**

Miten määritellä tapaus tai tapahtuma, joka vaatii asianmukaisia jälkitoimia. Jälkitoimia vaativa tapahtuma *on epätavallinen tapaus tai odottamaton menetys, joka vaikuttaa negatiivisesti henkilöstöön* (Patterson 2001; Hanna & Romana 2007, 40). Mitchell ja Everly ovat määritelleet kriittisen tilanteen (Critical Incident) ”*a crisis event which can overwhelm one’s usual coping mechanisms*” (Michell & Everly 1997, 6).

Esimerkkejä poliisin kohtaamista kriittisistä tilanteista (Critical Incidents):

- Työkaverin, puolison tai perheenjäsenen kuolema tai vakava loukkaantuminen
- Kuolema tai vakavan loukkaantumisen aiheuttaminen virkatehtävissä
- Työkaverin, puolison tai perheenjäsenen itsemurha
- Selviytyminen suuronnettomuudesta, luonnon tai ihmisen aiheuttamasta katastrofista
- Kohdata/käsitellä useita kuolonuhreja tai vakavasti loukkaantuneita
- Osallistuminen takaa-ajoon, joka päättyy tragediaan
- Osallistuminen vaativaan poliisitehtävään, missä vaara on konkreettinen ja läsnä
- Neuvottelu panttivankitilanteessa ja linnoittautuneen kanssa
- Todistaa työkaverin korruptiota, lahjomista tai muuta laitonta toimintaan
- Rikosepäily ja/tai uhka viralta panosta (McNally & Solomon 1999, 23)

#### **Kriisin laajuus**

Tilanteet, jotka vaativat jälkihoitoa ja muita jälkitoimenpiteitä voidaan jakaa keskipakoiisiin ja keskihakuisiin tilanteisiin. Keskipakoiisten tilanteiden vaikutukset heijastuvat laajasti eri puolille, koska uhreja ja jälkitoimenpiteitä vaativia henkilöitä on paljon eri puolilla. Keskihakuisten tapahtumien seuraamukset koskettavat rajattua aluetta ja rajattua ihmisjoukkoa. (Saari 2000, 21).

Sosiaali- ja terveysministeriön raportissa määritellään keskihakuinen ja keskipakoinen seuraavasti:

*”Keskipakoiisten onnettomuuksien ja katastrofien vaikutukset heijastuvat laajalle ympäri maata. Keskipakoisia katastrofeja*

*ovat mm. liikenne- ja hotellionnettomuudet, joiden uhrit ovat kohtaisin eri paikkakunnilta ja joskus ympäri maailmaa, ja joissa kuolleiden ja loukkaantuneiden omaiset ja lähiyhteisöt ovat kaikki omilla kotipaikkakunnillaan. Kriisiapua tarvitaan tällöin lukemattomilla paikkakunnilla. Keskipakoisissa onnettomuuksissa psykososiaalisen tuen valtakunnallinen koordinoiminen, tehokas informaationkulku kriisiryhmille ja kattava paikallisten kriisiryhmien verkosto ovat keskeisiä edellytyksiä tehokkaalle avulle. Useimmat Suomessa viime aikoina tapahtuneet suuronnettomuudet, myös Konginkankaan onnettomuus ja Kaakkois-Aasian luonnonkatastrofi, ovat olleet luonteeltaan keskipakoisia onnettomuuksia.” (STM 2006, 31).*

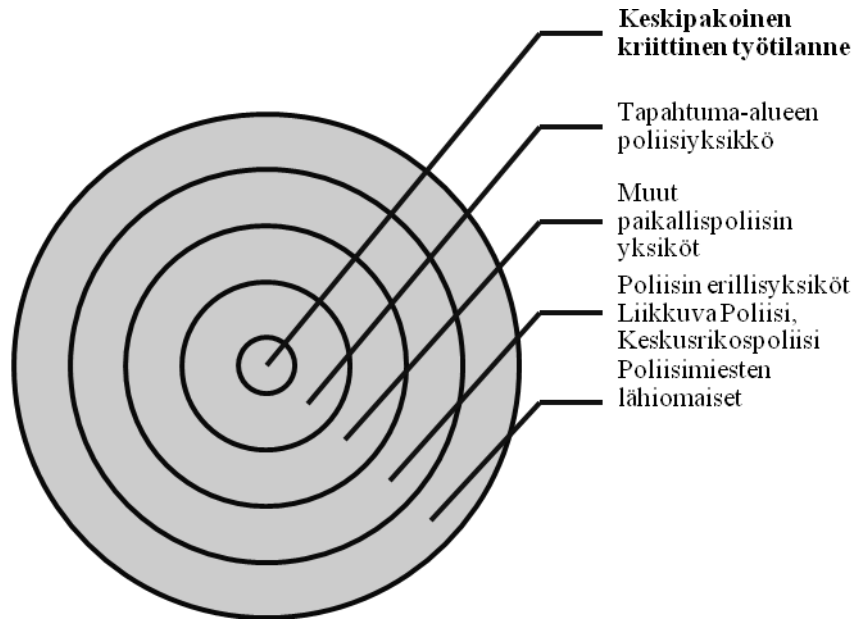
*”Keskihakuinen onnettomuus tai katastrofi koskettaa maantieteellisesti rajattua aluetta ja sen asukkaita. Keskihakuisiksi katastrofeiksi luokitellaan esimerkiksi Suomessa tapahtuneet räjähdysonnettomuudet (Lapua ja Myyrmanni) ja erilaiset luonnononnettomuudet (tulvat, pyörremyrskyt, maanjäristykset, tulivuorenpurkaukset), kemialliset ja säteilyonnettomuudet. Usein myös tulipalot ovat luonteeltaan keskihakuisia onnettomuuksia.” (STM 2006, 31).*

Noudattaen samaa jakoa ja analogiapäätelmän avulla voidaan poliisihallinnossa jakaa kriittiset työtilanteet keskipakoiisiin ja keskihakuisiin. Keskipakoisia kriittisiä työtilanteita ovat ne, joissa työskentelee poliisin henkilöstöä useasta eri poliisiyksiköstä. Keskipakoisien kriittisten työtilanteiden jälkitoimenpiteet vaativat organisaatiolta paljon, koska tapahtumaan osallistuneiden henkilöiden lukumäärä on suuri ja he työskentelevät useassa eri yksikössä. Keskipakoinen kriittinen työtilanne on tilanne, jossa sen aiheuttamat mahdolliset traumat voivat koskettaa myös poliisihallinnossa työskentelevien perheenjäseniä kuten puolisoa tai lapsia.

Keskipakoisessa tapahtumassa jälkitoimenpiteille asetetut vaatimukset ovat erilaisia kuin keskihakuisessa. Keskipakoisessa tapahtumassa asianmukaisia jälkitoimia odottaa suurempi joukko ihmisiä, jolloin on mahdollista, etteivät omat resurssit riitä (Saari 2000, 21). Keskipakoisessa kriittisessä työtilanteessa tilanne on sama kuin yleisesti kes-

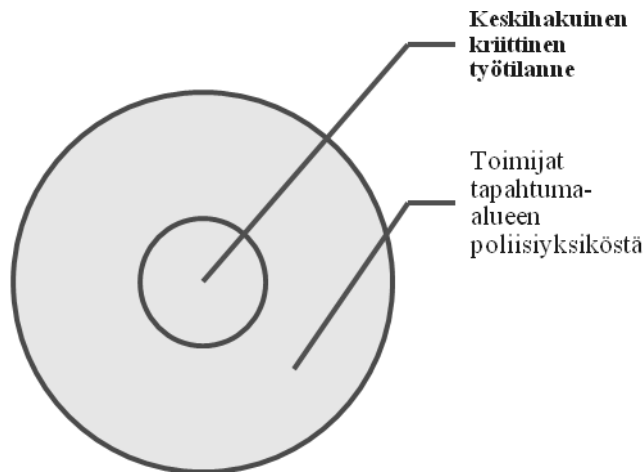


kipakoisessa tilanteessa. Organisaation omat voimavarat eivät riitä. Keskipakoista kriittistä työtilannetta seuraavan kuvion (Järvelin 2000, 91) kaltaiseksi (kuvio 13):



**Kuvio 13. Keskipakoinen kriittinen työtilanne (Järvelin 2010, 91)**

Keskihakuinen kriittinen työtilanne on tilanne, joka koskettaa vain yhden poliisilaitoksen henkilökuntaa. Keskihakuisen kriittisen tilanteen jälkitoimenpiteiden hoitaminen on helpompaa kuin keskipakoisen, koska henkilöstö on yhdestä ja samasta poliisilaitoksesta ja kriittinen tapahtuma on todennäköisesti ”vähäisempi” kuin keskipakoisessa tilanteessa. Keskihakuisia kriittisiä työtilanteita ovat esimerkiksi henkirikos- tai vakavan väkivaltarikoksen tapahtumapaikat ja niiden esitutkinta, kuolemaan johtaneiden liikenneonnettomuuksien tapahtumapaikat, lapsiin kohdistuneiden vakavien rikosten tapahtumapaikat ja niiden esitutkinta. Keskihakuinen kriittinen työtilanne voidaan kuvata (Järvelin 2010, 92) seuraavan kuvion (kuvio 14) esittämällä tavalla:



**Kuvio 14. Keskiahakuinen kriittinen työtilanne (Järvelin 2010, 92)**

Traumaattisissa tilanteissa työskentelevät jaetaan kahteen eri ryhmään. Ensimmäisen vaiheen auttajia tai ensisijaisia traumatisoituvia ovat ne, jotka työskentelevät välittömästi tapahtumapaikalla tai sen välittömässä läheisyydessä. Toisen vaiheen auttajia tai toissijaisia traumatisoituvia ovat ne, jotka työskentelevät tapahtuman jälkiseuraamusten parissa. Toissijaisessa traumatisoitumisessa auttaja auttaa onnettomuuteen joutuvia ihmisiä, kohtaa kauhistuttavia näkymiä esim. poliisissa ruumiiden tunnistamistehtävissä työskentelevät poliisit tai joutuu keskustelemaan traumaattisessa tapahtumassa mukana olleiden kanssa intensiivisesti. (Dyregrov 1994, 192; Nurmi 2006, 162).

Poliisin työ on luonteeltaan erityistä. Poliisi voi olla auttajan roolissa esimerkiksi liikenne- ja muissa onnettomuuksissa, poliisi voi olla toiseen vaiheen auttaja esim. rikospaikalla, mutta poliisi voi joutua kriittisessä työtilanteessa myös erityiseen vaaraan esim. kun häntä kohti ammutaan. Käypä hoito- suosituksessa on jako auttajat ja erityissä työtehtävissä olevat. Erityiset työtehtävät kohdassa on mainittu sotilaat ja rauhanturvaajat. (Käypä hoito- suositus Traumaperäiset stressireaktiot ja – häiriöt 2009). Poliisi voi työtehtäviensä erityisluonteen vuoksi kuulua joko auttajiin tai erityiseen ammattiryhmään.

### **3.2.1. Tunnereaktiot ja erityisesti trauman kokeminen**

Tunnereaktiot voidaan jakaa mm. seuraavasti: trauma, stressi ja post-traumaattinen stressihäiriö (Posttraumatic Stress Disorder PTSD). Kaikkia edellä olevia tarkennetaan omissa kappaleissaan.

Ensimmäisen päivän tuntemukset voivat vaihdella hyvinkin paljon eri ihmisten välillä. Ihmiset voivat kokea monenlaisia tuntemuksia, jotkut voivat kokea fyysistä tuskaa,

olla epätoivoisia, syytellä tapahtuneesta kaikkia ja jopa itseään, voivat kieltää tapahtuneen, kärsivät unettomuudesta ja voivat itkeskellä. Toiset taas voivat olla turtana eivätkä koe mitään merkittäviä tunnereaktioita.

Vaativat ja traumaattiset tilanteet aiheuttavat työntekijöille jälkireaktioita. Dyregrovin (1994, 211) mukaan tavallisia jälkireaktioita ovat:

- Vaikeus palata takaisin arkiseen työhön
- Mieleen tunkeutuvat muistot ja ajatukset
- Ahdistus
- Surullisuus ja suru
- Unihäiriöt
- Keskittymisvaikeudet
- Väsymys
- Levottomuus ja rauhattomuus
- Vihanpuuskat ja ärtyisyys
- Itsetutkistelut, itsesyytökset ja syyllisyydentunne
- Arvojen muuttuminen

Useissa tutkimuksissa on tuotu esille, että naiset ja miehet reagoivat eri tavalla traumaattisissa tilanteissa (Dyregrov 1994, 149; Saari 2000, 70). Naiset reagoivat voimakkaammin ja heillä enemmän erilaisia oireita kuin miehillä. Pidemmällä aikavälillä naiset kuitenkin pystyvät käsittelemään traumaattisia tapahtumia paremmin kuin miehet. Naisilla on vähemmän pitkään jatkuvia oireita kuin miehillä. (Williams & Nurmi 1994, 22; Saari 2000, 70) Toisaalta post-traumaattiseen stressihäiriöön nainen sairastuu todennäköisemmin kuin mies. (Williams & Nurmi 1994, 22; Käypä hoito- suositus, 7).

Miesten ja naisten välillä on eroa, kuinka he käsittelevät traumaattisia tilanteita. Naiset puhuvat ja jakavat kokemuksiaan perheen, sukulaisten ja ystävien kesken. Miehet taas purkavat tunteuksiaan tekemällä ja vetäytymällä miettimään yksinäisyyteen. (Saari 2000, 70–71).

### **3.2.2. Traumaattisen kriisin vaiheet**

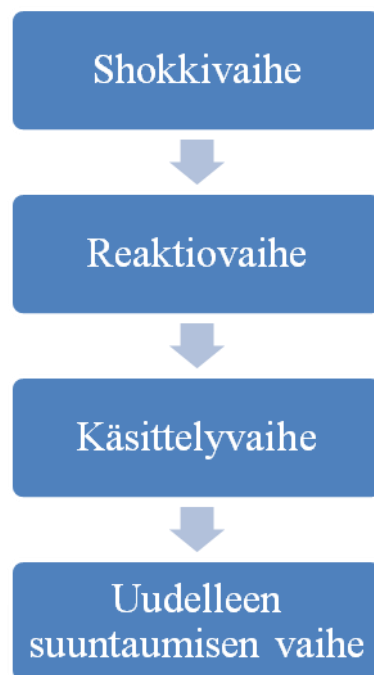
Ihmiset kokevat ja toipuvat kriiseistä yksilöllisesti. Reaktiot saattavat olla samankaltaisessa tapauksessakin hyvin erilaisia. Tunteet ja tunteukset ovat erilaisia. Kuitenkin kriisin vaiheet voidaan tunnistaa seuraavan kaltaisina: sokkivaihe, reaktiovaihe, käsitteilyvaihe ja uudelleen suuntaamisen vaihe. (Cullberg 1991, 141; Saari 2000, 67–68). Sokkivaihe ja reaktiovaihe muodostavat kriisin akuutin vaiheen. (Cullberg 1991, 143).

On henkilöitä, jotka selviävät tapahtumista ilman mitään erityistä apua ja on henkilöitä, jotka tarvitsevat hyvinkin pitkäaikaista terapiaa toipuakseen. Loput ihmiset mene-

vät ääripäiden väliin. Traumaattisen kokemuksen vaiheiden tunnistaminen sekä se, että ihmiset kokevat samatkin asiat hyvin erilailla on hyvä tietää.

Yksilötasolla toivottava lopputilanne on, että traumaattisesta kokemuksesta tulee tietoinen ja levollinen osa omaa itseä. Ihminen hyväksyy, että on kokenut tapahtuman ja että se on osa elämää ja itseä. Ihminen voi ajatella tapahtumaa tai olla ajattelematta. Tapahtuma ei ole koko ajan mielessä eikä täytä koko mielen sisältöä siten kuin prosessin alussa. Tavoitteena on, että tapahtumaa ja omaa kokemustaan voi ajatella ilman voimakasta pelkoa tai ahdistusta. Tavoite on, että tapahtuma on läpityöstetty, ei torjuttu tai kielletty. (Saari 2000, 68).

Kriisien käsittelyyn on kehitetty erilaisia menetelmiä. Menetelmiä käytetään nykyään myös ns. kansanterveystyössä vaikka alun perin esimerkiksi defusing ja psykologinen debriefing luotiin ammattilaisten käyttöön, jotta he voivat toipua kriittisistä työtilanteista. Seuraavassa kuviossa (kuvio 15) on traumaattisen kriisin eteneminen.



**Kuvio 15. Traumaattisen kriisin vaiheet**

### **Sokkitila ja sokkivaihe**

Nurmi erottaa teoksessaan sokkitilan ja sokkivaiheen (Nurmi 2006, 36). Saari taas käyttää termiä psyykinen sokki (Saari 2000, 42). Psyykinen sokkitila on eri tila kuin lääketieteellinen sokki, joka on tila, jossa kiertävän veren määrä on riittämätön. Alkuvaiheen sokkitila tai psyykinen sokki on erotettava sokkivaiheesta, koska sokkitila on sokkikäyttäytymistä ja välitöntä reagointia hätätilanteeseen. Sokkitila on ominaista krii-

sin alkuvaiheessa. Vakavissa katastrofeissa on hyvä tietää, että myös ammattilaiset voivat joutua sokkitilaan (Nurmi 2006, 36–37; Saari 2000, 42 ja 50). Ammattilaisilla katastrofissa, suuronnettomuudessa ja kriisissä tarkoitetaan pelastushenkilöstöä, poliiseja ja kaikkia niitä henkilöitä, jotka joutuvat tilanteeseen työnsä vuoksi.

Sokkiin joutuminen ei ole ainoastaan negatiivista. Sokkitilassa on elämää säilyttäviä tekijöitä, se tähtää henkiinjäämiseen. Sokkitilassa ihmisessä käynnistyy uusia voimavaroja. Me teemme asioita, joihin emme normaalisti pysty: voimme hypätä korkeiden esteiden ylitse, nostamaan huomattavia painoja esim. päältäämme tai juoksemaan pitkän matkan yhteen menoon. Sokin aikana voimme saada käyttöömmekäiken sen tiedon ja kokemuksen, jota meille on elämämme aikana kertynyt. (Nurmi 2006, 37; Saari 2000, 45–47; Saari ym. 2009, 23).

Nurmen mukaan sokkitilalla on seuraavat tunnusmerkit:

- Vahingoittumattomuuden särkyminen, ”ei koske minua” - tunteen katoaminen
- Keskeisyyden illuusio (minä olen suurimmassa vaarassa)
- Ajantajun katoaminen. Tunne ajankulusta muuttuu kumimaiseksi. Aika tuntuu loputtoman pitkältä tai sitten äärettömän lyhyeltä. Tunne ajankulusta vaihtelee sekunneista kymmeneen minuutteihin.
- Elämä kulkee silmien editse filminauhana. Koetaan juuri ennen kuin kaikki alkaa näyttää toivottomalta. Kokemukseen kuluu vain sekunteja.
- Ruumiista irtautumisen kokemus. Tuntuu siltä, että katselee itseään elokuvassa. Kokemus voi vaihdella hyvinkin konkreettisesta irtautumiskokemuksesta kokemukseen, jossa kokija toteaa itselleen, ettei hän ole ”oikeasti tässä”.
- Putkinäkö. Näkökenttä kapenee ja havainnot tehdään ikään kuin putkeen katsoen. Äärialueiden tapahtumat jäävät näkökentän ulkopuolelle. Näkymät polttautuvat usein loppuiksi ihmisen mieleen. Mieleen polttautuvat näkymät saattavat traumatisoida ihmistä eikä hän selviä mielikuviansa kanssa ilman ammattiapua.
- Päämäärätön toiminta. Sokissa oleva ihminen voi harhaila ilman päämäärää.
- Epäolennaisuuksiin takertuminen. Toisarvoisesta asiasta voi tulla tapahtuman jälkeen hyvinkin tärkeä.
- Jonkin asian toistaminen (persevaatio). Henkilö toistaa jotakin tekemistä tai hokemaa jatkuvasti.

- Voimakkaat ja äärimmäiset tunnereaktiot - tapahtuman tai tiedon torjunta. Ihmisten reaktiot voivat vaihdella täydellisestä lamaantumisesta aggressiomyrskyyn. (Nurmi 2006, 37–39).

Psyykkisessä sokissa mielemme suojaa meitä sellaiselta tiedolta ja kokemukselta, jota se ei pysty vastaanottamaan. Se mitä kuulemme ja koemme voi tuntua epätodelliselta. Psyykkistä sokkia voimme kutsua aivojen aikalisäksi. Psyykkisessä sokissa käytämme aivojemme kapasiteetista suurempaa osaa kuin normaalioloissa. Aistimme ovat valpas-tuneet ja ne ottavat vaikutteita huomattavasti tehokkaammin kuin normaalisti. Nämä vaikutteet imeytyvät aivoihin ilman tavanomaista valikoitumista ja muokkaantumista. Edellä olevan vuoksi syntyneet mielikuvat ja aistivaikutelmat ovat erittäin voimakkaita, yksityiskohtaisia ja selkeitä. Voimme myöhemmin kokea ”flashbackejä”, joissa äänet, hajut, valot, näyt ja muut vastaavat aistihavainnot palaavat mieleemme. Tyypillisiä flashbackeiksi muodostuneita aistihavaintoja ovat näyt palavasta ruumista, hukkuvan lapsen ilmeestä, vastaan tulevasta autosta, savun haju tulipaloissa, ruudin haju ampumavälikohtauksessa, veren maku suussa elvytystilanteessa ja ihon kylmyys. Psyykkisessä sokissa olevaan ihmiseen tekevät voimakkaan vaikutuksen hänen kohtaamansa ihmiset ja heidän sanomisensa. Psyykkiseen sokkiin liittyy ns. supermuisti, joka tarkoittaa, että voimme nähdä elämämme filminauhana. (Saari 2000, 42–45; Saari ym. 2009, 22).

*Sokkivaihe* on traumaattisen kriisin ensimmäinen vaihe, joka alkaa heti laukaisevan tilanteen tapahduttua ja kestää muutamista hetkistä muutamaan vuorokauteen (Cullberg 1991, 142–143; Henriksson & Lönnqvist 2001, 277). Nurmi (2006, 166) toteaa, että sokkivaihe kestää usein noin vuorokauden ja silloin ihmisen mieli on sekaisin. Ihmisen on vaikeaa käsittää tapahtunutta, hän voi hokea ja toistaa sekä ihmetellä mitä on tapahtunut eikä usko tapahtunutta todeksi. Sokkivaiheessa olevan ihmisen kanssa on vaikeaa keskustella järkevästi ja jäsentyneesti. Sokkivaiheessa on tärkeää, että sokissa olevalla henkilöllä on lähistöllä joku joka kuuntelee, on läsnä ja käytettävissä. (Nurmi 2006, 166–167; Elstad 2002, 11) Sokkivaiheessa kykymme tehdä päätöksiä on puutteellinen. Päätösten tekeminen on vaikeaa ja kun joudumme tekemään päätöksiä, voivat päätöksemme vaikuttaa ulkopuolisista epärationaalisilta. Sokkitilassa olevan ihmisen puolesta on ulkopuolisten tehtävä päätökset. (Saari 2000, 47–49).

Sokkivaiheessa ainoastaan hyvin pieni osa ihmisistä joutuu psykoosiasteiseen tilaan. Sokkivaiheessa voi esiintyä voimakasta torjuntaa tai kieltämistä. Ne ovat hyvin tarpeellisia ja selviämistä edistäviä sopeutumiskeinoja, kunhan eivät jatku liian kauan. Sokkivaiheessa olevalle ihmiselle keskeisintä on saada konkreettista turvallisuutta ja suojaa

sekä kokea, että auttajat hallitsevat tilanteen. Auttajien asianmukainen toiminta on itsessään sokkivaiheen psyykkistä hoitamista. (Henriksson & Lönnqvist 2001, 277–278).

Edellä olevan perusteella voidaan sanoa, että on tärkeää tuntea psyykinen sokkireaktio, jotta voidaan ymmärtää omia ja muiden tunteita sekä tukea sokkitilassa olevia ihmisiä päätöksentekotilanteissa. Poliisit ja muut auttajat kohtaavat sokkitilassa olevia ihmisiä työtehtävissään. Sokkitilan tai – reaktion tunteminen auttaa heitä tekemään työnsä paremmin. Kuten Nurmi huomauttaa myös auttajat voivat mennä sokkitilaan, joutua psyykkiseen sokkiin. Tällöinkin on ensiarvoisen tärkeää, että tunnemme sokin oireet. Huomaamaton ja näin ollen hoitamaton sokki voi johtaa jopa fataaleihin seurauksiin. Kouluampumisten yhteydessä poliisien ensi reaktioita on kuvannut Evans (Evans 2011, 14–15).

### **Reaktiovaihe**

Sokkivaiheen jälkeen siirrytään *reaktiovaiheeseen*. Reaktiovaiheeseen siirtymisen edellytyksenä on, että uhka ja vaara ovat ohitse ja että tunnemme olevamme turvassa. Reaktiovaiheessa tuska murtautuu tosissaan esille. Reaktiovaiheessa henkilö alkaa vähitellen käsittää mitä hänelle on tapahtunut. Hän kohtaa vähitellen muuttuneen todellisuuden ja yrittää muodostaa käsitystä siitä, mitä todella on tapahtunut. Vaihe kestää muutamasta viikosta muutamaan kuukauteen. (Cullberg 1991, 143–144; Henriksson & Lönnqvist 2001, 278). Reaktiovaiheessa tulemme tietoisiksi siitä mitä on tapahtunut ja mitä se merkitsee omalle elämällemme. Tietoisuus tuo mukanaan tunteet, jotka voivat olla hyvin sekavia ja koemme olevamme keskellä tunnemyrskyä. Tyypillisiä tunteita reaktiovaiheessa ovat suru, epätoivo, tyhjyyden tunne, ahdistus, itsesyytökset ja syyllisyydentunto. Reaktiovaiheessa jotkut voivat keskittyä syyllisten hakemiseen, jolloin voimakkaimmat tunteet ovat viha ja aggressio, joka kohdistuu johonkin ulkopuoliseen tahoon. Vihaa, raivoa ja aggressiota voimme tuntea myös niin, ettei tavoitteena ole syyllisten etsintä. Tässä vaiheessa toimintakyky on yleensä heikentynyt. Reaktiovaiheessa ihmisen keskeinen tarve on löytää toipumisen myötä nopeasti muuttuva tasapaino kokemusten läpikäymisen ja sietämättömiltä muistikuvilta suojautumisen välillä. (Cullberg 1991, 148–151; Nurmi 2006, 167; Saari 2000, 52–59; Elstad 2002, 10).

Reaktiovaiheeseen liittyy traumaperäisen stressin oireita, jotka voivat olla voimakkaita. Reaktiovaiheessa tarvitaan purkautumiskeinoja ja -kanavia. Purkautumiskeinot voivat olla hyviä ja suotuisia tai sitten epäsuotuisia. Hyviä purkautumiskeinoja ovat tukeutuminen lähiomaisiin, hyviin ystäviin, työkavereihin ja ammattiauttajiin. Epäsuotui-

sia purkautumiskeinoja ovat täydellinen tapahtuman kieltäminen, runsas päihteiden käyttö ja liian suuret lääkeannokset. Reaktiovaiheeseen kuuluvat myös psykologiset jälkipuinnit sekä mahdolliset yksilökohtaiset keskustelut (Nurmi 2006, 167).

Reaktiovaiheessa alkavat toistumis- eli repetitioilmiöt. Tämä tarkoittaa, että traumaattiseen tapahtumaan liittyvät tapahtumat toistuvat muistikuvina unissa ja keskusteluissa muiden kanssa. Joskus tapahtumasta muistuttavien asioiden laukaisemana laukeaa myös autonomisen hermoston oireilu eli sydämentykytys, hikoilu, vapina ja pyörrytys. Vähitellen toistuvat mielikuvat saavat vähemmän pelottavia ja vähemmän avuttomuuden sävyttämiä sisältöjä. Alussa tapahtuma toistuu painajaisunina, joihin herätään ahdistuneena, mutta vähitellen unet muuttuvat vähemmän häiritseviksi. Unet saavat uusia juonia, joissa käydään läpi tapahtuneeseen liittyvien mielikuvasisältöjen eri puolia. (Henriksson & Lönnqvist 2001, 278).

Psykologisesti reaktiovaihetta elävän ihmisen keskeinen tarve on löytää omiin voimavaroihin nähden sopiva, toipumisen myötä aktiivisesti muuttuva tasapaino traumaattisten kokemusten läpikäymisen ja sietämättömältä kokemiselta suojautumisen välillä. Reaktiovaiheessa ihminen tarvitsee toistuvaa kuunnelluksi ja välitetyksi tulemisen kokemusta. Reaktiovaiheeseen kuuluvat ilmiöt saattavat joskus provosoida hoitavia henkilöitä tai viranomaisia käyttäytymään loukkaavasti akuuttia kriisiä kokevaa ihmistä kohtaan. Kuitenkin juuri tällöin ihminen tarvitsee kärsivällistä ja ymmärtävää kohtelua. Usein toivuttuaan kriisistä ihmiset ovat pahoillaan omasta käytöksestään. (Henriksson & Lönnqvist 2001, 278).

Saari kirjoittaa, että reaktiovaihe kestää yleensä 2- 4 vuorokautta. Reaktiovaiheeseen liittyviä hyvinkin voimakkaita tunteita on usein vaikea kestää. Kuitenkin kaikkein vaikein vaihe menee usein yllättävänkin nopeasti ohitse. Saari kirjoittaa, että Estonian pelastustoissa hän havaitsi yllätyksekseen, että reaktiovaihetta voi siirtää. Saaren kokemukset laivatyöntekijöiden kanssa osoittivat, että työntekijät pystyivät jatkamaan työtään laivalla useita päiviä onnettomuuden jälkeen. Työntekijät olivat kuitenkin normaalia itkuherkempiä ja ärtyisempiä, mutta he selvisivät työstään. Kun he sitten saapuivat kotiin, tulivat reaktiot suurella voimalla. Saari huomauttaa kuitenkin, että reaktiovaihetta ei voida siirtää epämääräiseksi ajaksi eteenpäin. Hänen mukaansa siirtäminen toimii sellaisissa oloissa, joissa tiedetään, että kun jaksan tuohon asti, niin sitten on tilaa tuntea ja reagoida. Yleensä tämä tarkoittaa enintään muutamaa päivää. (Saari 2000, 60).



## **Käsittelyvaihe ja uudelleen suuntautumisen vaihe**

Reaktiovaiheen jälkeen tulee *käsittelyvaihe*, jota kutsutaan myös työstämis-, käsitteily-, läpityöskentely- tai korjaamisvaiheeksi. Tässä tutkimuksessa käytetään käsitettä käsittelyvaihe. Ihmisen käyttäytyminen muuttuu jälleen. Käsittelyvaiheessa henkilö, joka on ollut mukana traumaattisessa kriisissä alkaa hyväksyä uuden elämäntilanteen ja keskittyy arkeen. Hän saa etäisyyttä järkyttävään kokemukseen, ja tavanomaiset psyykkiset puolustusmekanismit alkavat toimia.

Yleensä sokki- ja reaktiovaiheissa ollaan halukkaita puhumaan kokemuksista. Käsittelyvaiheeseen siirryttäessä niistä ei enää halutakaan puhua. Yleensä ihmiset sanovat, etteivät jaksakaan puhua siitä. Psykologisesti kysymys on siitä, että ihmisen mieli alkaa sulkeutua kolmen ensimmäisen vuorokauden jälkeen traumaattisesta tapahtumasta. Kuitenkaan kokemuksen käsittely ei lopu, vaan se kääntyy sisäänpäin ja jatkuu omassa mielessä. Käsittelyprosessi tapahtuu omassa mielessä joko tietoisesti tai tiedostamatta. Voimakkaat tunteet eivät häviä käsittelyvaiheen aikana. Mikä tahansa asia saattaa tuoda mieleen kriittiseen ja traumaattiseen tapahtumaan liittyviä muistoja. Traumaattisen kokemuksen käsittelyprosessi hidastuu. Tämä aiheuttaa sen, että päivät ovat toistensa kaltaisia ja viikot seuraavat toisiaan. Käsittelyvaihe voi kestää kuukausia. (Nurmi 2006, 167; Saari 2000, 60–64).

Käsittelyvaiheessa haasteena on tavoitteiden ja tehtävien sopeuttaminen heikentyneeseen toimintakykyyn. Käsittelyvaiheelle erilaiset muisti- ja keskittymisvaikeudet ovat tyypillisiä oireita. Osa ihmisen tarkkaavaisuudesta suuntautuu kriittisen ja traumaattisen kokemuksen käsittelyyn. Tyypillistä on, että ihmiseltä katoaa tavanomainen joustokyky. Tämä johtaa siihen, että menetämme malttimme helposti. Käsittelyvaiheessa joustokyvyn menettäminen näkyy myös siten, että ihminen voi saada epätyypillisiä raivokohtauksia. Raivoa puretaan täysin ulkopuolisiin henkilöihin sekä läheisiin ihmisiin eli puolisoon, lapsiin, vanhempiin. (Saari 2000, 62–63; Saari ym. 2009, 42).

Työntekijä, joka on ollut osallisena kriisissä, voi purkaa raivoaan asiakkaisiin, työkalaverihin ja esimiehiin. Jos henkilö työskentelee poliisina, voi edellä mainitusta käytöksestä olla hänelle huomattavia seuraamuksia, jos hän menettää malttinsa. Hän voi äärimmäisessä tapauksessa menettää virkansa, jos hän on raivokohtauksen saadessaan käyttäytynyt epäasiallisesti tai väkivaltaisesti.

Kriisin jälkeen työntekijän työkyky on alentunut. Kun ihminen on päässyt traumaattisessa kriisissä *uudelleen suuntautumisen vaiheeseen*, hän luo kokemansa perusteella elämälleen uuden perustan. Tämä perusta voi olla aiempaa vahvempi. Jos traumaattinen

kriisi on työstetty hyvin lävitse ja hän rakentaa elämänsä sen pohjalle, mitä on jäljellä, hän todennäköisesti selviää tulevaisuudesta entistä vahvempana yksilönä. (Nurmi 2006, 168; Saari 2000, 67–68) Elstad kuvaa tätä vaihetta seuraavasti: ”Nyt tuskat alkavat pysyä poissa tai paremmin hallinnassa. Haavat ovat umpeutuneet. Vain arpia on jäänyt jäljelle.” (Elstad 2002, 10) Kriisi ei enää kuluta mielenterveyden voimavaroja. Se on voinut jopa tuoda lisää voimavaroja. (Henriksson & Lönnqvist 2001, 280).

### ***3.3. Stressi ja traumat johtamisen haasteena kriisin jälkeen***

Stressi on käsite, joka kuvaa suhdetta. Suhde on ulkopuolisten olosuhdetekijöiden eli ns. stressitekijöiden suhde ihmisen persoonallisuustekijöihin kuten kykyihin, taitoihin ja tavoitteisiin. Stressi on yhtä hankalasti määriteltävä tunne kuin mitä ovat onnellisuus, viha, rakkaus, pelko ja kipu. Mikä tahansa tilanne voi aiheuttaa meille stressiä. Jos stressitekijöiden ja persoonallisuustekijöiden välillä vallitsee voimakas epäsuhta, niin ihminen ei pysty mukautumaan tilanteeseen tai muutokseen ja kokee stressiä. Syntyy tunne siitä, ettei hallitse tilannetta tai että asiat ovat liian vaikeita ja mahdottomia. (Kates 1999, 55; Saari 2000, 274; Keltikangas-Järvinen 2009, 169–177)

Kun ihminen kokee stressiä, hänen hormonituotantonsa kiihtyy ja elimistö virittäytyy valmiustilaan, jolloin suorituskyky paranee. Kun työ tuntuu kiinnostavalta ja kun työntekijänä saamme tukea esimiehiltä ja työyhteisöltä, ihminen voi kestää ja sietää stressiä ja väsymystä pitkäänkin. Jatkuva valmiustila kuitenkin ajan mittaan uhkaa terveyttä. Lepo ja palautuminen stressitilasta ovat tärkeitä, vaikka tuntisimmekin paineen myönteisenä. (Laitinen ym. 2009, 155).

Stressi voi olla hyödyksi tai se voi olla haitaksi. Tietty määrä stressiä on tarpeellista terveelle ihmiselle. Positiivinen stressi parantaa työtehoa ja työn tuottavuutta. Liiallisena stressi tulee haitalliseksi ja se muodostaa uhan ihmisen terveydelle. Pahimmillaan stressi voi jopa tappaa. Stressi on luonteeltaan kokemuksellinen ja voi olla vaikeaa hyväksyä stressin omakohtaista kokemista (Ellonen ym. 1997, 208; Elstad 2002, 115).

Poliisi joutuu tilanteisiin, joihin tavalliset ihmiset joutuvat erittäin harvoin. Poliisi työhön kuuluu mm. vakavat onnettomuustilanteet, väkivaltatilanteet, vihan ja epäasiallisen käytöksen kohtaaminen, ihmisten välisten erimielisyyksien ratkominen ja rikollisten kohtaaminen. Poliiseja voidaan kouluttaa näiden tilanteiden käsittelyyn. On väärin luulla, että poliisit olisivat immuuneja kaikille niille kauheuksille, konflikteille ja kurjuudelle, jota he työssään kohtaavat. (Stevens 2005, 5; Evans 2011).

Violanti ja Aron tutkivat ja listasivat poliiseja stressaavia tekijöitä. Heidän tutkimuksessaan oli valittavina 60 poliisityöhön liittyvää stressitekijää, joihin vastaajat vastasivat asteikolla 100 maksimaalinen stressi ja 0 ei stressiä laisinkaan. Kymmenen eniten stressaavaa oli: 1) jonkun surmaaminen virkatehtävissä, 2) työkaverin kuolema, 3) joutuminen fyysisen hyökkäyksen kohteeksi, 4) pahoinpidellyn lapsen näkeminen, 5) suurella nopeudella suoritettu takaa-ajo, 6) vuorotyö, 7) voimankäyttötilanteet, 8) puutteellinen organisaation tuki, 9) epäpätevä työkaveri ja 10) onnettomuus poliisiautolla. (Violanti & Aron 1994, 107–111).

Kriittiset tilanteet kuten ampumiset, vakavat liikenneonnettomuudet, rikospaikat kuten tuhopoltot ja henkirikokset, jotka kaikki tuovat esille ihmisten epätoivon ja kärsimyksen, voivat aiheuttaa stressiä. Poliisityön ristiriitaiset vaatimukset siitä, että pitää suojella ihmisiä mutta kuitenkin myös välillä puuttua ihmisten elämään mm. kiinniottamalla ja pidättämällä heitä ja muutoinkin puuttua ihmisten tekemisiin, ovat myös merkittävä stressin lähde. (Lord 2005, 59).

Nykypäivän tiedonvälitys on nopeaa ja medioiden välinen kilpailu ankaraa. Yleisöä 2kiinnostavasta tapahtumasta eri tiedotusvälineet pyrkivät kirjoittamaan mahdollisimman nopeasti. Rikosoikeudelliseen järjestelmään kuuluu, että poliisit joutuvat toisinaan todistajiksi rikosasioissa. Poliisit myös pitävät joskus tuomioita väärinä ja kokevat stressiä siitä, ettei heidän suorittamansa työ riitä näytöksi tuomitsemiseen (Lord 2005, 59).

Ylistressaantunut poliisi voi käyttäytyä moraalittomasti, epäeettisesti ja jopa laittomasti. Hän voi käyttää valtion omaisuutta väärin, hän voi käyttää liiallisia voimakeinoja ja syyllistyä varkauksiin, petoksiin jne. Yhdysvalloissa poliisipäälliköt ovat arvioineet, että 10 prosenttia poliiseista aiheuttaa 90 prosenttia ongelmista. Tutkivien journalistien mukaan 2 prosenttia poliiseista aiheuttaa 50 prosenttia valituksista. (Walker ym. 2001).

Pitkäaikaisella stressillä on paitsi tuhoavia niin pahimmillaan myös kohtalokkaita seurauksia. Pitkittynyt stressi voi aiheuttaa opittujen taitojen unohtamista sekä reagoinnin hitautta (Kerley 2005, 75). Hollannissa tehdyssä tutkimuksessa havaittiin, että stressillä on korrelaatio aggressiivisen taktiikan käyttämiseen ja liiallisten voimakeinojen käyttämiseen (Kop & Euwema 2001, 648–649).

Stressi vaikuttaa sekä yksilöön että organisaatioon. Hoitamattoman ja kumuloituvan stressin oireet voivat johtaa seuraaviin seurauksiin: poliisimiesten työkyky ja tuottavuus alenee, moraalit heikkenee, ongelmia yleisösuhteissa, hankaluuksia henkilöstöjohtamisessa, kanteluihin, myöhästymisiin ja poissaoloihin, lisääntyneisiin sairauslomiin ja en-

nen aikaisiin eläköitymisiin, kasvaneisiin rekrytointi- ja koulutuskuluihin sekä lisääntyneisiin ylityökustannuksiin (Brown & Campbell 1995, 2-13, Finn 1997).

### 3.3.1. Stressi kriisissä

Kriisissä voidaan altistua äkilliselle stressireaktiolle (käytetään myös käsitettä äkillinen stressihäiriö). Äkillisellä stressireaktiolla tarkoitetaan ohimenevää, mutta varsin vaikea-asteista häiriötä. Se syntyy reaktiona poikkeuksellisen voimakkaaseen stressiin. Äkillisen stressireaktion laukaisee erittäin voimakas, psyykkisesti traumaattinen tapahtuma. Tapahtumaan liittyy oman tai läheisen ihmisen vakava turvallisuuden menetys, fyysinen vammautuminen tai sen uhka. (Henriksson & Lönnqvist 2001, 289).

Kriisissä stressiä aiheuttavat:

- Epätietoisuus työn alkamisesta, ajanpuute
- Odotusaika
- Yleisön ja lehdistön kerääntyminen paikalle
- Voimakkaat aistivaikutelmat
- Kuolleiden ja loukkaantuneiden kanssa tekemisessä oleminen
- Onnettomuuden laajuus, kesto ja voimakkuus
- Puutteelliset apuvälineet
- Vaara
- Yhteistyö-, komennus-, koordinointi- ja johto-ongelmat
- Tehtävien sekoittumisen aiheuttamat vaikeudet (Dyregrov 1994, 200).

Reaktiot kriisissä voivat olla sekä somaattisia että kognitiivisia. Somaattisia reaktioita ovat: pahoinvointi, vatsavaivat, vapina, hikoiluaallot, palelukohtaukset, kiihtynyt pulssi, lihaskivut ja koordinoimattomat liikkeet. Kognitiivisia reaktioita ovat: epätodellinen olo, hämmennys, heikentynyt huomiokyky, muistamisongelmat, huono keskittymiskyky, ajattelukyvyn hidastuminen ja heikentynyt ajattelukapasiteetti. (Dyregrov 1994, 202).

Reaktiot voivat olla myös emotionaalisia reaktioita tai käyttäytymisreaktioita. Emotionaalisia reaktioita ovat: tunne tapahtuman valtaisuudesta, avuttomuus, pelko, viha ja surullisuus. Käyttäytymisreaktiot ovat: liiallinen aktiivisuus, puutteellinen aktiivisuus, syrjäänvetäytyminen, liioiteltu huumori ja epätavallinen aktiivisuus. (Dyregrov 1994, 203).

Uhrien ollessa lapsia välittömät emotionaaliset reaktiot syntyvät herkemmin kuin kaikkein uhrien ollessa aikuisia (Dyregrov 1994, 204). Edellä oleva on hyvä tietää, koska esimerkiksi kouluampumisten uhrit ovat pääsääntöisesti lapsia, nuoria tai nuoria ai-

kuisia. Kaikissa tutkimuksen aineistona olevissa kouluampumisissa on saanut surmansa myös aikuisia ihmisiä, mutta pääosin uhrit ovat olleet nuoria tai nuoria aikuisia.

Lasten uhriutuminen koetaan pelastushenkilöstön keskuudessa kaikkein stressaavimmaksi työksi. Syynä tähän on lapsiin liittyvät mielikuvat. Lapsia pidetään viattomina ja kyvyttöminä suojelemaan itseään. Toinen tekijä, joka vaikuttaa voimakkaasti, on että lasten kanssa työskennellessä ”meissä oleva lapsi” aktivoituu. Aikuisena meille tulee mieleen tiedostetut ja tiedostamattomat muistot omasta lapsuudestamme, kun työskentelemme traumaattisessa tilanteessa. Uhrien ollessa lapsia luonnolliset puolustusmekanismit murtuvat. Voimme joutua liiaksi mukaan tapahtuman pyörteisiin ja sen herättämiin tunnetiloihin. Lasten kohtaamat onnettomuudet laukaisevat meissä myös ajatukset olemassaolon tarkoituksettomuudesta ja epäoikeudenmukaisuudesta. (Dyregrov 1994, 216–217).

Kuoleman äkillisyys ja väkivaltaisuus vaikuttavat myös niin, että stressikokemus on voimakkaampi. Kun kohdataan henkilö, joka on kokenut väkivaltaisen ihmisen aiheuttaman kuoleman ovat tunnereaktiot voimakkaampia kuin kohdatessa luonnollisen kuoleman kokenut. Tähän vaikuttaa se, että väkivaltainen kuolema koetaan luonnottomaksi ja epäoikeudenmukaiseksi. (Williams & Nurmi 1994, 4–5; Henry 2004, 26–28).

Työtä johtavat henkilöt kokevat kriisissä vastuustressiä. Heidän on tehtävä päätöksiä, jotka voivat johtaa jonkun selviytymiseen tai kuolemiseen. Tällaisten päätösten tekeminen voi olla vaikeaa ja päätöksistä vastaavat voivat pelätä tekevänsä väärin. Median tapa käsitellä asioita on vahvistanut tätä pelkoa. Tilannetta johtavat tekevät työtään epävarmuuden alla. (Dyregrov 1994, 205; Nurmi 2006, 109–111).

Erityisenä työtehtävänä kriiseissä, jonka stressaavuus tuli tutkijalle esille heti kun hän aloitti virassaan Kauhajoella, on omaispuhelimeen vastaaminen. Omaispuhelimeen vastaamista ja siinä puhumista voidaan verrata kuolinviestin viemiseen. Poikkeuksena on, että sitä voidaan kuvata jatkuvana kuolinviestin toimittamisena. Kuolinviestin vieminen on henkisesti raskas tehtävä (Ellonen ym. 1997, 247–252; Stevens 2005, 7). Amerikkalaisessa tutkimuksessa kuolinviestin vieminen on listattu 60 stressitekijän joukosta 16. stressaavimmaksi. (Violanti & Aron 1994, 109). Puhelimeen vastaaminen ja omaisten kanssa keskusteleminen vaativat sellaista empatiakykyä, jota ei kaikilta ihmisiltä löydy. Organisaation tulisi etukäteen miettiä puhelinpalvelun järjestämistä sekä vastaamiseen sopivia henkilöitä. Puhelinpalvelu tulee tällaisissa tilanteissa järjestää. Puhelimeen vastaajien jaksamisesta on pidettävä erityistä huolta ja heille on taattava

riittävästi taukoja. Maksimiaika puhelimeen vastaamista on noin neljä tuntia päivässä. (Saari 2000, 111–113).

Saari tuo esille seuraavat seikat puhelinalvelun järjestämisestä:

- 1) on varattava riittävästi linjoja,
- 2) järjestelmän tulisi olla sellainen, että vain yksi numero, jossa voi olla lukuisia vastaajia
- 3) vastaajien tulee olla etukäteen koulutettuja
- 4) puhelut tulee kirjata ylös ja jos on luvattu jotain lupaukset tulee pitää,
- 5) kaksiportainen järjestelmä, jossa erikseen vastaajat puhtaasti tiedon välittämiseen ja toiset vastaajat niitä varten, jotka tarvitsevat tukea ja keskustelua ja
- 6) puhelimeen vastaajien jaksamisesta on pidettävä huolta (Saari 2000, 112–113).

Suomen Punainen Risti avaa suuronnettomuuksien ja katastrofien yhteydessä kriisipuhelimen. Punaisen Ristin kriisipuhelimeen vastaavat vapaaehtoiset ensihuolto- tai psyykkisen tuen ryhmän jäsenet. Vaikeimmat puhelut ohjataan psykologeille. Vastaajat työskentelevät Helsingissä yhdessä paikassa. Vastaajien lopettaessa työnsä he osallistuvat välittömään psykologiseen purkuun, jonka vetäjänä toimii psykologi. Tarpeen vaatiessa heille järjestetään debriefing-istunto. (Luoma 2009).

### **3.3.2. Työuupumus kriisin jälkivaiheena**

Tilanne voi monestakin syystä johtaa väsymykseen. Syitä ovat mm. tilanteen ajallinen kesto, psyykkinen rasittavuus ja tilanteen vaatimien jälkiselvittelyiden kesto. Kriisissä ja sen jälkeen ollaan hyvin usein tilanteessa, jossa työntekijät joutuvat psyykkisesti ja fyysisesti suorituskykynsä äärrajoille. Ihminen jaksaa toimia äärrajoilla jonkun aikaa, mutta on muistettava mitä kauemmin äärrajoilla ollaan sen kauemmin kestää palautuminen. Tosiasia on myös, että ihmisten suorituskyvyssä on suuriakin eroja. Toiset jaksavat sekä fyysisesti että psyykkisesti pidempään kuin toiset.

Työuupumus on eri asia kuin työstressi. Stressi voi olla myönteinen ominaisuus, jota työuupumus ei koskaan ole. Työuupumusta voidaan pitää pitkittyneenä työstä aiheutuneena stressioireyhtymänä. Työuupumuksella tarkoitetaan useimmin oireyhtymää, johon kuuluvat voimakas kokonaisvaltainen väsymys, kyynisyys ja vähentynyt sitoutuminen työhön. (Rovasalo 2000).

Pitkään jatkuva työstressi voi johtaa työuupumukseen. Työuupumus on vakava työssä kehittyvä krooninen stressioireyhtymä. Sille on ominaista kokonaisvaltainen väsymys, kyyniseksi muuttunut asenne työhön ja heikentynyt ammatillinen itsetunto. Uu-

pumisen myötä työssä suoriutuminen heikkenee, joka edelleen vahvistaa stressin kokemista. Henkinen pahoinvointi vaikuttaa työntekoon. Se voi aiheuttaa poissaoloja, työntekijöiden vaihtuvuutta, voimakkaita ristiriitoja, eripuraisten ryhmien syntymistä sekä yleistä turvattomuuden ja pahoinvoinnin tunnetta. Edellä olevien vaikutukset näkyvät yleensä ensin työn tuottavuudessa ja laadussa. Myöhemmin ne näkyvät työntekijöiden terveydessä. Ihmisen henkiseen hyvinvointiin vaikuttavat työ, koti ja vapaa-aika. Siviilielämän olot heijastuvat työelämään. Osa vakavista työpaikoilla ilmenevistä masennustapauksista johtuu pääosin työn ulkopuolisista tekijöistä. Erityisen kuormittavia tekijöitä ovat esimerkiksi läheisen vakava sairaus tai kuolema, avioero ja ristiriidat puolison tai lasten kanssa sekä lasten lähtö kotoa. Tällaisetkin tekijät tulisi tunnistaa ja tarvittaessa ottaa huomioon työntekijän työjärjestelyissä. Pahin tilanne on sellainen, että kotona ja työssä on samanaikaisesti liiallista henkistä kuormitusta. Se on terveydelle vaarallinen yhdistelmä. (Laitinen ym. 2009, 157).

Työuupumus on asia, jota on vaikea erottaa muusta uupumisesta. Ihminen voi uupua muustakin kuin työstään. Uupuminen voi olla oire oikeastaan mistä hyvänsä psykiatriasta häiriöstä. (Rovasalo 2000). Stressaantunut voi lisätä päihteiden ja unilääkkeiden käyttöä unen saamiseksi ja ahdistuksen poistamiseksi. Työuupumus näkyy työmotivaation laskuna, työn laadun heikkenemisenä ja töiden kasaantumisena. (Laitinen ym. 2009, 158). Työuupumuksen oireita ovat:

- jatkuva väsymys aamusta alkaen
- unihäiriöt, etenkin herääminen aamuyöstä niin, ettei enää saa unta, koska työasiat pyörivät mielessä, väsymys ei hellitä viikonloppuna ja lopulta ei edes lomalla
- lyhytaikaisen muistin heikentyminen: jos ennen pystyi näppäilemään 5-numeroisen puhelinumeroon, onkin vaikea muistaa edes kolmea katsomatta uudestaan luettelosta, ystävienkin nimet voi olla vaikea palauttaa mieleen, ja juuri kädessä olleita tavaroita joutuu etsiskelemään
- fyysiset oireet, kuten rintaan pistäminen, sydämen tykytys, pääsärky, vatsavaivat, selkävaikeudet, hikoilu
- vaikeus tarttua ja ryhtyä töihin ja asioihin: esimerkiksi auton katsastukseen vieminen voi olla ylivoimaista
- uuden oppimisen vaikeutuminen ja keskittymiskyvyn heikkeneminen
- työn ilon katoaminen ja työn merkityksen kyseenalaistuminen, kyynistyminen
- ärtyisyys: voi räjähtää pikkuasiasta muille ihmisille
- itsetunnon romahtaminen, tunne, ettei osaa eikä hallitse enää työtään (Laitinen ym. 2009, 158).

Työntekijän työkyky niin fyysinen, psyykkinen kuin sosiaalinen sekä hänen terveytensä ja inhimilliset voimavaransa että myös hänen ammattitaitonsa ovat ominaisuuksia, joilla työntekijä pyrkii suoriutumaan työstään. Työntekijä pyrkii suoriutumaan työstään yli- tai alikuormittumatta ja kohtuuttomasti väsymättä työn vaatimuksista. Työkyky ei ole pelkästään yksilöllinen ominaisuus. Sitä on tarkasteltava laaja-alaisesti työn ja ihmisen välisenä vuorovaikutussuhteena. (Louhevaara & Perkiö-Mäkelä 2000).

BBI -15 kysely eli Bergen Burnout Indicator 15 on työuupumusmittari, joka mittaa työuupumusta kokonaiskäsitteenä ja samalla tarjoaa profiilin työuupumuksen kolmen keskeisen alalottuvuuden suhteen. Kyselyssä on 15 väittämää, joita arvioidaan 6-portaisella Likert-asteikolla. Mittari mittaa kokonaisuupumuksen tasoa sekä työuupumuksen ydinulottuvuuksia: uupumisasteista väsymistä, kyynistyneisyyttä ja ammatillisen itsetunnon heikkenemistä. BBI-15 mittaria voidaan pitää hyvin luotettavana työuupumuksen mittarina. (Aro ym. 2003).

Suurin osa lääkärin toteamista mielenterveyden häiriöistä on diagnosoitu masennuksiksi. Yhä useammin masennus johtaa sairauslomaan ja työkyvyttömyyseläkkeelle. Keskimääräinen sairausloma on pituudeltaan 3 kuukautta. Osa masennustapauksista on työelämään liittyvää väsymys-stressioireyhtymää eli työuupumusta. Masennus on tämän hetken merkittävin yksittäinen työelämän riskitekijä. (Laitinen ym. 2009, 33).

Pitkittyessään stressi voi aiheuttaa loppuunpalamisen eli burnoutin (Kop & Euwena 2001, 631). Sekä Kop & Euwena että Kerley tuovat esiin lukuisia tutkimuksia, joiden mukaan poliisityö aiheuttaa loppuunpalamista. Ensinnäkin pitkittynyt stressi voi johtaa loppuunpalamiseen, joka aiheuttaa tunteettomuutta. Toiseksi loppuunpalaneilla poliisimiehillä on taipumusta tulla kyyniksi, negatiivisiksi ja he joutuvat hankaliin tilanteisiin niin asiakkaiden kuin työkavereiden kanssa. Kolmanneksi loppuunpalaminen voi johtaa itsetunto-ongelmiin ja henkilökohtaisten taitojen ja kykyjen vähättelyyn. Loppuunpalaminen johtaa myös organisaation kannalta negatiivisiin seurauksiin kuten poissaolojen lisääntymisiin ja tuottavuuden laskemiseen (Kerley 2005, 76; Kop & Euwena 2001, 633; Burke & Mikkelsen 2004, 270).

Loppuunpalaminen aiheuttaa aggressiivista ja jopa väkivaltaistakin käytöstä sellaisissa ammateissa, joissa kohdataan ihmisiä. Nämä havainnot ovat merkittäviä myös poliisityön kannalta, koska poliisityön eräs osa-alue on voimankäyttö. (Kop & Euwena 2001, 634). Poliisien asenteiden muuttuessa kansalaisia kohtaan negatiivisimmiksi muuttuvat heidän asenteensa voimankäyttöön myönteisemmäksi. Tällöin on yhä todennäköisempää, että poliisi käyttää voimakeinoja. Poliisit eivät ole enää kiinnostuneita rat-



komaan ongelmia keskustelemalla ja sovittelemalla. Loppuunpalaneet poliisit eivät siedä stressaavia tilanteita yhtä hyvin kuin kollegat, joilla ei ole loppuunpalamista tai voimakkaita stressioireita. Stressaavat tilanteet johtavat yhä helpommin henkilökohtaiseen ärtymykseen ja turhautumiseen. Tällöin poliisit käyttäytyvät huonosti ja voivat loukata kansalaisia, joko suullisesti tai jopa fyysisesti. Poliisimiehet katsovat kansalaisia enemmänkin esineinä eikä ihmisinä. Tällainen asenne vaikuttaa siihen, että voimakeinojen käyttökynnys laskee. (Kop & Euwena 2001, 634–635; Burke & Mikkelsen 2004, 271).

Burnoutista kärsivä ihminen osoittaa negatiivisia tuntemuksia sekä organisaatiota että organisaation asiakkaita kohtaan (Wright & Bonett 1997, 498–499). Edellä olevat tutkimustulokset kertovat selkeästi ne syyt miksi stressinhoitamiseen ja stressinhallintaan poliisiorganisaatiossa tulisi kiinnittää huomiota.

Loppuunpalamisen estämiseen on työntäjän kannalta selkeät taloudelliset syyt. Loppuunpalamus henkilö tarvitsee ennen kaikkea lepoa ja rentoutumista sekä lääkärin tarkastuksia että pitkäkestoista toipumisaikaa. Loppuunpalamisen henkilön kohdalla, jopa vuoden mittaiset sairauslomot ovat tavanomaisia. (Elstadt 2002, 130). Vuoden mittaiset sairauslomot ovat työnantajalle hyvin kalliita, joten jos sellaisia voidaan ennalta ehkäistä, niin se kannattaa.

### **3.3.3. Post-traumaattinen stressihäiriö (PTSD)**

Stressireaktiot voivat hoitamattomina tai huonosti hoidettuna aiheuttaa post-traumaattisen stressihäiriön (Tuckey 2007, 106; Käypä hoito-suositus). Post-traumaattisesta stressihäiriöstä ei voi omin avuin parantua, mutta paraneminen on mahdollista. Post-traumaattisen stressihäiriön diagnosointi on vaativaa, joten sen pystyvät tekemään luotettavasti vain alan ammattilaiset. Mikäli henkilö on sairastunut post-traumaattiseen stressihäiriöön, hän tarvitsee terapiaa ja usein myös lääkkeitä. Lääkitystä tarvitaan usein ainoastaan hoidon alkuvaiheessa.

Post-traumaattisen stressihäiriön syntyminen edellyttää kahden avaintekijän olemassa oloa. Ensinnäkin ihmisen tulee kokea tai todistaa sellaista tapahtumaa, joka aiheuttaa tai uhkaa aiheuttaa kuolemanvaaran tai vakavan loukkaantumisen vaaran. Toiseksi meidän tulee kokea tilanteessa voimakasta pelkoa, avuttomuutta tai kauhua. (Kates 1999, 55–56; Kerley 2005, 77–78; Violanti 2005, 92; Leonard & Alison 1999, 144).

Tutkimukset osoittavat, että stressitekijöiden voimakkuudella tai vakavuusasteella ja esiintyvillä stressiperäisillä ongelmilla on yhteys. Tärkein vaaratilanteen ja stressiperäisten oireiden välinen muuttuja on koetun akuutin kuolemanvaaran kokemisen voimak-

kuus. Hyvä vaaranhallintakyky on sairastumista estävä tekijä, koska se estää koetun kuolemanuhan synnyttämiä reaktioita saamasta yliotetta. (Dyregrov 1994, 46).

Post-traumaattinen stressihäiriö luokiteltiin ensimmäisen kerran DSM-III luokituksessa 1980, jolloin sen nimi vakiintui. (Henriksson & Lönnqvist 2001, 293) Post-traumaattinen stressihäiriö on luokiteltu APA (American Psychiatric Association 1994) mukaan psyykkiseksi koettelemukseksi kategoriaan DSM-IV. ”Symptoms involve intrusive thoughts of the incident, persistent avoidance of stimuli associated with the trauma and numbing, and increased physical arousal (APA 1994)”.

Post-traumaattisen stressihäiriön syntyminen edellyttää myös, että vaikeiden tilanteiden jälkeen tuntemukset joudutaan tukahduttamaan. Post-traumaattisen stressihäiriön ennaltaehkäisyssä avaintekijänä on kommunikaatio. Tukahdetut tunteet voivat tulla esiin kuukausien, jopa vuosien päästä, ja aiheuttaa post-traumaattisen stressihäiriön. Post-traumaattisten stressireaktioiden tulee jatkua yli kuukauden, jotta voidaan puhua post-traumaattisesta stressireaktiosta. Edellä kuvatut oireet välittömästi tapahtuman jälkeen eivät ole epänormaaleja. (Dyregrov 1994, 44; Kates 1999, 218) Post-traumaattinen stressihäiriö on oireyhtymä, joka voi esiintyä akuuttina, jolloin oireet alkavat kuuden kuukauden sisällä tapahtumasta. Se voi myös esiintyä viivästyneenä, jolloin reaktiot tulevat kuuden kuukauden jälkeen tapahtumasta. Tunnetaan myös tapauksia, joissa post-traumaattisen stressihäiriön oireet tulevat vasta vuosien kuluttua tapahtumasta. (Dyregrov 1994, 44). Kaikki post-traumaattiset kokemukset eivät synnytä post-traumaattista stressihäiriötä. Post-traumaattista stressihäiriötä voidaan ehkäistä vaativien ja vakavien tilanteiden kunnollisilla ja oikeilla jälkitoimilla. (Kates 1999, 56, 217–218; Stevens 2005, 2).

Traumaattiseen kokemukseen ja siitä seuranneeseen traumaan voidaan reagoida mm. levottomuudella, impulsiivisella käytöksellä, vihamielisyydellä, masentumalla, alkoholin liikkäytöllä ja itsemurhayrityksellä. Edellä mainitut reaktiot voivat käynnistää prosessin, joka johtaa post-traumaattisten stressioireiden syntymiseen. (Kates 1999, 57).

Huomattava on, ettei suinkaan kaikille kehity vaikeankaan tilanteen jälkeen post-traumaattista stressihäiriötä, vaikkei minkäänlaista jälkipuintia järjestetä tai minkäänlaisia jälkitoimia organisoida. Post-traumaattisen stressihäiriön syntyyn vaikuttavat myös yksilölliset tekijät ja alttius sairastua vaihtelee suuresti. Yksilöllisiä tekijöitä, jotka vaikuttavat stressihäiriön syntyyn: ovat perimä, sukupuoli, lapsuus, vanhempien käyttäytyminen, ikä, persoonallisuus, aiemmat sairaudet, päihteiden käyttö sekä trauman tyyppi. (Kates 1999, 222–223; Koponen & Taiminen 1999).

### 3.4. Trauman- ja stressinhallinnan menetelmät johtamisen tukena

Trauman jälkeinen interventio (posttrauma intervention), joka tunnetaan myös nimellä kriisi-interventio, on saanut alkunsa 1940-luvulla. Ilmiönä se lähti voimakkaaseen kasvuun 1980-luvulla (Paton ym. 2000, 3; Mitchell & Everly 1994, 5). Trauman jälkeinen interventio ja katastrofipsykologia alkoivat kehittyä toisen maailmansodan aikana sodan olosuhteiden ja sotilaiden äärimmäisten kokemusten vuoksi (Saari 2000, 17). Sodan aikana alettiin kiinnostua sotilaiden taisteluväsymyksestä (combat fatigue, shell shock, combat stress reaction tai battle fatigue), joka on nimikkeenä siinä mielessä harhaanjohtava, ettei kysymyksessä ole varsinainen taisteluväsymys (Nurmi 2006, 164) vaan kysymyksessä on traumaattinen stressi (traumatic stress), joksi käsite vakiintui 1970-luvulla Vietnamin sodan veteraanien kärsimien sopeutumisongelmien vuoksi. (Lääketieteen sanakirja Medterms.com).

Yhdysvalloissa 1970-luvulla traumaattisen stressin hallintaan sekä sen vähentämiseen liittyvä koulutus ja ohjelmat lähtivät voimakkaaseen kasvuun. Poliisipsykologia alkoi kasvaa voimakkaasti 1970-luvulla, ja entiset sotilaspsykologit käyttivät kirjoitustensa otsikoissa sanaa *debriefing*. Kirjoituksissaan he esittelivät psyykkisen tuen malleja hätätilanteiden ja kriittisten tilanteiden jälkeen. (Stuhlmiller & Dunning 2000, 11–12).

Vuonna 1983 Jeffrey T. Mitchell julkaisi artikkelin ”When disaster strikes: The critical incident debriefing process” (Mitchell, 1983), jossa hän esitteli Critical Incident Stress Debriefing (CISD) mallin. Nykyinen kriittisten tilanteiden jälkihoito debriefing- ja defusing- istuntoineen perustuu Mitchellin malliin. Mitchell kuvasi mallissaan kuinka ambulanssin kuljettajien kokemaan traumaattista stressiä voidaan vähentää, kun he ovat kokeneet työssään traumaattisen tilanteen. Psykologisella jälkipuinnilla on kaksi tarkoitusta, ensinnäkin *lieventää traumaattisen tapahtuman vaikutuksia* ja toiseksi *kiihdyttää normaalia toipumisprosessia, kun terve ihminen on kohdannut hyvin epätavallisen tapahtuman* (Mitchell & Everly 1994, 5). Kaiken kaikkiaan psykologisella jälkipuinnilla pyritään traumaperäisen stressireaktion ehkäisemiseen. Menetelmään kuuluu, että käsitellään traumaattista tilannetta uudelleen. (Nurmi 2006, 168; Wahlbeck 2005, 241) Ryhmämenetelmänä psykologista jälkipuinnia on kehitetty ja otettu käyttöön 1980- ja 1990-luvuilla. Suomeen se tuli 1990-luvulla. (Saari 2000, 9-11).

Nurmi pitää käsitettä jälkihoito sopimattomana, koska kukaan ei ole sairastunut vaan terveet ihmiset ovat kokeneet normaaleja reaktioita epänormaalissa tilanteessa (Nurmi 2006, 176). Jos halutaan puhua jälkihoitosta niin se tarkoittaa tilanteen kokonaisvaltais-

ta jälkihoitoa, jonka yhtenä osana ovat psykologiset purkukeskustelut (Nurmi 2006, 176).

Australiassa tutkittiin 60 poliisimiehen ryhmää, joka oli ollut osallisena ampumisvälikohtauksessa. Ne poliisimiehet, joita ei huomioitu työpaikan taholta riittävästi, saivat myös työkavereiltaan merkittävästi vähemmän tukea. He olivat tyytymättömämpiä kaikkeen apuun, jota heille poliisilaitokselta tarjottiin. Poliisit, jotka ovat olleet osallisena kriittisessä työtilanteessa, eivät kohdista vihaansa ainoastaan hyökkääjään, vaan myös poliisilaitokseen. Jos poliisilaitos ei osoita välittämistä työntekijöistään, viha kasvaa. Tarjoamalla CISD-mallia voidaan osoittaa välittämistä. (Leonard & Alison 1999, 158).

Dyregrov (1994, 232–235) tuo esille seurantatyössä käytettäviä menetelmiä. *Työtovereiden kannustaminen tukemaan toisiaan*. Työtovereiden tuki ja huolenpito ovat ensiarvoisen tärkeitä ja jopa täysin korvaamattomia kriisitilanteen jälkeen. Työntekijälle merkitsee työtovereiden ymmärrys erittäin paljon. Työtovereiden tuki syntyy helpoimmin silloin kun useampi työntekijä on ollut osallisena samassa tapauksessa.

Niille, jotka eivät ole olleet osallisena tapahtumissa, tulee tapahtumasta tiedottaa, jotta he tietävät mistä on kyse. Tällöin voidaan luoda tapahtumassa mukana olleille hyväksyvä ilmapiiri. *Hyväksyvän ilmapiirin luominen* tapahtumassa työskennelleiden ympärille on tärkeää. Yhteenkuuluvuuden tunne antaa voimaa ja yhteisön tuki on erittäin tärkeä. Työtovereiden keskinäinen tuki ei saa johtaa siihen, että muodostuu pienryhmiä, jotka voivat myöhemmin klikkiytyä.

*Perheiden tukeminen ja perheelle kohdistetun tuen järjestäminen* on tärkeää, koska työhön osallistuvan kannalta on tärkeää, että perhe voi ymmärtää, miten traumaattinen tilanne voi vaikuttaa siihen osallistuneeseen. Perheille on myös järjestettävä tukea, jos työhön osallistunut on menehtynyt tai vakavasti loukkaantunut.

Kun onnettomuuspaikalla on työt lopetettu on kiinnitettävä huomiota *työnlopettamiseen ja välittömään kokemuksiin purkavaan keskusteluun (defusing)*. Työnlopettamisen tulee olla johdettua ja suunnitelmallista. Traumaattisen tapahtuman jälkeen ei ketään saa päästää poistumaan paikalta omin neuvoin vaan tulee varmistaa, että kaikki osallistuvat kokemuksiin purkavaan keskusteluun. Onnistuneella työnlopettamisella ja defusing-istunnolla voidaan vaikuttaa jopa niin, ettei muita jälkitoimenpiteitä tarvita. Syytä on myös varmistaa, etteivät työnsä lopettaneet auttajat joudu palamaan tyhjiin kotiin. Mikäli mahdollista tulisi perheelle kertoa meneillään olevasta tehtävästä, jotta puutteellisen tiedon aiheuttamat tarpeettomat rasitteet voidaan estää.

*Psykologinen jälkipuintitapaaminen (debriefing)* tulee järjestää traumaattisten tilanteiden jälkeen. Debriefingistä on enemmän omassa kappaleessaan.

*Henkilökohtainen seuranta* on järjestettävä, mikäli siihen on tarvetta. Seurantaan tulee nimetä vastuuhenkilö, jonka tehtävänä on harkita voiko hän auttaa vai tuleeko apua tarvitseva ohjata muuhun hoitoon. Kriisien jälkeen on todennäköistä, että on ihmisiä, jotka tarvitsevat ammattiauttajien apua.

*Reaktioista ja hallintamenetelmistä tiedottaminen*, on tärkeää, että työhön osallistuvat tietävät mitä reaktioita traumaattiset tilanteet voivat aiheuttaa ja miten näitä reaktioita voidaan hallita. Eräs keino levittää tätä tietoa ovat kirjalliset tiedotteet, joissa kerrotaan em. seikoista.

Edellä olevien lisäksi suuronnettomuuksien ja kriisien jälkitoimenpiteisiin liittyy *pitkäaikaissuranta*. Pitkäaikaissurannalla on tarkoituksena ehkäistä stressi- ja terveyshäiriöitä sekä tukea ja auttaa tapahtuman jälkeisenä vaikeana aikana. Pitkäaikaissurannan tulisi olla suunnitelmallista ja johdettua. Pitkäaikaissurannan tulisi olla yhden ryhmän varassa. Jälkihoitoa suorittavan ryhmän vaihtuminen kesken seurannan voi tehdä seurannasta katkonaista ja epätydyttävää. Tällöin kriisiapu voi päättyä liian aikaisin ja avun saaminen tuottaa liiallisia vaikeuksia. (Dyregrov 1994, 97–99; Yandrick 2003).

Pitkäaikaissuranta on välttämätöntä järjestää isojen kriisien tapahtumien jälkeen. Kuten edellä on mainittu, pitkäaikaissuranta tulee vastuuttaa yhdelle henkilölle. Tämä voi olla esimerkiksi työsuojeluvaltuutettu. Toki tehtävään voidaan valita ja määrätä joku siihen halukas henkilö, jolla ei ole virallista roolia työsuojeluorganisaatiossa. Tällöin henkilön tulisi olla joku esimiesasemassa oleva, jolle annetaan riittävät toimivaltuudet pitkäaikaissurannan suorittamiseen.

On tärkeää, että meillä kaikilla olisi jonkinlainen tukimalli. Kates tuo kirjassaan esille tukimallin tärkeyden. Katesin tukimallissa tukiryhmään kuuluvat työkaverit, perheenjäsenet, ystävät ja kaverit, vertaistuki ja terapeutit, hengellisentyöntekijät sekä erilaiset tukiryhmät. Kates mukaan pitää olla myös etukäteissuunnitelma, jota hän kutsuu ”stress management plan”. Tällä etukäteissuunnitelmalla voidaan minimoida stressireaktiota sekä nopeuttaa palautumista vaikeista tilanteista. (Kates 1999, 218).

Jeffrey T. Mitchell ja Georg Everly (1997) ovat yhdessä kehittäneet CISM Critical Incident Stress Management eli kriittisten tilanteiden stressin hallintamallin. CISM voidaan jakaa toimenpiteisiin ennen kriittisistä tilannetta ja kriittisen tilanteen jälkeen. Psykologisen jälkipuinnin tulisi olla osa kokonaisvaltaista, systemaattista, monesta osasta koostuvaa lähestymistapaa kriittisten tilanteiden jälkihoitoon. CISM tarkoittaa

kokonaisvaltaisesti niitä toimenpiteitä, mistä työnantajan tulee huolehtia kriittisen ja traumaattisen tapahtuman jälkeen. Psykologinen jälkipuinti on vain osa tätä kokonaisuutta. (Everly & Mitchell 1997; Nurmi 2006, 170).

CISM on alun perin tarkoitettu mm. pelastustyöntekijöille, poliisille eli ammattilaisille, jotka työssään kohtaavat traumaattisia tilanteita. CISM:in soveltuvuutta muun muassa opettajille on tutkittu Yhdysvaltain keskilännessä (Morrison 2007, 770–771). Tutkimuksen kohteena oli 28 kaikkiaan 125:sta CISM-koulutukseen osallistuneista kouluissa työskentelevistä psykologeista ja sosiaalityöntekijöistä. Valitut 28 olivat sellaisia, joilla oli mahdollisuus ottaa edustamansa koulun ohjelmaan CISM-malli. Näistä 28 osallistujasta 18 oli psykologeja ja 10 sosiaalityöntekijöitä. Tutkimuksen tuloksena oli, että 71,1 % (20 kpl) osallistujista kokivat, että CISM-malli toi kriisityöhön lisää systemaattisuutta. Osallistujista 85,7 % (24 kpl) ilmaisivat ehdottaman myönteisen kantansa CISM/CISM mallin käytölle ja 10,7 % (3 kpl) ilmaisivat osittaisen myönteisen kannan.

CISD eli Critical Incident Stress Debriefing pitää sisällään defusing- ja debriefing-käsitteet. Koska defusing ja debriefing ovat yleisimmät kriittisten tilanteiden jälkeen käytetyt menetelmät, selvitetään niitä tarkemmin. Kun puhutaan CISD-menetelmästä ja siihen liittyvistä asioista, on huomattava seuraavat seikat, se on ryhmämenetelmä, se ei ole terapiamuoto ja se on alun perin tarkoitettu ammattilaisille. CISD tarjoaa mahdollisuuden puhua kokemuksista ja tuntemuksista rakentavassa hengessä. Siihen kuuluvien istuntojen vetäjinä toimivat koulutetut istunnonvetäjät. Tiimeihin tulisi kuulua mielen-terveysalan ammattilainen ja muutamia vertaistukea antavia, joilla on koulutus CISD-malliin. (Mitchell & Everly 1994, 5-6).

Mitchell ja Everly huomauttavat, että CISD-malli on tarkoitettu käytettäväksi ainoastaan kriittisten ja traumaattisten tapahtumien jälkeen. Heidän mukaansa liian usein käytettynä se menettää merkityksensä ja tehonsa (Mitchell & Everly 1994, 6, Miller 2000, 386–387). Tapahtumia, joiden jälkeen perusteltua käyttää CISD-mallia, ovat mm. kuolemantapaukset virkatehtävissä, vakavat loukkaantumiset virkatehtävissä, työntekijöiden itsemurhat, suuronnettomuudet, aseenkäyttötilanteet (ampumiset), työkaverin loukkaantuminen, lapsiin kohdistuneiden vakavien tekojen näkeminen ja kokeminen, traumaattisen tapauksen uhrin tunteminen, piiritystilanteet, suurta media huomiota saavat tapahtumat, hengenvaaralliset tilanteet, vakavat hyväksikäytöt, henkirikokset, terrorismi, suurta huomiota saavat väkivaltarikokset ja muut sellaiset merkittävät tapahtumat, jotka vaikuttavat normaaliin palautumiseen. (Mitchell & Everly 1994, 7-8).

Jälkireaktioiden tunteminen auttaa asianmukaisten jälkitoimien käynnistämistä. Toipumista kriittisestä ja traumaattisesta tapahtumasta edistää sosiaalinen tuki. Sosiaalista tukea voivat tarjota työkaverit, perhe, omaiset, kaverit, naapurit jne. (Jenkins 1996, 478; Saari 2000, 70). Kriiseissä voi auttajien sosiaalisen tuen kannalta olla yksi rajoittava tekijä, salassapitosäännökset ja salassapitovelvollisuus. Varmimmin ei edellä mainittujen kanssa ei jouduta ongelmiin, kun sosiaalinen tuki järjestetään työpaikalla. Sosiaalinen tuki voi olla sattumanvaraista sosiaalista tukea tai se voi olla systemaattista sosiaalista tukea. Eräs systemaattisen sosiaalisen tuen muoto on Critical Incident Stress Debriefing eli CISD (Jenkins 1996, 478; Mitchell & Everly 1994). CISD-mallin ymmärtämiseksi on hyvä tietää mallin periaatteet. Periaatteet esitellään liitteessä.

Seuraavassa esitellään tarkemmin kaksi CISD/CISM-mallin keskeistä käsitettä. Malliin kuuluu defusing ja debriefing.

Defuse on englanninkielinen sana, jonka suomenkielisiä vastineita ovat (1) purkaa, tehdä vaarattomaksi (pommista ym.) (2) kuv laukaista, lieventää, helpottaa He will do his best to ~ the unhappy situation. Hän tekee parhaansa helpottaakseen onnetonta tilannetta. Henkisessä mielessä purkaminen tarkoittaa traumaattisen tapahtuman jälkeen tapahtuman aiheuttaman järkytyksen, sokin purkua ja lähituntien tulevaisuuden suunnittelua (MOT Englanti 4.6.; Nurmi 2006, 172)

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

- 1) välitön traumaperäisten oireiden ja reaktioiden lieventäminen,
- 2) kokemuksen normalisointi siten, että henkilöt pääsevät takaisin rutiineihinsa,
- 3) sosiaalisen tukiverkoston vahvistaminen, jotta ihmiset eivät eristäytyisi toisistaan, vaan huomata, että kokemukset ovat olleet samankaltaisia, tällöin ihmiset ovat valmiimpia tukemaan toisiaan,
- 4) arvioidaan debriefingin tarve. (Nurmi 2006, 173).

Defusingin tarkoituksena on lisäksi saada kaikille samanlainen tieto tapauksesta. Häiriintyneet kognitiiviset prosessit saadaan palautettua. Osallistujille annetaan käytännön neuvoja stressin hallitsemiseksi. Defusing-istunnossa voidaan osoittaa henkilöstölle heidän tekemänsä työn arvo sekä osoittaa ja vahvistaa henkilöstön merkitystä. Defusing myös herättää uskon siihen, että tapauksesta voidaan toipua. Defusingin jälkeen voidaan arvioida debriefingin tarve. (Nurmi 2006, 173).

Defusing purkukeskustelulla tulee olla vetäjä. Tavallisimmin vetäjä on henkilö, joka on saanut koulutuksen purkukeskustelun johtamiseen. Suotavaa olisi kahden vetäjän läsnäolo, mutta kiireellisissä tilanteissa tästä voidaan luopua. (Nurmi 2006, 173–174) Defusing ei vaadi jälkipuintikoulutettua henkilöstöä. Keskustelun voi vetää esimies tai siihen erikseen nimetty ja koulutettu henkilö. (Ellonen ym. 1997, 231).

Purkukeskustelu tulisi käydä kahdeksan tunnin kuluessa traumaattisesta tapahtumasta. Ihanne on kolme tuntia tapahtumasta. Keskusteluun käytettävä aika vaihtelee 20 minuutista 45 minuuttiin. Jos keskustelu venyy yli tunnin mittaiseksi, on se selvä merkki debriefingin tarpeesta. (Nurmi 2006, 173).

Purkukeskustelu voidaan jakaa kolmeen vaiheeseen 1) johdantoon, 2) läpikäyntivaiheeseen ja 3) informointiin ja tulevaisuudesta sopimiseen. Johdantovaiheen kesto on 5-7 minuuttia ja siinä esittäydytään ja käydään lävitse istunnon periaatteet. Läpikäyntivaiheessa yhdistetään faktojen, ajatusten ja reaktioiden vaiheet, keskustelun luonne on vapaa eikä puhejärjestystä ole. Tärkeää on rohkaista ihmisiä puhumaan. Informointi- ja tulevaisuudestasopimisvaiheessa normalisoidaan tunteita ja kerrotaan stressinhallintakeinoista. Tulevaisuuden kohtaamisessa selvitetään tarvittavat jatkotoimet ja mitä huomina tuo tullessaan, esim. mitä mediassa tapahtumasta kerrotaan, kuka voi tukea ketä, onko joku jäänyt yksin jne. (Nurmi 2006, 173–174).

Palosaari kuvaa defusing-istuntoa ammattilaisille järjestettäväksi pikapuruksi, joka on debriefing- istunnon lyhytversio. Defusingia voidaan kutsua henkiseksi suihkussa käynniksi tavallista raskaamman työvuoron päätteeksi. Defusing istunto voi venyä, jolloin siitä voi tulla debriefing. Jos näin käy se kertoo työyhteisön hyvästä hengestä ja valmiudesta käsitellä vaikeita asioita. Istunnon kehittyminen defusingista debriefingiin tarkoittaa myös, että reaktiovaiheeseen ollaan siirtymässä tavallista nopeammin. (Palosaari 2007, 94–95).

Debriefing istunnossa on esiin tuotava se, ettei kukaan selviä oireita, jos tilanne tai tapaus on riittävän rankka, omakohtainen tai muuten puhutteleva. Mukana olleille tarjoutuu tilaisuus koota faktasirpaleista kokonaiskuva tapahtuneesta. Kokonaiskuvan muodostaminen on tärkeää, koska näin estetään väärrien fantasioiden syntyminen. (Nurmi 2006, 177) Tärkeää on huomata, että traumaattisen tapahtuman jälkeen on normaalia tuntea epänormaaleja tuntemuksia.

Psykologinen jälkipuinti tarkoittaa ryhmäkokoontumista, jossa käsitellään traumaattisessa tilanteessa koettuja elämyksiä, ajatuksia, kokemuksia, tunteita ja reaktioita. (Nurmi 2006, 176; Dyregrov 1994, 264) Jälkipuinnin tavoitteena on myös traumaatti-



seen tapahtumaan liittyvien ryhmien yhteenkuuluvaisuuden tunteen vahvistaminen sekä vaikutelmista ja reaktioista puhumisen mahdollistaminen (Dyregrov 1994, 264).

Jälkipuintiin osallistuville tarjoutuu tilaisuus nimetä tunteensa, ja heidän on mahdollista purkaa kokemuksensa, mielikuvansa ja aistimuksensa. Jälkipuinti-istunnossa kootaan traumaattisen tapauksen osat yhteen paikalla olleiden tai tapahtumaan muuten olennaisesti liittyneiden kertomana. (Nurmi 2006, 177).

Jälkipuinti-istunto järjestetään 24–72 tuntia traumaattisen tapahtuman jälkeen. Tilaisuus voidaan järjestää myöhemminkin, mutta tällöin jälkipuinti-istunnon teho lievenee. Istunto tulee järjestää rauhallisessa tilassa, jossa osallistujia ei häiritä. Kirjallisuudessa ryhmän kokosuositus vaihtelee jonkin verran. Dyregrov toteaa, että suositeltava koko on 10–15 henkeä. Pienemmätkin käyvät, mutta suuremmissa ryhmissä ryhmätyö hankaloituu (Dyregrov 1994, 264–265). Saari toteaa, että ryhmädynamiikan toteutumisen kannalta optimaalinen koko on 5-8 henkeä. Saari kuitenkin huomauttaa, että psykologisessa debriefingissä ovat toimivia sekä suuremmat että pienemmät ryhmät, kunhan ne täyttävät periaatteet homogeenisuudesta ja avoimesta ja rehellisestä ilmaisusta (Saari 2000, 192). Henriksson & Lönnqvist toteavat, että jälkipuintiryhmän suositeltava koko on 5-15 henkeä. Suuret ryhmät tulisi jakaa pienempiin ryhmiin. (Henriksson & Lönnqvist 2001, 281) Nurmi toteaa, että ihanteellisin ryhmän koko on 10–15 henkeä. Hänen mukaansa joissakin tilanteissa hätä ei lue lakia, ja suuremmatkin ryhmät ovat mahdollisia. Näin varsinkin silloin kuin koulutettujen vetäjien määrä on pieni (Nurmi 2006, 180).

Dyregrov esittää, että ryhmän olisi hyvä istua suorakulmaisen pöydän ääressä siten, että keskustelun vetäjä (ryhmän vetäjä) ja varavetäjä istuvat pöydän päässä. (Dyregrov 1994, 264–265). Nurmen mukaan ryhmän vetäjällä on ehdoton puheenjohtajuus ja apuvetäjät tukevat puheenjohtajaa. He voivat sopia työnjaosta (Nurmi 2006, 180).

Keskustelun vetäjä toimii tapaamisen johtajana. Hän kertoo tapaamisen tarkoituksen ja kertoo tapaamisen säännöt. Keskustelun varavetäjä tai -vetäjät toimivat vetäjän tukena ja tarkkailevat huoneen tapahtumia niiltä osin kuin keskustelun vetäjä ei pysty. Keskustelun vetäjällä täytyy olla koulutus jälkipuinnin vetämiseen. Vetäjillä tulee olla kokemusta ja tietoa ryhmädynamiikasta, tavallisista kriittisten tilanteiden jälkeisistä reaktioista, post-traumaattisesta stressihäiriöstä (PTSD), kriisituesta sekä yleisiä stressiä koskevia tietoja. (Dyregrov 1994, 265).

Psykologinen jälkipuinti sisältää Jeffrey T Mitchellin luomassa mallissa seitsemän vaiheetta. 1) aloitusvaihe (Introduction), 2) faktavaihe (Fact), 3) ajatusten vaihe (Thought), 4) reaktiovaihe (Reaction), 5) normalisointivaihe (Sympton), 6) stressinhal-

lintaan kouluttamisvaihe (Teaching) ja 7) palautumis/lopetusvaihe (Re-entry) (Mitchell & Everly 1993).

Varsinaisten ryhmäkeskustelujen jälkeen tai lisäksi voidaan pitää myös pienryhmäkeskusteluja tai henkilökohtaisia keskusteluja. Pienryhmäkeskustelun vetäjänä voi toimia vertaistukeen koulutettu poliisimies tai terveydenhuollon ammattilainen esim. työterveyslääkäri tai työterveyspsykologi. Englanniksi henkilökohtaiset keskustelut tunnetaan nimellä one-on-one. Yhdysvalloissa henkilökohtaisia keskusteluja käy vertaistukihenkilö tai – henkilöt. Henkilökohtaiset keskustelut tarjoavat tehokkaan keinon normalisoida trauman jälkeisiä reaktioita. Henkilökohtaisilla keskusteluilla, joita käydään vertaisen kanssa, on huomattavan suuri uskottavuus ja vakuuttavuus, koska niitä käydään sellaisen kanssa, joka on ”ollut siellä” (who has been there) eli kokenut samanlaisen tilanteen ja kriisin. (McNally & Solomon 1999, 20–21).

### **3.4.1. Tutkimuksia psykologisesta jälkipuinnista**

Tässä yhteydessä käytetään käsitettä jälkipuinti, koska iso osa tutkimuksista, joita jälkihoidosta tai jälkipuinnista on tehty, käyttää käsitettä jälkipuinti (psychological debriefing). Kuitenkin tekstissä esiintyy myös käsite hoito, koska monessa tutkimuksessa on kuitenkin tutkittu sitä millaista hoitoa jälkipuinti on.

Voiko hoito olla haitallista? Jeffrey T. Mitchellin luoma yhden istunnon jälkihoitomalli sai hyvin nopeasti suosiota, kun Mitchell oli sen esitellyt. Mitchell loi mallinsa ammattilaisille. Kuitenkin jälkihoitoa on alettu käyttää kaikenlaisissa tilanteissa, joissa ihmiset ovat joutuneet kokemaan traumaattisen tilanteen. Psykologista jälkihoitoa on käytetty mm. traumaattisista tilanteista selvinneille, uhreille, sukulaisille jne. (Rose ym. 2003, 177; Regel 2010).

Psykologinen jälkihoito on saanut osakseen kritiikkiä. Jälkihoitoa ja sen vaikuttavuutta on tutkittu ja eräissä tutkimuksissa on saatu tuloksia, joiden perusteella jälkihoitoa pidetään jopa haitallisena. Jälkihoidon tuloksellisuutta koskevat tutkimukset voidaan jakaa kolmeen eri ryhmään: avoimiin tutkimuksiin, satunnaistamattomiin ja satunnaisesti tutkittuihin tutkimuksiin (Koponen & Taiminen 1999). Auttajilla on tehty hyvin niukasti satunnaistettuja ryhmätason vaikuttavuustutkimuksia CISM:ään kuuluvista defusingista ja debriefingistä (Käypä hoito- suositus, 17).

Psykologisesta jälkipuinnista on tehty kymmenkunta satunnaistettua tutkimusta. Tutkimukset on tehty siten, että ne löytyvät Cochrane- tietokannoista ja täyttävät terveystieteelliset kriteerit. Tutkimuksissa havaittiin, ettei lyhyen aikavälin seurannan perusteella

jälkihoidolla ole positiivisia vaikutuksia. Kahdessa tutkimuksessa käytettiin pidemmän aikavälin seurantaa (13 kuukautta ja 3 vuotta), näissä tutkimuksissa havaittiin, että jälkipuintiryhmällä oli huonompi tulos kuin kontrolliryhmällä. (Holmberg & Lahti 2008, 112; Rose ym. 2003, 182).

Rose ym. kävivät tutkimuksessaan lävitse yksitoista satunnaistettua tutkimusta. He totesivat, että kolmessa tutkimuksessa jälkihoidolla oli positiivisia tuloksia, kuudessa tutkimuksessa ei havaittu merkittäviä eroja kohde- ja verrokkiryhmän välillä ja kaksi tutkimusta osoitti että jälkihoidolla oli negatiivisia vaikutuksia. Nämä kaksi olivat ne, joissa oli pisimmät seuranta-ajat. Tutkimuksessaan Rose ym. kuitenkin toteavat, että metodologinen laatu tutkimuksissa vaihteli suuresti, mutta oli pääosin huono. (Rose ym. 2003, 176, 181–182).

Rose ym. tutkimuksessa yhden istunnon jälkihoitoa oli kokeiltu mm. liikenneonnettomuuden uhreille, keskenmenon kokeneille, pahoinpidellyille, koiran puremille, palovammoja saaneille, onnettomuuden nähneille ja synnyttäneille (Rose ym. 2003, 179). Yhdessäkään tutkimuksessa ei ollut tutkittu sellaisia henkilöryhmiä, joille jälkipuinti on alun perin tarkoitettu. Tutkimuksen tulokset koskevat ainoastaan yhden istunnon varhaista jälkipuintia ei muita jälkihoitotoimia esim. pitkäkestoisempaa jälkihoitoa (Rose ym. 2003, 183).

Holmberg & Lahti kirjoittavat: ”Koska on mahdollista, että jälkipuintiprosessilla saattaa olla pitkällä tähtäimellä kielteinen vaikutus osallistujiin, Suomessakin kouluttanut norjalainen kriisiterapeutti Atle Dyregrov (1997) on jo 10 vuotta sitten esittänyt, että on tarpeen analysoida jälkipuinnin ryhmäprosessia perusteellisemmin kiinnittäen huomiota ryhmän koostumuksen suunnitteluun, ohjaajan johtamistaitoihin, jälkipuinnin ajoitukseen, siihen mihin tilanteisiin ja kenelle se soveltuu jne. Psykologista jälkipuintia tulisi harjoittaa huolehtivassa ympäristössä ja osana strategiaa, jonka keskeisenä piirteenä on sosiaalisen yhteenkuuluvuuden luominen yrityksessä tai paikallisyhteisössä.” (Holmberg & Lahti 2008, 113).

Emmerink ym. julkaisivat Lancet-lehdessä vuonna 2002 meta-analyysin, jossa he selvittivät yksittäisten debriefing-istuntojen vaikuttavuutta traumaattisten tapahtumien jälkeen. Heidän mukaansa jälkihoito ei nopeuta normaalia palautumista traumaattisesta kokemuksesta. Tutkimuksessa analysoitiin 7 tutkimusta. Tutkimuksien kohteena olivat olleet palovammoja saaneet, liikenneonnettomuuksissa olleet (2 tutkimusta), keskenmenon kokeneet, väkivaltarikosten uhrin, taisteluissa olleet sekä yhdessä tutkimuksessa poliisit. Viidessä tutkimuksessa intervention muotona oli ollut CISD. Poliisien kohdalla

menetelmänä oli ollut CISD. Emmerink ym. selittävät yhden istunnon jälkipuinnin tehotuutta seuraavasti: interventiot saattavat katkaista normaalin toipumisen traumaattisen tapahtuman jälkeen ja jälkipuinti saattaa vaikuttaa siihen, etteivät ihmiset turvaudu normaaleihin sosiaalisiin suhteisiin kuten perheeseen ja ystäviin. Jälkipuinti saattaa lisätä tietoisuutta normaaleista oireista, joita traumaattisen tapahtuman jälkeen koetaan. He toteavat myös, ettei CISD ole tarkoitettu yksittäiseksi tapahtumaksi vaan osaksi CISM interventiota, joka pitää sisällään valmistautumista kriiseihin, jälkiseurantaa ja ohjausta. (Emmerink ym. 2002, 766–771; Ko 2002). Kommentissaan Emmerink ym. kirjoitukseen Gist ja Devilly toteavat tutkimuksien, joita on analysoitu, olleen toteutukseltaan heikkoja. He toteavat myös, että jälkihoitoa annetaan usein sellaisille, joille sitä ei ole tarkoitettu, ja että usein jälkihoidossa mukana olevien osaaminen on vähäisempää kuin heidän innostuksensa. Oikein annetulla jälkihoidolla on heidän mukaansa ollut merkitystä post-traumaattisten stressihäiriöiden ehkäisyssä. Toimenpiteet, jotka on suoritettu oikein ja oikeaan aikaan ovat tehokkaita. (Gist & Devilly 2002, 741–742; Turkey 2007, 108).

Jälkipuinnin tehokkuutta ja vaikuttavuutta on myös tutkittu sellaisilla ryhmillä, joihin on käytetty CISD-menetelmää menetelmän vastaisesti. Ei ole otettu huomioon sitä, että debriefing on ryhmämenetelmä, joka on tarkoitettu käytettäväksi samaan tapahtumaan osallistuneiden ammattilaisten kesken ryhmässä. (Turkey 2007, 110).

Jälkipuintia kritisoivissa tutkimuksissa ei ole myöskään otettu riittävästi huomioon sitä, että traumaattisissa tilanteissa mukana olleet voidaan jakaa kahteen ryhmään a) ensisijaisiin uhreihin ja b) toissijaisiin uhreihin. Ensisijaisia ovat ne, joita onnettomuus tai traumaattinen tapahtuma on suoranaisesti koskenut. Toissijaisia uhreja ovat mm. onnettomuudessa auttajina työskennelleet esim. poliisit, pelastushenkilöstö ja terveydenhuollon henkilöstö. Ensisijaisten uhrien reaktiot onnettomuuteen ja traumaattiseen tilanteeseen ovat voimakkaammat kuin toissijaisten. Tällä lienee merkitystä siihen, kuinka vaikuttavaa jälkipuinti on traumojen estämisessä. (Turkey 2007, 111–112; Robinson 2007, 122).

Jälkihoidon vaikuttavuudesta onnettomuuden uhrien osalta on rajallisesti laadukasta tutkimustietoa. Jälkihoidolla saattaa olla jopa sellaisia vaikutuksia, että onnettomuuden uhreilla on enemmän myöhemmin todettuja ahdistus- ja masennusoireita kuin verrokki-ryhmillä. Pelastushenkilökunnan osalta on saatu toisenlaista tutkimustietoa. Syynä tähän lienee se, että ammattilaiset kokevat traumaattiset tilanteet erilailla. Traumaattiset tilanteet kuuluvat heidän tehtäviinsä ja työhönsä, joten heidän suhteensa tilanteisiin on am-

mattimaisempaa. (Wahlbeck 2005, 241). Wahlbeck kirjoittaa: ”Jälkihoidolla voi silti olla sijansa pelastushenkilöstön työterveyshuollossa ja mahdollisesti myös traumaperäisten häiriöiden myöhemmässä hoidossa.” (Wahlbeck 2005, 242).

Jälkihoidon tehosta ja vaikuttavuudesta käytävä keskustelu on hyvin sekavaa. On metodologisia heikkouksia, mutta on myös sekavuutta käsitteissä. Tutkimuksissa käytetään käsitettä ”psychological debriefing”, mutta läheskään aina ei tarkemmin yksilöidä millainen debriefing on ollut. (Tuckey 2007, 113; Arendt & Elklit 2001, 425–428).

Psykologisen jälkipuinnin tehosta ei ole tehty yhtään satunnaistettua, kontrolloitua tutkimusta. Tästä syystä ne, jotka uskovat vain satunnaistettuihin ja kontrolloituihin tutkimuksiin, tekevät tästä johtopäätöksen, ettei jälkipuinnin tehoa ja vaikuttavuutta ole todistettu. He katsovat, että jälkipuinnilla voi olla jopa haitallisia vaikutuksia eikä lainkaan ennalta ehkäisevää vaikutusta. (Deville & Cotton 2003, 147).

Edellä mainitun tutkimuksen jälkeen on julkaistu satunnaistettu kontrolloitu tutkimus amerikkalaisista rauhanturvaajista, jotka ovat palvelleet Kosovossa. Tuossa tutkimuksessa tutkijat havaitsivat, että CISD mallilla on lievää myönteistä vaikutusta stressin lievenemiseen. Kokonaisuutena he katsovat, että se ei ehkäissyt post-traumaattisen stressihäiriön syntymistä verrokkiryhmään verrattuna. (Adler ym. 2008, 262).

Australiassa tehdyssä tutkimuksessa, jossa tutkimuksen kohteena olivat ampumisvälikohtauksissa olleet poliisit, suhtauduttiin CISD- malliin jossakin määrin kriittisesti. Puolet tutkimukseen osallistuneista sanoi, ettei se auttanut heitä toipumisessa. Tutkimuksessa oli mm. kommentti; että se oli vain puolen tunnin istunto, ei seurantaa, eikä mitään muuta tukea ollut. Kommentteja olivat myös, ettei psykologi ymmärtänyt mitään poliisityöstä ja että on parempi saada tukea sellaiselta poliisilta, joka on ollut ampumisvälikohtauksessa. (Leonard & Alison 1999, 158).

Ammattilaisten osalta jälkipuinnin toimivuudesta on näyttöä terveydenhuollon osalta Columbine High School kouluampumisen jälkeen. Tuolloin terveydenhuollon henkilöstölle järjestettiin yli 60 debriefing istuntoa, joihin osallistui lähes 900 henkeä. Lääketieteellistä tutkimusta vaikutuksista ei ole, mutta kokemus osoitti, että jälkipuinti toimi tehokkaasti. (Haugh 1999).

Nurmen mukaan voimakas kritiikki perustuu myös siihen, että lääketieteilijät ovat halunneet nähdä psykologisen debriefingin yhtenä terapeuttisena hoitomuotona. Nurmi on itse menetelmää käyttäneenä tullut vakuuttuneeksi menetelmän käyttökelpoisuudesta. (Nurmi 2006, 168–169; Nurmi 1999) Nurmi tuo esille, että hänen omakohtainen ko-

kemuksensa on, että psykologiseen debriefingiin osallistuneet ovat olleet kiitollisia siitä, että ovat päässeet purkamaan tuntemuksiaan tilaisuuksissa. (Nurmi 2006, 176).

Jälkihoidon toimivuutta massamurhan jälkeen on tutkittu vuonna 1991 Teksasissa Yhdysvalloissa tapahtuneen ns. Luby`s massacre- kahvila-ammuskelun jälkeen. Tapauksessa aseistettu mies ajoi kahvilan ikkunan lävitse avolava-autollaan. Autosta nousemaan hän surmasi 23 ihmistä ja haavoitti 20 ihmistä. Tämän tehtyään tekijä ampui itsensä. Tapahtumaan osallistuneille 36 pelastustyöntekijälle järjestettiin CISD- mallin mukainen jälkihoito. Tutkimuksen kohteena olleista 34 oli miehiä ja 2 naisia. Tutkimustulokset saatiin 29 hengen ryhmästä, koska 7 hengen osalta tärkeitä tutkimukseen vaikuttavia tietoja ei kokonaisuudessaan saatu. (Jenkins 1996). Tutkimuksen mukaan parhaiten traumaattisesta tapahtumasta toipuivat ne, jotka olivat osallistuneet CISD-mallin mukaiseen jälkipuintiin. Erityisesti debriefing oli auttanut heitä pääsemään tapauksen ylitse (Jenkins 1996, 486).

Suomessa julkaistiin 2.9.2009 Käypä hoito- suositus Traumaperäiset stressireaktiot ja -häiriöt. Suosituksessa todetaan, ettei heti traumatapahtuman jälkeen tai sitä seuraavien vuorokausien aikana toteutettujen interventioiden hyödystä traumaperäistä stressihäiriötä ehkäisevänä toimena ole laadukkaita kontrolloituja tutkimuksia. Traumaperäisen stressihäiriön kohdalla todetaan:

*”Traumaattisten tilanteiden uhrien enemmistön psyykkistä en-  
nustetta parantanevat eniten jo alusta alkaen tehokkaasti järjes-  
tetty laaja-alainen psykososiaalinen tuki ja tähän liittyvät palve-  
lut.” sekä ”kertaistuntona toteutettu psykologinen jälkipuinti ei  
ehkäise traumaperäistä stressihäiriötä. Hoidon kannalta se on  
tavallisesti riittämätön ja saattaa johtaa stressioireiden lisään-  
tymiseen.”*

Viitteinä Käypä hoito- suosituksessa on käytetty mm. Rosen ym. ja Emmerink ym. tutkimuksia.

### **3.4.2. Jälkitoimenpiteitä vaikeuttavia tekijöitä**

Hammarlund on tuonut esiin kriisihoitoa vaikeuttavia tekijöitä (liite 5), jotka voivat myöhemmin aiheuttaa ongelmia. Hän on jakanut ne kolmeen eli tilanteeseen, yksilöllisiin tekijöihin ja muihin olosuhteisiin. (Hammarlund 2004, 64–65). Nämä samat seikat voidaan myös panna käsitteen jälkitoimenpiteet alle. Työyhteisön näkökulmasta katsoen

nämä tekijät vaikuttavat siihen, millaista tukea työyhteisö tarvitsee kriittisen työtilanteen jälkeen. Ne on hyvä tietää, kun suunnitellaan toimenpiteitä kriittisestä työtilanteesta selviämiseen. Kriisihoitoa vaikeuttavat tekijät on lueteltu tarkemmin liitteessä.

Kouluampumisiin voidaan liittää tilanteeseen liittyen äkillisyys, kuolemantapaus, omaan elämään kohdistuva vaara, voimakkaat aistivaikutelmat, poikkeuksellinen ympäristö ja maantieteellinen sekä sosiaalinen laajuus. Yksilöllisistä tekijöistä esiin tulevat ikä ja sukupuoli, aiemmat psyykkiset vaikeudet, tilanne trauman sattuessa. Muihin olosuhteisiin liittyen esille nousee ennen kaikkea tiedotusvälineiden kiinnostus ja huomio. Huomattavaa on myös, että normalisoivan tuen puute sekä kriisiavun ja kriisi-intervention puute ovat vaikuttavia tekijöitä.

Kun organisaatio yrittää kohdistaa oikeita toimenpiteitä työntekijöihinsä, on syytä tuntea ne tekijät, jotka vaikuttavat toipumiseen. Esimiesten on yritettävä selvittää ainakin niiden työntekijöiden taustaa, joiden toipuminen ei etene. Jos työntekijä ei halua kertoa, niin silloin ainoaksi vaihtoehdoksi jää ohjaaminen työterveyshuoltoon mielen-terveysalan ammattilaiselle.

### **3.4.3. Kokemuksesta puhuminen yksin ja ryhmässä**

Puhuminen on tärkeää. Kun ihminen on kriisissä, on tärkeää, että hänellä on joku, jolle hän voi puhua ja johon hän voi tukeutua. Tällöin hän ei tunne itseään yksinäiseksi eikä avuttomaksi. Hän saa tarvitsemansa avun, niin että kykenee hallitsemaan asiat. (Elstadt 2002, 11).

Allen R. Kates kertoo, että neuvo olla kertomatta tunteistaan ja tuntemuksistaan kenellekään on virheellinen ja väärä (Kates 1999, 25, 217–218). Tällaisia neuvoja on myös poliisikunnassa aikanaan jaettu. Toisen ihmisen kanssa käymämme eksistentiaalisesta keskustelusta välityksellä voimme löytää keinon, jonka avulla itse pysymme ehyinä, kun elämä hajoaa (Hammarlund 2004, 33). Puhumisen merkityksestä kertoo myös tsunami-katastrofissa vaimonsa, kolme lastaan sekä vanhempansa menettänyt Jonni Mäkinen ”Kun tilanne oli muutenkin hankala ja oli rajuja fyysisiä oireita, helpotti, kun pääsi juttelemaan joka päivä” (Keskiaho & Mäkeläinen 2006, 121).

Saari kirjoittaa puhumisesta, että häpeä saattaa vaikuttaa haluun puhua kokemuksesta. Häpeä voi voittaa jakamisen tarpeen, jolloin ihminen voi sulkeutua omaan maailmaansa. Hän välttää kaikkia kontakteja ja eristäytyy. Ihminen saattaa olla toisten parissa aivan kuten ennenkin, teeskennellä kaiken olevan hyvin. Hän voi kapseloida kokemuksensa sisälleen ja pyrkii kaikin voimin sen unohtamiseen. Unohtaminen ei ole usein

mahdollista, vaan tapahtumat vaivaavat jatkuvasti mieltä. Joskus unohtaminen voi onnistua, mutta tällöin trauma voi muistuttaa olemassaolostaan käsittämättöminä tunteina, psyykkisinä häiriöinä jne. Kun kohtaamme vaikeaa kokemuksen, käymme sen läpi ja puhumme siitä, se vähitellen helpottuu. Häpeä helpottuu puhumalla. (Saari 2000, 55).

Puhuminen voi olla virallista puhumista, jolla tarkoitetaan järjestetyissä jälkihoitotilanteissa puhumista tai epävirallista puhumista. Epävirallinen puhuminen on kaikkea asiaan liittyvää keskustelua työkavereiden kesken. Puhuminen kollegoiden kanssa tapahtumista on hyödyllistä traumaattisten tilanteiden jälkeen (Alexander & Wells 1991, 552; Nurmi 2006, 161). Alexanderin ja Wellsin tutkimuksessa 94 prosenttia kyselyyn vastanneista poliiseista piti keskustelua kollegoiden kanssa erittäin hyödyllisenä tai hyödyllisenä (Alexander & Wells 1991, 550).

Puhumiseen liittyy myös huumorin käyttö. Piper Alpha- operaatioon osallistuneista poliiseista 98 prosenttia piti huumoria erittäin hyödyllisenä tai hyödyllisenä. Huumoria oli käytetty työteon aikana. (Alexander & Wells 1991, 550). Huumorin käytössä on oltava huolellinen, koska se ei ole sovelias pelastuneiden, omaisten tai sivullisten läsnä ollessa. Uhrien ollessa lapsia huumori voi tuntua käyttökeltomalta. (Dyregrov 1994, 208–209).

Koska puhuminen on tärkeää, on myös syytä käsitellä sitä, kuka puhetta järjestetyissä istunnoissa johtaa ja kenen kanssa puhuminen antaa eniten. Kysymys on siitä, onko puhuminen helpointa silloin kuin vetäjä on poliisihallinnon ulkopuolelta vai sisäpuolelta. Keskustelun laatuun on merkitystä sillä, kuka keskustelua johtaa.

Kysymystä voidaan lähestyä analogian kautta. Dyregrov kirjoittaa oppilaisiin kohdistuvasta jälkihoitotyöstä ”*Opettajat tuntevat luokan ilmapiirin ja yksittäiset oppilaat parhaiten, minkä vuoksi he ovat myös parhaita oppilaiden auttajia. Kouluuyhteisöön suoraan kohdistuvissa suurissa onnettomuuksissa voi kuitenkin olla välttämätöntä pyytää apua erityisalojen henkilökunnalta.*” (Dyregrov 1994, 176). Dyregrov tuo esille, että henkilöt, jotka tuntevat ilmapiirin ja yksittäiset henkilöt parhaiten ovat parhaita auttajia. Poliisihallintoon siirrettynä tämä tarkoittaa, että poliisihallintoa ja poliisikulttuuria tuntevat ovat parhaita asiantuntijoita.

Kriisiapua ei voida verrata pillerin antamiseen. Kriisiavun lopputulokseen vaikuttavat monet eri tekijät, varsinkin kriisiavun antajan tiedot ja asenne. ”*Koulutettunakin väärä ihminen on väärä ihminen.*” (Hammarlund 2004, 34) Kriisiapua voi antaa kuka tahansa, joka on siihen henkilökohtaisten ominaisuuksiensa puolesta sopiva. Apua antavan tulee olla henkisesti tasapainoinen eikä hän itse saa olla tuen eikä vahvistuksen tar-



peessa. Auttajan ei välttämättä tarvitse olla perehtynyt psykologiaan. Tärkeintä on kyky olla lähimmäisenä läsnä. (Hammarlund 2004, 57) Hammarlundin näkemys poikkeaa näiltä osin monesta muusta. Muun muassa Mitchellin ja Everlyn mukaan mukana täytyisi olla aina mielenterveysalan ammattilainen (Mitchell & Everly 1994). Saari viittaa omassa teoksessaan Mitchelliin (Saari 2000, 206).

Henriksson ja Lönnqvist kirjoittavat, että ryhmällä on oltava selkeä puheenjohtaja-vetäjä. Mieluiten hänen tulisi olla terveydenhuolto- tai mielenterveyshenkilöstöön kuuluva ammattihenkilö, jolla on ryhmätilanteiden ja stressireaktioiden tuntemusta. He huomauttavat, että työryhmien tavallisten esimiesten ei yleensä ole syytä olla keskustelujen puheenjohtajina eikä vetäjinä. He voivat joutua rooliristiriitaan ja jäädä itse vaille tarvitsemaansa jälkipuintia. Lisäksi on mahdollista, että osallistujat voivat kokea keskustelun työnjohdolliseksi palautekeskusteluksi (vrt. taktinen jälkiarviointitilaisuus), josta jälkipuintikeskustelussa ei ole kyse. Henriksson ja Lönnqvist kirjoittavat:

*”Jälkipuinnin vetäjä on yleensä kyseessä olevan ryhmän (esimerkiksi työyksikön) kannalta ulkopuolinen; vetäjän olisi kuitenkin tunnettava niitä työ- tai tapahtumaoloja, joihin jälkipuinti liittyy, jotta tilaisuus sujuisi luontevalla tavalla.”* (Henriksson & Lönnqvist 2001, 281).

Piper Alphan- tapauksessa operaatioon osallistuville poliiseille debriefing keskusteluja vetivät koulutetut poliisihallinnon edustajat. Kaikki osallistuneet olivat sitä mieltä, että tämä oli ainoa oikea tapa. (Alexander & Wells 1991, 553) Ulkopuolisille puhuminen voi tuottaa vaikeuksia. On ihmisiä, jotka haluavat ympärilleen ihmisiä, jotka he tuntevat ja joihin he luottavat (Ko 2002). ”In a critical situation, you need people around you who you trust and know... We didn't want to talk to strangers.” (Ko 2002).

Oman työyhteisön tuki on ensiarvoisen tärkeää. Organisaation tulee osoittaa traumaattisten tilanteiden jälkeen tukea niille organisaation jäsenille, jotka tukea tarvitsevat (Mohandie & Hatcher 1999, 373–374). Tukholman St. Görans-sairaalassa tehty tutkimus osoitti, että jo muutaman omasta henkilökunnasta valitun ja koulutetun jälkipuinninohjaajan toiminnan vaikutukset olivat myönteisiä. Psykososiaalinen työympäristö koheni, vaikkei ulkoisissa puitteissa tehty mitään mainittavia muutoksia. (Hammarlund 2004, 110).

Poliisi on organisaationa omaleimainen tai ainakin poliisissa työskentelevät uskovat niin. Tämä omaleimaisuus tarkoittaa mm. sitä, että poliisi käyttää ammattisanastoa, jota

eivät ulkopuoliset osaa eivätkä tunnista. (Mohandie & Hatcher 1999, 371–372) Poliisin työssään kohtaamaan väkivaltaa tutkivassa raportissa todetaan: ” *Poliisihenkilön tai muun asiantuntijan antamaan ammattiapuun oltiin tyytyväisempiä kuin psykologin tai työterveyshoitajan antamaan ammattiapuun.*” (Eskola & Leino 2008, 69). Vastaajista (n=290) 69 prosenttia oli melko tai erittäin tyytyväisiä ja ainoastaan 10 prosenttia melko tai erittäin tyytymättömiä. (Leino & Eskola 2008, 70).

Vertaistuen merkityksestä on esimerkki myös tsunami-katastrofista toipumisessa. ”*Huoneen ilmapiiri ja pitkät keskustelut lohduttivat Jonnia. Hän sanoo, että sen huoneen terapia oli parasta, mitä hänelle on tarjottu. Edes psykologin kanssa keskustellessaan hän ei pystynyt purkamaan omaa tuskaansa samalla tavalla kuin tässä kovia kokeneiden miesten huoneessa. Ammattiauttajat vaikka ovat kuinka osaavia ja kokeneita, eivät pysty Jonnin mielestä samaan kuin vertaistuki, koska heillä ei ole samoja kokemuksia.*” (Keskiäho & Mäkeläinen 2006, 101–102) Tuossa samassa huoneessa oli kolme miestä, jotka olivat kokeneet erittäin kovia tsunami-katastrofissa.

Saari tuo esille näkemyksensä, jonka mukaan usein ajatellaan, että kynnys palvelujen käyttöön on alhaisempi, jos vetäjät tulevat omasta organisaatiosta. Hänen mukaansa usein myös korostetaan, että ulkopuoliset vetäjät eivät riittävästi tunne organisaation toimintaperiaatteita ja työntekijöiden työtä, mikä haittaa istunnon vetämistä ja luottamuksen kehittymistä vetäjään. (Saari 2000, 283). Tämä jälkeen Saari tuo esille oman mielipiteensä seuraavasti: ”*Itse olen jyrkästi eri mieltä. Organisaation sisältä tulevat vetäjät, varsinkin kun organisaatiot ovat hierarkkisia ja autoritatiivisia, ovat usein kaksoisroolissa, kun he vetävät debriefing-istuntoja oma organisaation piirissä...Tämän vuoksi ulkopuolisella vetäjällä on paremmat mahdollisuudet onnistua tehtävässään. Ulkopuolinen vetäjä ei myöskään mene yhtä helposti mukaan organisaation kyseenalaisiin käytäntöihin ja tue niitä kuin organisaation sisältä tullut vetäjä.*” (Saari 2000, 283) Edellä oleva on siis Saaren mielipide, jota hän ei teoksessaan perustele millään tavoin.

Samankaltainen näkemys on Brownilla ja Campbellillä. He kirjoittavat vertaistuen ongelmista poliisihallinnossa. Heidän mukaansa hierarkkisuus vaikuttaa siten, että on vaikea nähdä esimiesten antavan vertaistukea alaisilleen myös päinvastoin tapahtuvaa vertaistukea he pitävät epätodennäköisenä. Luottamuksellisuus voi tulla ongelmaksi, koska on mahdollista, että vuosia aiemmin luottamuksella kerrotut tiedot voivat tulla myöhemmin vastaan negatiivisella tavalla esim. ylennystilanteissa. Vertaistukijärjestelmät edellyttävät myös valvontaa, ohjausta ja koulutusta. Post-traumaattisen stressihäiriön hoidossa vertaistuki ei ole mahdollista. (Brown & Campbell 1995, 109–110).

Kuitenkin edellä olevista tutkimuksista käy ilmi, ettei asia ole pelkästään mielipidekysymys. On olemassa evidenssiä siitä, että omasta organisaatiosta tulevat ja organisaatiokulttuuria tuntevat vetäjät onnistuvat tehtävässään paremmin kuin ulkopuoliset. Saari ei myöskään tarkenna mitä ovat ne kyseenalaiset käytännöt, joihin hän viittaa.

Brownin ja Campbellin kirjoittamaan voidaan todeta, että posttraumaattisen stressihäiriön hoidossa on kyse sairauden hoidosta, joka on syytä jättää ammattilaisille. Sairauden hoito ja normaalien reaktioiden käsittely epänormaalin tilanteen jälkeen on syytä pitää tiukasti erillään. Sairauden hoito amatöörin voimin on puoskarointia eikä sitä voi hyväksyä missään olosuhteissa. Jälkipuinnit eivät ole sairauden hoitoa. Psykologisen jälkipuinnin vetäjillä on hyvä olla koulutus. On myös näkemyksiä, joiden mukaan se ei ole välttämätöntä.

Kuitenkin on olemassa vahvaa näyttöä siitä, että psykologisen jälkipuinnin laatu paranee, kun sitä vetävät koulutuksen saaneet henkilöt. On myös todisteita siitä, että välitön jälkipuinti on tehokkainta kun vetäjinä ovat hallinnon omasta henkilöstöstä koulutetut henkilöt.

### ***3.5. Jälkitoimien johtaminen ja organisointi***

Työyhteisöä koskettaneen kriisin jälkeen pitää henkilöstöstä pitää huolta. Huolenpito on esimiesten ja työnantajan järjestettävä. Kriisit voivat aiheuttaa lyhyt- ja pitkäaikaisia jälkivaikutuksia (Dyregrov 1994, 232). Näiden vaikutusten minimointi on työnantajan ja työntekijöiden etu.

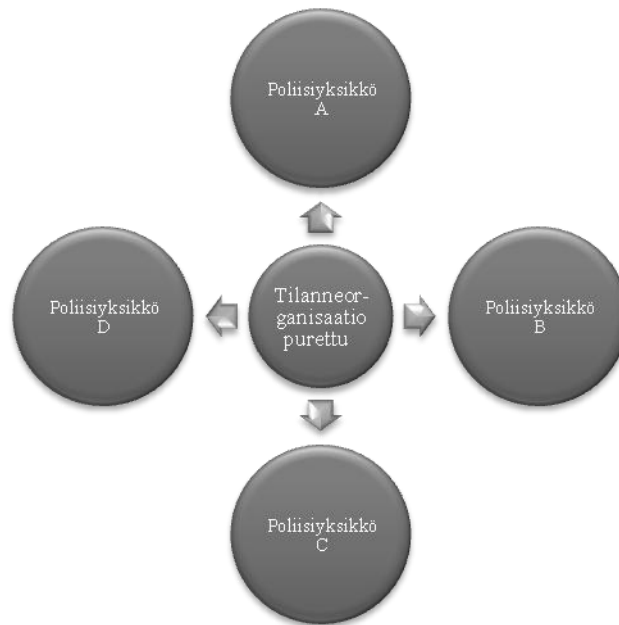
Johtamisjärjestelmän avulla voidaan luoda järjestelmä, jossa kriisien aiheuttamaa stressiä ja henkistä kuormitusta voidaan vähentää. Kriiseihin kuuluu olennaisesti se, että niissä täytyy tehdä nopeita päätöksiä, jopa ilman että vaihtoehtoja voidaan tai ehditään perusteellisesti pohtia. Päätöksentekijät toimivat kriiseissä parhaiten, kun he tuntevat niihin liittyviä elementtejä ja luokittelevat tilanteet oikein. Tällaisia päätöksentekotilanteita voidaan kutsua intuitiivisiksi päätöksentekostrategioiksi. Ne edellyttävät laajaa kokemus- ja harjoitustaustaa. Näihin tulee liittää mahdollisuus työskennellä todellisissa tilanteissa sekä käytännön harjoituksia. Kokemuksen ja koulutuksen myötä kehittyvät intuitiiviset päätöksentekostrategiat voivat toimia tehokkaasti, kun ajanpuute on suuri. (Dyregrov 1994, 224–225; Nurmi 2006, 130–142).

Seuraavien seikkojen voidaan sanoa kuuluvan siihen joukkoon toimenpiteitä, joita etukäteen valmistautumisessa tulee ottaa huomioon. Asiat ovat sellaisia, jotka tulee ottaa huomioon jo kun tapahtuma on vielä käynnissä.

- Kriittisten tilanteiden kriisinhallintaan tukihenkilöiden nimeäminen ja muu psykososiaalinen tuki
- välitön ryhmä- tai yksilöpurkukeskustelu (defusing)
- debriefing
- yksikön/yrityksen johdon tukeminen ja auttaminen erilaisten tukitoimien käynnistämässä
- vertaistuen järjestäminen

Kriisin jälkeen seurantaan osallistuvien psykososiaalisen tukihenkilöstön on tunnettava erilaisten ryhmien työkuultuuri ja tehtävät sekä kriisi- ja katastrofityön vaikutukset työntekijöihin. Jos ei tällaista tuntemusta ole, niin tukihenkilöstö ei herätä luottamusta vaan pikemminkin epäluuloja, vastustusta ja vihaa. (Dyregrov 1994, 232).

Laajan operatiivisen tilanteen purkautumista voidaan kuvata seuraavalla kuviolla (kuvio 16):



**Kuvio 16. Paluu normaaliin organisaatioon**

Kun tilanneorganisaatio puretaan työsuojeluvastuu on siirtynyt poliisiyksikölle. Suurissa tapahtumissa, jossa on mahdollista ja todennäköistä, että poliisit ovat suorituskykynsä äärirajoilla sekä voivat kokea traumaattista stressiä ja stressiä, työsuojeluvastuun hyvä toteuttaminen ja toteutuminen vaativat poikkeuksellisia toimia. Kriisit ovat erityisen suuria tapahtumia, joten ne vaativat paljon huomiota.

Kriiseihin ja niiden aiheuttamaan psyykkiseen kuormitukseen valmistautuminen viittaa myös poliisin työsuojelun toimintaohjelma, jonka kohta 5.4. kuuluu:

*”Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto määrittää jälkipuinnin (debriefing ja defusing) tapaturman ja väkivalta- tai kriisitilanteen jälkeen tapahtuvaksi kokemusten, aistimusten ja reaktioiden yksityiskohtaiseksi käsittelyksi. Jälkipuinnilla pyritään lieventämään tilanteen vaikutusta ja auttamaan työntekijää toipumaan tapahtuneesta.*

*Jälkipuinnista vastaa järkyttävän kokemuksen kokeneen työntekijän oma yksikkö. Lähiesimiesten ja ylemmän johdon jälkipuinnin tukeva rooli on erityisen tärkeä. Poliisin oman jälkipuinnin koulutetun henkilöstön ammattitaitoa ja kokemusta tulee mahdollisuuksien mukaan käyttää hyväksi traumaattisten tilanteiden jälkipuinnissa. Poliisin yksiköillä täytyy myös olla valmiudet järjestää tarvittaessa työntekijälle poliisihallinnon ulkopuolista asiantuntija-apua.*

*Poliisin yksiköiden tulee laatia toimintamalli kriisitilanteiden varalta yhteistyössä työterveyshuollon kanssa. Toimintamallien säännöllisestä päivittämisestä tulee huolehtia. Päivittäminen voi tapahtua esimerkiksi työterveyshuollon toimintasuunnitelman tarkastamisen yhteydessä.” (Poliisin työsuojelun toimintaohjelma 2008–2011, 16).*

Kun työyhteisö on kohdannut kriisin, kyseessä on johtamisen kannalta erittäin vaativa tilanne. Työyhteisössä ovat tunteet pinnassa ja monenlaisia kysymyksiä ja vaatimuksia esitetään. Henkisesti vaativan ja kuormittavan tilanteen jälkeen on tärkeää, että tilanteen jälkihoito käynnistyy. Tilanteen varalta tulisi olla suunnitelma, jonka mukaan edetään. Ellei ole mitään suunnitelmaa tai suunnitelma on puutteellinen, on mahdollista, ettei yksinkertaisimpiakaan järjestelyjä osata tehdä, kun tilanne on päällä (Hautaniemi & Järvenpää 2003, 8; Dyregrov 1994, 232).

Kriisien suunnitellulla johtamisella ja toimivalla johtamisjärjestelmällä voidaan merkittävästi vähentää tilanteiden aiheuttamaa stressiä (Finn 1997; Stevens 2005, 19). Purkukeskustelujen järjestäminen on nähty myös osoitukseksi siitä, että työnantaja arvostaa työntekijöitään tuntevina ihmisinä sekä heidän tekemäänsä työtä (Nurmi 2006, 176). Voidakseen johtaa suunnitelmallisesti on esimiesten syytä tuntea vastuunsa, trauman oireita sekä niitä malleja, joita on olemassa stressin vähentämiseksi. Ilman näiden tuntemustakin voidaan osua oikeaan, mutta se on enemmän sattumaa kuin osaamista. ( mm.

Saari 2000, 280–282). Organisatorisilla stressinhallinta ja -vähentämiskeinoilla vaikutetaan yleensä johtamistapaan, kenttäharjoitteluohjelmaan, kriisien jälkihoitoon, johdon antamaan tukeen kriisien jälkeen, työvuoroihin ja työtehtäviin (Finn 1997).

Esimiesten on osoitettava välittämistä kriisin jälkeen. Jos esimiesten tuki puuttuu tai on syyllistävää, on varmaa että työyhteisön ilmapiiri haavoittuu. Kriisin jälkeen alaiset tarvitsevat ja kaipaavat lohduttavia ja rohkaisevia sanoja. (Ellonen ym. 1997, 230).

Vaativan poliisioperaation jälkeen vastuu jälkihoidon järjestämisestä kuuluu yleis- ja kenttäjohdolle. Jälkihoitoon kuuluu defusing, debriefing ja sen piiriin operaatioon osallistuneet ja vaaran piirissä olleet ulkopuoliset. (Hankilanoja 2007, 138) Hankilanoja käyttää käsitettä jälkihoito, jota voidaan pitää jossakin määrin ongelmallisena ja suppeana. Merkittävää on huomata, että ainoassa suomalaisessa poliisin työsuojeluvastuuta koskevassa kirjassa jälkihoito poliisin osalta rajataan vain defusingiin ja debriefingiin.

Työturvallisuuden johtamisen kannalta on tärkeä ottaa huomioon työjärjestelyt. Käsittelevä vaiheessa työjärjestelyjä voi olla esimerkiksi työtehtävien keventäminen, työajan lyhentäminen tai töiden uudelleen järjestelyt. Vaativia asiakaspalvelutehtäviä tulisi vähentää. Kriisin jälkeen nopea työhön paluu on perusteltavissa sillä, että työ on monilta osin kuntouttavaa. Töissä oleminen ja työn tekeminen tuovat tunteen jatkuvuudesta, suhteet työkavereihin tarjoavat mahdollisuuden sosiaaliselle tuelle ja työ normalisoi elämänmenoa. Saari huomauttaa, että usein työ on luonteeltaan sellaista, että joustomahdollisuutta on hyvin vaikea järjestellä. Hän tuo esille, että työorganisaatiolle on helppompaa, kun työntekijä on kokonaan sairauslomalla. Tämä pitkittää sairauslomaa sekä vaikeuttaa työhön palaamista. (Saari 2000, 65).

Onko nykyajan työelämä ja työolosuhteet sekä työpaikat sellaisia, ettei joustomahdollisuuksia ole? Asia voi toki olla näin, mutta voi olla kysymys myös siitä, etteivät työnantajat ja heidän edustajansa tiedä riittävästi kriiseistä eivätkä tunne niiden aiheuttamia reaktioita. Pitkät sairauslomat ovat kustannustekijä, jota pitäisi pyrkiä välttämään. Jos ei ole tietoa kriisien aiheuttamista reaktioista ja niiden jälkiseuraamuksista, ei työnantaja ymmärrä sitä kuinka pitkäaikaisia seuraamukset voivat pahimmillaan olla. Väliaikaiset työjärjestelyt ja joustaminen, jos ne takaavat työntekijän työkyvyn säilymisen pitkällä aikavälillä, ovat kustannustehokkaampia kuin pitkät sairauslomat. Tämän vuoksi työnantajan kannattaa suhtautua työjärjestelyihin kriisien jälkeen joustavasti. (Paton ym. 1998).

## **Taktinen jälkiarviointi**

Poliisin toiminnan normaalirutiineihin kuuluu pitää vaativan operatiivis-taktisen tilanteen jälkeen taktinen jälkiarviointitilaisuus. Taktinen jälkiarviointitilaisuus on tapahtuman tietopainotteinen arviointitilaisuus, jota ei saa sekoittaa psykologiseen jälkipuintiin. Taktinen jälkiarviointi ja sen järjestäminen kuuluu johdon vastuulle.

Tietopainotteinen taktinen jälkiarviointitilaisuus on tilaisuus, jossa arvioidaan tapahtuman kulkua ja yritetään ottaa tapahtuneesta opiksi. Tilaisuuksiin liittyy monia *psykologisia ja sosiaalisia* jännitteitä, jotka voivat vaikuttaa siihen, että keskustelu ajautuu väärille urille. Taktinen jälkiarviointitilaisuus pyritään järjestämään siten, että kaikki toiminnassa mukana olleet voivat siihen osallistua. Se pitäisi pyrkiä järjestämään noin kahden viikon kuluttua tapahtumasta. Jos asiat ovat edenneet oppikirjamaisesti, niin ennen taktista jälkiarviointia on pidetty henkiseen huoltoon liittyvät psykologiset jälkipuinnit. (Ellonen ym. 1997, 119).

Taktista jälkiarviointia johtaa tilaisuuden vetäjä. Hänen vastuullaan on valita keskeiset keskusteluaiheet ja jäsentää tilaisuus sen mukaisesti. Vetäjän vastuulla on varmistautuminen siitä, että aina muistetaan löytää vastaus kysymykseen *”Voidaanko virheet välttää tulevaisuudessa? Ja jos voidaan, niin kuinka, tai voidaanko vastaava onnistuminen varmistaa jollakin tavalla myös seuraavalla kerralla?”* (Ellonen ym. 1997, 120).

Vaikkei taktinen jälkiarviointi ole psykologista jälkipuintia, voi tilaisuudella joissain tapauksissa olla merkitystä myös henkisen palautumisen kannalta. Tilaisuuteen liittyvien jännitteiden vuoksi on syytä seurata myös tilaisuutta, siellä käytettyjä puheenvuoroja sekä niiden mahdollisesti aiheuttamaan psyykkistä kuormitusta.

### **3.6. Yhteenveto teoreettisesta viitekehystä**

Kriisien ja suuronnettomuuksien jälkeinen aika on työturvallisuuden johtamisen ja organisoinnin kannalta tärkeää. Työsuojeluvastuussa olevilla on keskeinen rooli tarvittavien jälkitoimien toteuttamisessa. Jälkitoimien teoreettinen viitekehys on rakentunut CISD/CISM-mallien mukaisesti. Välittömästi tapahtuman jälkeen pyritään välittömien vaikutusten minimointiin.

Tutkimuksen teoreettinen viitekehys on rakentunut siten, että työturvallisuuden johtamisen ja organisoinnin kohdalla teoreettisena lähtökohtana oli selvittää lainsäädäntö ja muu ohjeistus. Työturvallisuuden johtamisen teoria on tärkeä, koska se antaa perustan sille, että johtamisella on vaikutusta henkilöstön terveyteen, työhyvinvointiin ja työkykyyn. Luvussa on käynyt ilmi, että menestyksellistä johtamista tukee tieto traumasta,

tunnereaktioista, stressistä, burnoutista, post-traumaattisen stressioireyhtymän syntymästä sekä seurantatyön menetelmistä. Jälkitoimia on kokonaisuutena johdettava. Johtamiseen kuuluu jälkitoimien organisointi, toimenpiteiden suunnittelu ja riittävän pitkäaikainen seuranta.

Jälkitoimien laajuuteen vaikuttaa tapahtuman laajuus eli onko kyseessä keskipakoinen vai keskihakuinen kriittinen työtilanne. Riittävällä ja oikein mitoitetuilla jälkitoimilla vaikutetaan paitsi työntekijöiden palautumiseen ja toipumiseen myös heidän käyttäytymiseensä kriisien jälkeen. On osoitettu, että henkilö, joka ei ole palautunut ja toipunut kohtaamastaan traumasta on johtamisen ja työyhteisön kannalta haastava henkilö.

Riittämättömät jälkitoimet voivat johtaa työntekijöiden stressaantumiseen ja pahimmillaan työ-uupumukseen. Riski sairastua posttraumaattiseen stressihäiriöön on kohonut. Ei ole olemassa kiistatonta näyttöä siitä, että psykologinen jälkipuinti vähentäisi posttraumaattiseen stressihäiriöön sairastumista, mutta joissakin tutkimuksissa on viitteitä siitä.

Tutkimuksen empiirisellä aineistolla haetaan vastausta siihen, kuinka nämä kaksi viitekehystä yhdistyvät tutkimuksen kohteena olevissa kolmessa tapauksessa. Empiria rakentuu sen varaan, että työturvallisuuden johtamisella voimme ehkäistä pitkäaikaisia haittavaikutuksia. Näin voidaan säilyttää työntekijän terveys ja työkyky sekä vaikuttaa työhyvinvointiin.



## 4. TAPAUKSET

### 4.1. Tarkennetut tutkimuskysymykset

Tutkimuksen alussa esitettyyn tutkimusongelmaan vastausta haetaan tutkimustavoitteilla ja aineistoilla, joita kuvataan seuraavassa taulukossa:

**Taulukko 3. Tutkimustavoitteet ja aineistot**

<b>Tutkimustavoite</b>	<b>Aineistot</b>
Kuvata miten poliisin työturvallisuusjohtaminen paikallistasolla toimi, sen puutteet ja kehittämistarpeet.	Työsuojelupäälliköiden haastattelut, dokumentit ja säädökset
Dokumentoida Kauhajoen kouluampumistapauksessa ilmi tulleet työturvallisuusjohtamisen ongelmakohdat, tehdyt toimenpiteet sekä arvioida niiden vaikutukset.	Kauhajoen poliisilaitoksen työsuojelutoimikunnan pöytäkirjat, haastattelut ja keskustelut, henkilöstölle tehty kysely.
Kuvata ja verrata kriisitilanteiden jälkitoimien organisointia työturvallisuuden johtamisen näkökulmasta Jokelassa, Kauhajoella ja Virginia Tech'issä.	Jokelan, Kauhajoen ja Virginia Tech'in viralliset raportit, jälkitoimien järjestyksessä mukana olleiden haastattelut
Kuvata tietämystä traumaattisesta stressistä ja sen ilmenemisestä työturvallisuusjohtamisen kontekstissa.	Teoria sekä haastattelut

Tutkimustavoitteista johdetut tutkimuskysymykset ovat seuraavat:

- 1) Mitä työturvallisuuden johtamisessa on otettu huomioon tutkituissa tapauksissa?*
- 2) Kuinka jälkitoimet organisoitiin?*
- 3) Millaiseksi koettiin välitön jälkipuinti ja oliko se riittävä toimenpide suuronnettomuuden / kriisin jälkeen?*
- 4) Millaisena koettiin erityisesti ylimmän johdon rooli traumaattisen tilanteen jälkeen?*
- 5) Mitä eroja Virginia Tech'in, Jokelan ja Kauhajoen kouluampumisten jälkitoimissa oli ja mitä eroista voidaan oppia?*

## **4.2. Kauhajoki 23.9.2008**

### **4.2.1. Tapahtumien kulku Kauhajoella**

Kauhajoella tapahtui 23.9.2008 kouluampuminen, jossa murhattiin 10 ihmistä, ja lopuksi tekijä surmasi itsensä. Tapahtuma käynnisti laajan viranomaisoperaation. Pohjanmaan hätäkeskukseen tuli 10.44 ilmoitus, että Kauhajoella koulun luokassa ammutaan. Tapahtumapaikka oli Seinäjoen ammattikorkeakoulun Kauhajoen yksikkö osoitteessa Topeeka 47. Koulussa oppilas nimeltään Matti Saari murhasi 9 luokkakaveriaan ja yhden opettajan. Myöhemmin Saari surmasi itsensä. Saari sytytti koululla myös tulipaloja, jotka vaikuttivat poliisin toimintaan ja kuten myöhemmin tuli ilmi poliisimiesten terveyteen.

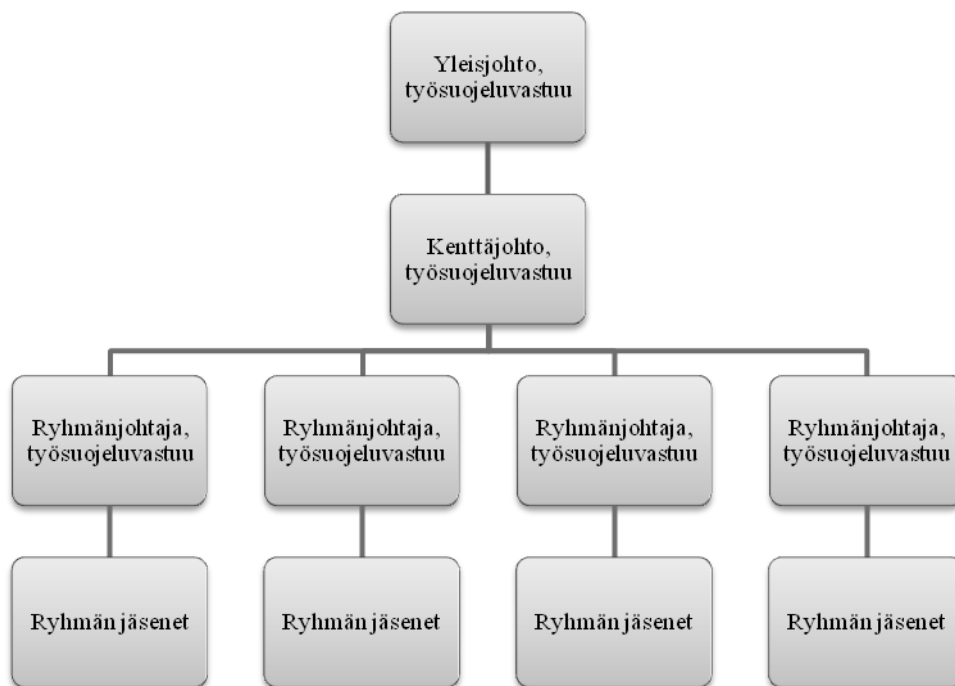
Kun hälytys tehtiin hätäkeskukseen ja se välitettiin Kauhajoen alueen partiolle, jossa oli kenttäjohtaja, alkoi poliisi toimia tilanneorganisaatiossa. Samanaikaisesti tehtävän kuuluivat kaikki Etelä-Pohjanmaan hälytysalueen partiot. Aluksi operaatiota johti kenttäjohtaja, mutta melko pian operaation alun jälkeen tilanteen johdon otti haltuunsa päällystötasoinen yleisjohtaja, joka myöhemmin vaihdettiin toiseen yleisjohtajaan. Tilanneorganisaatio oli toiminnassa 24.9.2008 klo 18.00 saakka, jolloin se yleisjohtajan määräyksellä purettiin. Tämän jälkeen Kauhajoen poliisilaitos alkoi toimia hallinnollisen linjaorganisaation mukaisesti.

Kauhajoella oli ainakin 45 poliisin hälytyspartiota, poliisin valmiusyksikköryhmä ja TEPO-ryhmä. Sairaankuljetuksen yksiköitä oli paikalla 13 ja pelastuksen puolelta pelastushelikopteri ja 19 yksikköä. Puolustusvoimista tapahtumaan osallistui neljä Pasiemiestönkuljetusajoneuvoa, Hornet-hävittäjä, kaksi Redigo-lentokonetta sekä runsaat

50 varusmiestä. Rajavartiolaitokselta tapahtumaan osallistui kaksi helikopteria, ja kuljetusvalmius oli lisäksi seitsemällä helikopterilla. (Sireeni 3/2008).

Poliiseja oli tapahtumapaikalla 11:stä Länsi-Suomen läänin poliisilaitoksesta, Liikuvasta Poliisista, Keskusrikospoliisista ja Helsingin poliisilaitoksesta. Paikalla olleet poliisit sekä heidän yksikkönsä on selvinnyt vasta tutkimusta tehtäessä. Operaation johdossa ei tiedetty tarkkaan, keitä poliiseja ja mistä yksiköstä paikalla oli. Tästä on osoituksena yleisjohdon esikuntapäällikön kirjoitus Länsi-Suomen lääninhallituksen poliisi-osaston julkaisemaan ”Sireeni”- lehteen tapahtuman jälkeen, jossa hän toteaa, että paikalla oli ainakin 45 poliisipartiota. (Sireeni 3/2008).

Kauhajoella tilanneorganisaatio koostui yleisjohdosta esikuntineen, kenttäjohtajasta ja ryhmien johtajista ryhmineen. Kauhajoella toimineiden ryhmien määrää ja toimintaa ei tarkasti kuvata, koska kyseessä oli poliisin operatiivinen toiminta. Rakenne työsuojeluvastuineen oli seuraavan kuvion (kuvio 17) kaltainen.



**Kuvio 17. Organisaatio ja työsuojeluvastuu Kauhajoella**

Kenttäjohtaja ja tilanteen alussa toiminut yleisjohtaja olivat keskustelleet siitä, että kun paikalle tulee lisää poliiseja, on kouluun mentävä sisälle. Maantieteellistä etäisyyksistä johtuen lisävoimien paikalletulo kesti reilu puoli tuntia. Kun lisävoimia oli saapunut, muodostettiin heistä ensimmäinen toimintaryhmä, joka välittömästi suojavarusteet päällepuettuaan meni kouluun sisälle kolmen hengen ryhmänä. Tässä ryhmässä oli ryh-

mänjohtaja ylikonstaapeli Alavuden kihlakunnan poliisilaitokselta ja jäsenenä vanhemmat konstaapelit Alavuden kihlakunnan poliisilaitokselta ja Seinäjoen kihlakunnan poliisilaitokselta. Jonkin matkaa heidän takanaan tuli kaksi ylikonstaapelia Seinäjoen kihlakunnan poliisilaitokselta. Poliisin mennessä sisälle oli heillä sellainen tieto, että koulu- luokissa on vielä oppilaita. Poliisilla oli myös oletus siitä, että ampuja on elossa ja liikkuu koulun sisällä. Ensimmäinen toimintaryhmä meni sisälle kouluun 11.36 ja toinen toimintaryhmä 11.45. (Kauhajoen tutkintalautakunnan raportti 2010, 25).

Toimintaryhmän johtaja kysyi heti kun tehtävään määrätty kenttäjohtajan lupaa kouluun sisälle menosta. Kenttäjohtaja antoi luvan. Yleisjohtajan (yleisjohtaja 1) lupa tuli vasta sen jälkeen, kun toimintaryhmä oli jo tosiasiallisesti koulun sisällä. (Härkönen 2010).

Toinen toimintaryhmä lähti koulun sisälle rakennuksen toisesta päädyistä. Tuossa ryhmässä oli johtajana vanhempi konstaapeli Kauhajoen kihlakunnan poliisilaitokselta ja jäseniä Kauhajoen ja Lapuan kihlakuntien poliisilaitoksista sekä Liikkuvan poliisin Seinäjoen yksiköstä. Kello 11.10 Seinäjoen kihlakunnan poliisilaitoksen apulaispoliisipäällikkö oli ilmoittanut tapahtumasta poliisin lääninjohtoon, jolloin läänin poliisijohtaja määräsi apulaispoliisipäällikön tilanteen yleisjohtajaksi. Seinäjoen apulaispoliisipäällikkö ilmoitti ottavansa tilanteen johdon vähän klo 12.00 jälkeen kun hän oli saapunut Kauhajoelle. Tosiasiallisen päätöksen poliisin sisäänmenosta kouluun teki kenttäjohtaja toimintaryhmän johtajan esityksestä.

Poliisin mennessä sisälle rakennukseen, rakennuksen takaa nousi savupatsas. Savu kertoi siitä, että rakennuksessa paloi, mutta palo ja savunmuodostus olivat sellaisia, että rakennuksen sisälle voitiin mennä. Ensin sisällemennyt toimintaryhmä törmäsi rakennuksessa läpipääsemättömään savuverhoon, mutta havaitsi, että savuverhon takana liikkui joku, avaten rappukäytävän oven. Poliisimiehillä oli käsitys, että liikkuja on Matti Saari. Toinen sisään mennyt ryhmä havaitsi vähän tämän jälkeen Matti Saaren kulkevan käytävän poikki. Saari ilmeisesti havaitsi poliisin ja päätyi ampumaan itseään. Poliisin mennessä Saaren luokse oli Saari hengissä vakavasti loukkaantuneena. Poliisin paikalle ohjaama sairaankuljetus kuljetti Matti Saaren Tampereen yliopistolliseen keskussairaalaan, jossa hän klo 16.46 kuoli saamiinsa vammoihin.

Saari oli onnistunut sytyttämään kouluun tulipaloja, jotka voimistuivat koko ajan. Sisällä toimintaryhmissä olleet poliisimiehet eivät olleet varustautuneet minkäänlaisilla hengityssuojaimilla. Tuossa tilanteessa ainoa tehokas suoja savukaasuilta olisivat olleet paineilmalaitteet. Pelkkä ns. kaasunaamari ei suodata hiilimonoksidia eli häkää. Kaa-

sunaamarin käyttö olisi voinut pahentaa tilannetta, koska se olisi ollut omiaan luomaan väärää turvallisuudentunnetta. (Kauhajoen tutkintaraportti 2010, 25; sisäeristysryhmän jäsenen, joka toimii vapaapalokunnassa kanssa käyty keskustelu, illalla 23.9.2008 Alavudella).

Saaren poiskuljettamisen jälkeen poliisi pyrki varmistamaan, ettei koulussa ollut useampia tekijöitä. Samalla poliisi varmisti, ettei koulussa ollut enää oppilaita eikä henkilökuntaa. Toimintaryhmää johtanut ylikonstaapeli oli yllätynyt ja samalla helpottunut, ettei koulun sisällä ollut oppilaita eikä henkilökuntaa. Hän johti toimintaa koulun sisätiloissa vielä sen jälkeenkin kun muut toimintaryhmän poliisit olivat poistuneet. Hän osoitti sisälletulleille poliisille ja pelastuslaitoksen työntekijöille heidän toiminta-alueensa. Tuossa vaiheessa sisälletulleilla oli jo paineilmalaitteet käytössään. Eräs poliisista huomautti toimintaryhmänjohtajalle savun määrästä. Toimintaryhmänjohtaja oli koulun sisällä noin tunnin ja kymmenen minuuttia. Toimintaryhmänjohtajana toiminut ylikonstaapeli oli pisimpään koulun sisällä ilman paineilmalaitteita toiminut poliisi. (tiedot keskusteluissa ylikonstaapelin kanssa).

Kun koulun tilat oli saatu varmistettua, aloitti Etelä-Pohjanmaan pelastuslaitos sammutustyöt. Koska ei kuitenkaan ollut täyttä varmuutta siitä, etteikö koulussa olisi voinut olla useampia tekijöitä ja mahdollisesti räjähteitä, niin poliisi turvasi pelastuslaitoksen henkilökunnan työskentelyä. Pelastuslaitos antoi ”puolen minuutin” pikakoulutuksen poliisimiehille paineilmalaitteiden käytöstä. Poliisimiehet pukivat paineilmalaitteet normaalin virka-asunsa eli kenttähaalarin päälle. Kenttähaalaria ei ole suunniteltu palonkestäväksi. Sammutustöiden aikana eräs Seinäjoen kihlakunnan poliisilaitoksen poliisimies potkaisi Saaren tekemään polttopulloa, jolloin hänen haalarinsa puntti syttyi tuleen. Tuo palo saatiin sammutetuksi.

Yleisjohtaja 2:lta saadun tiedon mukaan operatiivinen toiminta loppui Kauhajoella 23.9.2008 klo 16.00. Tämän jälkeen pidettiin defusing-istunto.

Tapahtuman olleessa käynnissä tiedotusvälineiden taholta oli suuri paine saada uhrien lukumäärä selville. Kun tulipalo oli saatu sammutetuksi, koulussa oli paljon savua. Tuossa vaiheessa, pimeässä ja täynnä savua olevassa koulussa, poliisimiehet yrittivät tapahtumaluokassa kontaten ns. käsikopelolla laskea, kuinka paljon uhreja oli.

Tapahtuman alkuvaiheessa Kauhajoen poliisiasemalle oli perustettu yleisjohto. Yleisjohtaja 2 antoi määräyksen omaispuhelimien perustamisesta. Omaispuhelimiin vastaajiksi tulivat kokenut vanhempi konstaapeli ja toimistos sihteeri, jolla ei ollut kokemusta poliisityöstä eikä omaispuhelimien vastaamisesta.

Tapahtuman alkuvaiheessa yleisjohtaja 2 ja tiedotuksesta vastannut poliisimies päättivät, että poliisi tiedottaa asiasta usein. Aivan alustavasti oli selvää, että tiedotusvälineet olivat erittäin kiinnostuneita tapahtumasta. Jo kello 14.00 pidetyssä tiedotustilaisuudessa poliisi kertoi, että uhreja oli 9.

Heti iltapäivällä oli jo selvää, että poliisi ja Kauhajoen poliisilaitoksen henkilökunta joutuvat asiassa erittäin suuren paineen alle. Syynä tähän oli tiedotusvälineisiin levinnyt tieto siitä, että poliisi on puhuttanut Matti Saarta maanantaina 22.9.2008 liittyen hänen kelpoisuuteensa pitää hallussaan ampuma-asetta. Yleisradion ylimääräisessä TV-uutislähetyksessä kello 13.00 kerrottiin, että Kauhajoella liikkuu huhu, että epäilty ampuja on edellisenä päivänä käynyt poliisin puhuttelussa ampuma-aseen hallussapitoon liittyen. Myöhemmin syyskuun lopulla uutisoitiin, että Kauhajoen poliisin toimet tutkitaan.

Kun varsinainen operatiivinen poliisitoiminta oli ohitse, alkoi tapahtumapaikalla tutkinta sen varmistamiseksi, ettei oppilaitoksen tiloihin ollut kätkeyty räjähteitä. Tähän tehtävään koulutetut poliisimiehet työskentelivät koululla yli puolen yön. Tapahtumapaikan tekninen rikostutkinta jatkui koululla myös yli puolen yön. Tapahtumapaikkatutkintaa suorittivat siihen koulutetut poliisimiehet. Ruumiiden tunnistamiseen erikoistunut DVI-yksikkö Keskusrikospoliisista työskenteli koululla pitkälle aamuyöhön.

Aamulla 24.9.2008 alkoi tapahtuman taktinen tutkinta kuulusteluineen. Tiedotusvälineissä uutisoitiin, että Keskusrikospoliisi suorittaa tapauksen esitutkinnan. Todellisuudessa heti tapahtuman jälkeen Kauhajoen poliisilaitoksen tutkintaryhmästä osallistui, yhtä lukuun ottamatta, kaikki rikostutkijat tapahtuman tutkintaan. Tämä yksi poliisimies vastasi Kauhajoen poliisilaitokselle tulevien rikosilmoitusten kirjaamisesta sekä niiden vaatimista akuuteista tutkintatoimista. (tutkijan havainto 1.10.2008).

Yleisjohto järjesti 24.9.2008 kello 10.00 alkaen toiminnassa olleille poliisimiehille debriefing-istunnon. Istuntoon osallistuivat toimintaryhmät, sisäeristys ja kenttäjohto. Iltapäivällä kello 13.00 pidettiin toinen istunto, johon osallistuivat loput poliisimiehet sekä taktinen ensiapuryhmä TEMS. Tilanneorganisaatio lopetti toimintansa klo 18.00, jolloin poliisitoiminta palasi normaalitilaan siten, että tapauksen tutkinta jatkui omalla tahollaan ja tilanteessa mukana olleet poliisimiehet palasivat viimeistään tällöin omiin yksikköihinsä. (haastattelu huhtikuu 2008).

Kukin poliisiyksikkö vastasi tästä eteenpäin omien työntekijöidensä psykososiaalisen tuesta. Työsuojeluvastuu siirtyi tilanneorganisaatiolta poliisilaitoksille.

Kenttäjohtajana toiminut ylikonstaapeli kertoo tapahtumasta Alibi-lehdessä seuraavasti:

*”Kauhajoen koulurakennukseen tunkeutuneet toimintaryhmien poliisit laittoivat likoon oman henkensä ja terveytensä. Kriittisen tehtävän aikana työturvallisuuden taso vääjäämättä laskee. – Järkyttävästä lopputuloksesta huolimatta haluan erityisesti kiittää toimintaryhmiin osallistuneita poliiseja. Heistä jokainen tunkeutui rakennukseen uhraten täysin oman turvallisuutensa, ensinnäkin ampujan kohtaamisen taholta. Toiseksi turvallisuusriskiksi muodostui savukaasujen hengittäminen, joiden vaikutuksesta osa henkilöstöstä kärsii edelleen ja joku tulee saamaan myös pysyvän haitan, NN kertoo. Hän lisää, että kaikki sisälle tunkeutuneet poliisit ymmärsivät tilanteen vakavuuden ja olivat tehtävään valmiita sekä halukkaita. – He menivät sinne itsensä uhraten, yhtään ei tiennyt, mitä oli vastassa. Kun toimintaryhmät menivät sisään, heillä ei ollut savusukellusvarusteita. Sisään mentäessä savun vaarallisuutta ei osattu arvioida. Tapahtuma-aikana poliisilla ei ollut itsellään käytössä savusukellusvarusteita. Ne saatiin palokunnalta lainaksi siinä tilanteessa, kun poliisit lähtivät etsimään uhreja koulun sisältä. - Minuutin koulutuksella osa poliiseista tunkeutui savua täynnä olevaan rakennukseen uusien varusteiden. Tässä vaiheessa poliisi ei voinut laskea palokuntaa sisälle, koska alue oli varmistamaton.” (Alibi 10/2009).*

Edellä olevan kuvauksen perusteella voidaan sanoa, että välitöntä vakavaa henkeen tai terveyteen kohdistunutta uhkaa kokivat ensimmäisenä paikalle mennyt partio sekä toimintaryhmien jäsenet. Toissijaiselle traumatisoitumiselle altistuivat tapausta tutkineet poliisit, tapahtumapaikkatutkintaa suorittaneet poliisit, ruumiiden tunnistamista suorittaneet poliisit sekä sisäeristystehtävissä toimineet poliisit. Tapahtumassa oli poliiseja myös ulkoeristyksessä ja liikenteenohjauksessa. He olivat välittömästi mukana tapahtumassa, mutta heidän tehtävänsä olivat sen kaltaisia, etteivät he kokeneet mitään välittömästi traumatisoivaa.

Tutkimuksen teoreettisessa osuudessa on selvinnyt, että median toiminta ja median välittämät tiedot aiheuttavat merkittävää stressiä suuronnettomuuksissa ja kriiseissä mukana oleville ihmisille. Tämä koskee myös näissä tapahtumissa työtehtäviensä vuoksi mukana olevia. Seuraavassa on kaksi esimerkkiä median uutisoinnista.

Iltalehti 23.9. klo 12.21 otsikolla:

*”Poliisia kohti ammuttu Ampuja paikannettu Seinäjoen keskussairaalan ylilääkäri Kari Saarinen kertoo, että lääkintätöimiä ei ole vielä voitu aloittaa, sillä poliisia päin on ammuttu ja ampuja on vasta hetki sitten paikannettu luokkahuoneeseen.*

*Koulurakennuksesta on Saarisen mukaan saatu ulos vasta yksi potilas, jonka tilasta ei ole tietoa.*

*Ylilääkäri Saarisen mukaan Kauhajoelle on lähdessä lääkintäryhmä. Saarinen kertoo, että tapahtumapaikalla lääkintä- ja pelastustoimintaa johtavan sairaankuljettajan mukaan on varauduttava eriasteisten ampumavammojen hoitoon. Myös kuolonuhreja ilmeisesti on.*

*Seinäjoen keskussairaala on valmistautunut ottamaan vastaan Kauhajoen ammuskelun mahdollisia uhreja. Sairaalassa on annettu suuronnettomuushälytys.*

*Myös Kauhajoen terveyskeskus on nostanut valmiutta.”*

Valtioneuvosto järjesti pääministeri Matti Vanhasen johdolla tiedotustilaisuuden 23.9.2008 klo 15.00, josta Yleisradio uutisoi nettisivuillaan klo 15.09 mm. seuraavasti:

*”Poliisi oli kuulustellut Kauhajoen oppilaitoksen ampujaksi epäiltyä Matti Saarta jo maanantaina YouTube-videoiden vuoksi. Sisäministeri Anne Holmlund (kok.) kertoi hallituksen infossa, että ampujaksi epäilty oli julkaissut perjantaina internetissä videon ampumaradalla tehdystä ammuskelusta.*

*Asia tuli poliisin tietoon heti perjantaina, mutta henkilöä ei tuolloin tavoitettu. Henkilö tavoitettiin Holmlundin mukaan maanantaina ja kutsuttiin haastatteluun videoon liittyen. Tiettävästi poliisi oli tehnyt ampujan kotiin myös kotietsinnän.*

*Asiaa käsitellyt rikoskomisario kuitenkin totesi, ettei löytynyt seikkoja, joiden perusteella ase tai sen hallussapito olisi peruutettava. Poliisi selvittää toimintaansa asiassa.*

*Henkilöllä oli määräaikainen aselupa 22-kaliiperiseen pistooliin. Hän oli saanut aseluvan elokuussa. Ase oli miehen ensimmäinen.*

*Holmlund lupaa perusteellista selvitystä Kauhajoen ampumavälikohtauksesta sekä poliisin toiminnasta ennen tiistain tragedi-aa. Sisäministeri ei tarkkaan tiedä, mitkä surmaajan internetiin laittamat videot tulivat poliisin tietoon viime viikolla.*



*- Varsinkaan siitä ei ole tietoa, missä vaiheessa mikäkin mahdollinen video on tullut tähän lupaharkinnan ja haastattelun yhteyteen, Holmlund sanoo.*

*Sisäministeri vastaa Suomessa poliisin toiminnasta."*

#### **4.2.2. Kauhajoella kriisin jälkeen**

Vaikka poliisin välitön kenttäoperaatio oli päättynyt jo iltapäivällä 23.9.2008, ei tilanne ollut vielä ohitse. Kuten aiemmin on todettu, alkoi Kauhajoen tapahtumien taktinen tutkinta keskiviikkona 24.9.2008 täydellä teholla. Kauhajoen poliisilaitoksen tutkintaosaston henkilökunta oli yhtä tutkijaa lukuun ottamatta kiinni kouluampumisen tutkinnassa kuulustellen tapauksen asianosaisia.

Kenttäosaston henkilökunta vastasi tapahtuman jälkiselvittelyistä kuten tapahtumakouluun jääneen omaisuuden keräämisestä ja luovuttamisesta, erilaisten kouluampumiseen liittyvien tilaisuuksien poliisitoiminnasta ja turvallisuudesta. Heidän piti myös hoitaa normaalit hälytystehtävät. Hälytystehtävien laatuun kouluampumisella oli sellainen vaikutus, että erilaiset itsetuhoon liittyvät yhteydenotot ja tehtävät lisääntyivät. (tutkijan havainto lokakuun alku 2008).

Poliisilaitoksen henkilökunta sai myös kuulla erilaisia kommentteja siitä, ettei Saarelta otettu maanantaina asetta pois. Tällaiset kommentit olivat erityisen ikäviä ja raskaita. Aselupaepisodi oli johtanut myös siihen, että poliisilaitoksen kolmen hengen päällystä toinen komisarioista eli rikoskomisario oli pois töistä.

Poliisilaitosta oli johtanut kevät-talvesta alkaen osa-aikaisesti Lapuan kihlakunnan poliisipäällikkö. Kauhajoen pitkäaikainen nimismies ja poliisipäällikkö oli jäänyt eläkkeellä 1.2.2008 lukien. Poliisin hallintouudistuksesta johtuen, joka tapahtui 1.1.2009, ei poliisipäällikön virkaa ollut enää täytetty täysiaikaisena. Osa-aikainen poliisipäällikkö oli tullut lauantaina 27.9.2008 siihen tulokseen, ettei hän pysty johtamaan poliisilaitosta oman toimensa ohella. Hän oli tehnyt aina ampumispäivästä alkaen pitkiä työpäiviä Kauhajoella eikä ollut pystynyt hoitamaan päävirkaansa liittyviä tehtäviä laisinkaan. Hän ilmoitti ratkaisustaan poliisin lääninjohtoon maanantaina 29.9.2008, joka vapautti hänet osa-aikaisesta virasta hänen oman pyyntönsä perusteella. (keskustelu 29.9.2008).

Kauhajoelle nimitettiin kokopäivätoiminen määräaikainen poliisipäällikkö ajalle 1.10.–31.12.2008 maanantaina 29.9.2008. Lääninpoliisijohtaja antoi hänelle tehtäväksi hoitaa yksikkö ja sen henkilökunta mahdollisimman työkykyiseksi. Lääninpoliisijohtaja antoi myös määräyksen poliisien perheiden tuen tarpeen selvittämisestä.

Lokakuun 1. päivä Kauhajoelle poliisilaitoksen henkilökuntaa tapaamaan saapuivat sisäministeri, poliisiylijohtaja ja lääninpoliisijohtaja. Sisäministerin ja poliisiylijohtajan vierailun tarkoituksena oli selvittää poliisilaitoksen henkilökunnan tilanne sekä mahdollisten lisäresurssien tarve. Juuri tehtävässä aloittanut poliisipäällikkö sai tehtäväksi tehdä esityksen tarvittavista lisäresursseista.

Tiedotusvälineet käsittelevät asiaa koko ajan aktiivisesti seuraavassa on esimerkkejä tiedotusvälineiden kirjoittelusta. Paikallisen lehden uutisoinnista on kaksi esimerkkiä. Suomen Kuvalehden uutisointi on esimerkki uutisoinnista, jolla uutisoitiin sisäministerin ja poliisiylijohtajan vierailusta Kauhajoella. Vierailun merkitystä selvitetään tarkemmin myöhemmin tässä tutkimuksessa.

Syyskuun 26. päivän Iltalehdessä kouluampumisen tutkinnanjohtajana toiminut poliisimies Keskusrikospoliisista kertoo, että uhrien tunnistaminen valmistuu pian ja että tunnistuksessa on jouduttu käyttämään DNA- ja hammastietoja, koska osa uhreista oli pahoin palaneita. Syyskuun 29. päivän Iltalehdessä tutkinnanjohtaja kertoo, että osuimen määrä uhreissa vaihtelee yhden ja noin kahdenkymmenen välillä. Lisäksi tutkinnanjohtaja kertoo, että kyllä Saarella on ollut vakaa aikomus tappaa ne uhrin, jotka hän tappoi.

Perjantaina 26.9.2008 ilmestyneessä Kauhajoen kunnallislehden etusivulla uutisoitiin otsikolla ”Uhrin Kauhajoelta ja lähialueilta”. Artikkelissa mainitaan, että uhreja oli kymmenen, joista kahdeksan oli naispuolisia opiskelijoita, yksi miespuolinen opiskelija ja yksi koulun henkilökuntaan kuuluva mieshenkilö. Lisäksi yksi naisopiskelija on loukkaantunut vakavasti. Artikkelissa kirjoitetaan myös seuraavaa:

*”Hälytyksen saadessaan Kauhajoen poliisipartio oli tulossa Teuvalta ja oli paikalla kymmenessä minuutissa. Tuolloin paikalla oli jo pelastuslaitoksen henkilöitä, joita kohti oli ammuttu. Myös poliiseja kohti ammuttiin. Tilanteessa poliisi ei ampunut yhtään laukausta.*

*Tilanne eteni siten, että Saari haavoitti itseään, jolloin poliisi pääsi tiloihin, joissa ensin oli suoritettava savun poisto. Uhreista yhdeksän löytyi luokahuoneesta ja yksi käytävästä luokan ulkopuolelta, samoin ampuja löytyi käytävältä. Kaikilla luokassa olleilla oli pahoja palovammoja.”*  
(Kauhajoen kunnallislehti 26.9.2008).

Kunnallislehden artikkelissa on väliotsikko ” Lupa-asioista erillinen selvitys”. Siinä kirjoitetaan:

*”Surmapaikalla yleisjohtajana toiminut Seinäjoen apulaispoliisipäällikkö NN kertoi, että poliisi oli saanut perjantaina yleisövihjeen Internetissä Youtubessa olleista, Matti Saarta koskeneista videopätkistä. Niiden perusteella poliisi pyrki saamaan Saaren kiinni, mikä onnistui vasta maanantaina. Tuolloin poliisi keskusteli hänen kanssaan sen selvittämiseksi, onko hän sopiva henkilö aseiden haltijaksi. Luvan peruuttamiseen ei tuolloin päädytty. Päätöksestä ja sen perusteluista tullaan tekemään erillinen selvitys.” (Kauhajoen kunnallislehti 26.9.2008).*

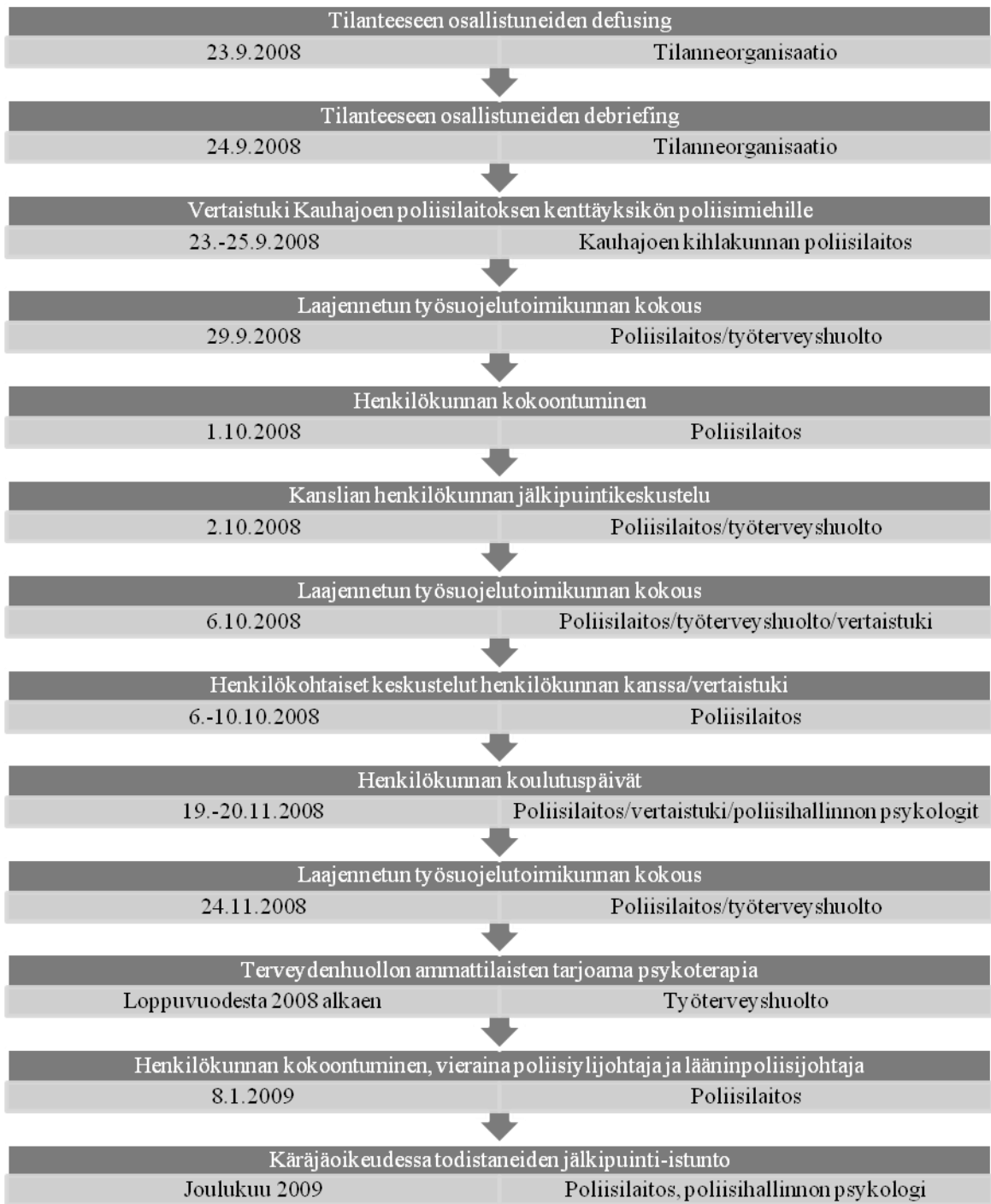
Lauantaina 27.9.2008 Iltasanomat kirjoitti otsikolla ” IS paljastaa: Esimies kielsi hakemasta Matti Saaren asetta.” Jutussa tuotiin esille, että Iltasanomilla oli tietoa siitä, että poliisit olisivat olleet halukkaita hakemaan Saaren aseiden pois, mutta rikoskomisario esti tämän.

Suomen Kuvalehden Internet-sivulla oli 1.10.2008 uutinen sisäministeri Holmlundin ja poliisiylijohtaja Paateron vierailusta. Uutisessa kirjoitettiin mm.:

*”Sisäministeri Anne Holmlund ja poliisiylijohtaja Mikko Paatero kävivät keskiviikkona iltapäivällä palautekeskustelua ampumistapauksesta poliisin ja Kauhajoen kaupungin edustajien kanssa. Paateron mukaan poliisi on osoittanut erittäin suurta ammattitaitoa Kauhajoen traagisen päivän hoidossa.*

*Myös sisäministeri Holmlund arvioi tapahtuman hoidon sujuneen varsin hyvin. Ministeri lupaa Kauhajoen poliisille tukea ja lisäresursseja asian jälkiselvittelyyn.”*

Seuraavassa kuviossa (kuvio 18) on kronologisessa järjestyksessä luetteloitu toimenpiteet mitä Kauhajoen poliisilaitoksella tehtiin. Kuviossa on otsikossa toimenpide, päivämäärä sekä organisaatio, joka toimenpiteen järjestämisestä vastasi. Kuvioista on nähtävissä selkeästi se, että tehtyjä toimenpiteitä on huomattava joukko.



**Kuvio 18. Jälkitoimet Kauhajoen poliisilaitoksella**

### **Defusing ja debriefing**

Kauhajoen kouluampumiseen liittyvään poliisioperaatioon osallistui 113 poliisimiestä (yhteenvedo kyselystä, joka tehtiin poliisilaitoksille syksyllä 2009). Välitön operatiivinen toiminta loppui Kauhajoella 23.9.2008 iltapäivällä kello 16.00. Tämän jälkeen pidettiin defusing- istunto, johon yleisjohto määräsi osallistumaan kaikki etulinjassa

toimineet poliisimiehet eli toimintaryhmät, yleisjohdon, kenttäjohdon ja sisäeristysryhmät. Tähän tilaisuuteen osallistui 70 poliisimiestä. (haastattelut huhtikuu 2009).

Istunnon puheenjohtajana toimi tapahtuman yleisjohtaja 2. Istunto pidettiin jo hyvässä ajoin iltapäivällä tapahtumaa varten varatussa Suupohja-salissa. Istunnon kulku oli suunniteltu yleisjohdossa. Alkuperäisen suunnitelman mukaan istunnon vetäjänä piti toimia jälkipuinti-istuntojen vetämiseen koulutettujen ylikonstaapelien, mutta he eivät ehtineet Turusta tilaisuuden alkuun. Yleisjohtaja 2. sopi em. henkilöiden kanssa, että tilaisuus voidaan aloittaa ilman heitä. (haastattelut huhtikuu 2009).

Tilaisuus alkoi tapahtumakertauksella, jonka piti yleisjohto. Tämän jälkeen tapahtumista omasta näkökulmastaan kertoivat kenttäjohtajana toiminut ylikonstaapeli ja hänen jälkeensä yleisjohtaja kertoi tapahtumasta. Koska tapauksen ollessa vielä käynnissä, oli julkisuudessa jo tietoja siitä, että Saari oli käynyt poliisin puhuttelussa aselupaan liittyen maanantaina 22.9.2008, niin Saarta puhutellut rikoskomisario kertoi tapahtumasta. Hänen jälkeensä tapahtumasta kertoi toimintaryhmän vetäjänä toiminut ylikonstaapeli. Toimintaryhmän vetäjän jälkeen oli halukkailla mahdollisuus kertoa tapahtumasta omasta näkökulmastaan. Lopuksi selvitettiin jatkotoimien tarve ja tiedotettiin seuraavan päivän debriefing-istunnosta. (haastattelut huhtikuu 2009).

Seuraavana päivänä 24.9.2008 klo 10.00 alkaen järjestettiin toiminnassa mukana olleille debriefing-istunto. Ensimmäiseen istuntoon osallistuivat toimintaryhmät, sisäeristys ja kenttäjohto. Istunnon vetäjänä toimivat psykologisen jälkipuinti-istunnon vetämiseen koulutetut ylikonstaapelit Turun kihlakunnan poliisilaitokselta. Iltapäivällä kello 13.00 alkaen istuntoon osallistuivat loput tapahtumissa mukana olleet poliisimiehet. Istunnossa oli mukana myös taktinen ensiapuryhmä TEMS. (haastattelut huhtikuu 2009 ja kirje 26.4.2009).

Keskusteluun osallistuvat ryhmät oli etukäteen määritelty ja vetäjille kerrottiin, että toimintaryhmät ovat paikalla. Kaikki eivät tulleet, koska heillä oli oman poliisilaitoksen koulutuspäivät Tampereella ja läsnäolo siellä toivottava. Samoin toimintaryhmän etumiehiä oli pakottavista syistä pois. Ryhmän istunto oli hyvä ja erittäin ”poliisimainen”, tunteet laidasta laitaan tulivat ulos kaunistelematta. Vakavien asioiden kynnyksellä myös tilanteissa sattuneet koomiset sattumat kerrottiin estottomasti, niitä ei olisi voinut kertoa missään muualla. Ainoastaan tässä tilaisuudessa sai sanoa asiat niin kuin niistä ajatteli! (kirje 26.4.2009).

Lyhyen tauon jälkeen tuli edellisenä päivänä ”määrätty” ja ilmoitettu ryhmä. Vetäjillä ei ollut käsitystä, paljonko väkeä tulee. Tuolit loppuivat ja tila oli aivan täynnä - uutta

tilaa oli mahdoton järjestää niin lyhyellä varoitusaajalla. Istunnossa olevat henkilöt eivät olleet sijoittuneena ympyrään vaan istuivat toisensa takana. Tilaisuus oli erittäin vaikea pitää käsissä, koska kaikilla oli niin erilaiset kokemukset. Toimintaryhmästä oli etulinjan miehiä, sisä- ja ulkoeristykseen väkeä, TEMS, yleisjohdon henkilöitä, huollosta ja muusta tehtävistä vastaavia ja sekä täysin ulkopuolisia. Istunnon jäsenet eivät tunteneet toisiaan - olivat eri poliisilaitoksilta ja Liikkuvasta Poliisista, harjoittelija/ kenttäjakso-laisesta pian eläkkeelle jäävään. Istunnossa olevia oli melkein kolmekymmentä hyvin erilaisilla kokemuksilla, joten yhteisen kokemuksen saaminen oli mahdotonta. Osa oli ollut tekemässä ja kosketuksissa vainajien kanssa, osa ei ollut nähnyt muita kuin poliisi-autoja. Vetämisestä jäi vetäjille huono olo, vaikka osa sitäkin tilaisuutta kiitti. (kirje 26.4.2009).

Debriefing istuntojen jälkeen torstaina ja perjantaina ylikonstaapelit tarjosivat tukea niille Kauhajoen poliisilaitoksen kenttäyksikön poliisimiehille, jotka olivat olleet kovimmissa paikoissa tiistaina 23.9.08. Muun henkilöstön tukemiseen heillä ei ollut aikaa eikä mahdollisuutta. (keskustelut kevät 2009).

### **Muut toimenpiteet**

Kauhajoen *poliisilaitoksen koko henkilökunta* oli kutsuttu 1.10.2008 yhteiseen tilaisuuteen. Se järjestettiin Kauhajoen kaupungin valtuustosalissa. Henkilökunta oli läsnä lähes kokonaisuudessaan. Paikalta puuttuivat poliisilaitoksen viisi vartijaa, jotka olivat maakunnallisessa koulutuksessa sekä kaksi muuta henkilökuntaan kuuluvaa. Toinen poissaolija oli luovuttamassa tavaroita oppilaitoksella ja toinen oli sairauslomalla. Tilaisuuden aluksi esittäytyi vasta nimitetty määräaikainen poliisipäällikkö, joka kertoi henkilökunnalle saamastaan tehtävästä. Tämän jälkeen paikalle saapuneet sisäministeri ja poliisiylijohtaja kertoivat vierailunsa tarkoituksen sekä halusivat kuulla henkilöstöä. Henkilökunta kertoi sisäministerille ja poliisiylijohtajalle omista tuntemuksistaan sekä jaksamisestaan. Sisäministerin ja poliisiylijohtajan poistuttua lääninpoliisiyhtiöjohtaja keskusteli henkilöstön kanssa ja kertoi erään omakohtaisen kokemuksensa kriittisestä työtilanteesta.

Tilaisuudessa kävi ilmi, että Kauhajoen tutkinnan henkilökunta oli aivan jaksamisensa ääri rajoilla. He olivat tehneet erittäin pitkiä työpäiviä aina 23.9.2008 alkaen. Samoin kävi ilmi, ettei kansliahenkilökunta eivätkä rikostutkijat olleet saaneet mitään järjestettyä psyko-sosiaalista tukea koko aikana. Kenttähenkilöstö kertoi, että he olivat tehneet pitkiä työvuoroja ja että henkisesti rasittavien työtehtävien määrä oli kasvanut.

Päivän päätteeksi Poliisiammattikorkeakoulun psykologi oli valmistellut esityksen siitä kuinka tällaisesta kriisistä tilanteesta voidaan päästä eteenpäin. Lisäksi hän teetätti henkilöstöllä ryhmätyön, jolla hän selvitti henkilöstön tunteja. Näiden ryhmätöiden ja niistä syntyneiden keskustelujen perusteella hän antoi ohjeita tilanteesta selviämiseksi. Psykologin ohjeista eräs merkityksellisimmistä oli, että nyt pitää keskittyä poliisin perustehtäviin. Hän kertoi, että poliisi voi joutua tapauksen saaman julkisuuden vuoksi provosoinnin kohteeksi. Ohjeeksi hän antoi, ettei pidä provosoitua eikä lähteä mukaan niihin keskusteluihin, joissa poliisia syytetään koko ampumatragediasta. Psykologi antoi käytännön esimerkin, siitä kuinka asiakkaan kanssa voi kohteliaasti kieltäytyä keskustelemasta aiheesta ja hoitaa asiakkaan haluamaan palvelua.

Kauhajoen poliisilaitoksen henkilökunnalle järjestettiin 19.–20.11.2008 koulutuspäivät Tampereella. Tilaisuuden aiheena oli jälkihoito ja sekä siirtyminen normaaliin päivärutiiniin. Ensimmäisenä koulutuspäivänä käytiin lävitse tapahtuman aiheuttamia tunteja sekä omaispoliisitoimintaa, jota Kauhajoen ampumistapahtumassa olivat hoitaneet Keskusrikospoliisissa työskennellyt psykologi ja ylikonstaapeli. Psykologista jälkipuinitia ja vertaistukea antaneet ylikonstaapelit pitivät oman luentonsa.

Illalla poliisilaitoksen henkilökunnalle tarjottiin päivällinen. Se tarjottiin kiitoksena siitä hyvästä työstä, jonka he olivat tehneet. Päivien ohjelman rakentamisessa apuna olivat psykologit Keskusrikospoliisista ja Poliisiammattikorkeakoulusta.

Tampereen koulutuspäiville oli kaikkien pakko lähteä. Tämä siitä syystä, että kyseessä oli paitsi yksilöiden niin myös koko organisaation toipuminen kriisistä. Tällä varmistettiin se, ettei kukaan päässyt eristäytymään työyhteisöstä. Ajankohta oli valittu niin, että lomaa tai muita poistumia olisi mahdollisimman vähän. Tässä onnistuttiin hyvin, koska ainoastaan yksi henkilö oli poissa vuosiloman ja jo etukäteen varatun matkan vuoksi.

Kokemukset Kauhajoen tapahtumista osoittavat, että kun kriisi koskee koko henkilöstöä, on välttämätöntä järjestää yhteisiä tilaisuuksia. Joka tapauksessa on järjestettävä yhteinen kokoontuminen kaikille niille, joita tapaus on koskenut. Kummankin tapahtuman ohjelma oli rakennettu niin, että tilaisuudet eivät olleet varsinaisia jälkipuinitistuntoja.

Poliisilaitoksen henkilökunta oli esittänyt toivomuksen, että välittömästi tapahtuman jälkeen *psykologista jälkipuinitia vetäneet* ja muutoinkin *vertaistukena toimineet* Turun kihlakunnan poliisilaitoksen ylikonstaapelit tulisivat vielä Kauhajoelle. Poliisilaitokselta lähti komennuspyyntö sekä poliisin lääninjohtoon että Turun kihlakunnan poliisilaitok-

selle. Turun kihlakunnan poliisilaitos komensi ylikonstaapelit Kauhajoelle viikoksi ajalle 6.-10.10.2008.

Ylikonstaapelit saapuivat maanantaina 6.10.2008 Kauhajoelle. Tuossa vaiheessa ei ollut tarkkaa tietoa siitä mitä he tulisivat tekemään. Aamulla he osallistuivat laajennetun työsuojelutoimikunnan kokoukseen. Kokouksessa he saivat tuoreet tiedot siitä, mitä on tehty, mitä on suunnitteilla ja mitä heiltä odotetaan. Odotuksena oli ainoastaan keskusteluavun saaminen.

Laajennetun työsuojelutoimikunnan kokouksen jälkeen sovittiin, että he keskustelevat kahden kesken kaikkien henkilökunnan jäsenten kanssa. Keskusteluissa heidän tuli selvittää työntekijän senhetkinen tilanne, onko tarvetta jatkotoimenpiteille sekä se tarvitsevatko työntekijöiden omaiset psyko-sosiaalista tukea.

Kauhajoella oli työskennellyt tapahtuma-aikaan määräaikaisina kolme poliisimestä, joiden määräaikaiset virkasuhteet olivat päättymässä vuoden 2008 loppuun mennessä. Lisäksi kaksi toimistosihiteeriä oli palkattu työvoimatoimiston varoilla. Näiden *henkilöiden virkasuhteita jatkettiin* niin, että poliisimiesten virkasuhteen päättymisajankohdaksi tuli 30.4.2009 ja toimistosihiteerien 31.12.2008. Talous- ja henkilöstöasioita hoitamaan palkattiin yksi määräaikainen toimistosihiteeri vuoden 2008 loppuun saakka. Lääninpoliisijohtaja teki päätöksen lisäresursseista poliisipäälliköltä saamansa esityksen perusteella.

Kauhajoen tapahtumien jälkeen *palkittiin* poliisin kultaisella ansiomitalilla 3 henkilöä, jotka olivat tilanteessa tiedottamisesta vastannut rikosylikomisario, kenttäjohtajana toiminut ylikonstaapeli sekä tilannejohtajana toiminut ylikonstaapeli. Heille mitalit myönsi sisäministeri. Mitalit heille jakoi Kauhajoella 8.1.2009 poliisiylijohtaja. Tarkoitus oli samassa tilaisuudessa palkita poliisin hopeisilla ansiomitaleilla toimintaryhmän jäsenenä toimineet poliisimiehet, omaispuhelimeen vastannut toimistosihiteeri sekä yleisjohtajana toiminut apulaispoliisipäällikkö. Nämä mitalit oli myöntänyt lääninpoliisijohtaja. Toimitusvaikeuksista johtuen mitalia ei kuitenkaan saatu tuohon tilaisuuteen. Hopeiset ansiomitalit jaettiin 27.3.2009 Seinäjoella Etelä-Pohjanmaan pääpoliisiasemalla.

Haastatteluissa tuli esille, että palkittavat arvostavat saamaansa tunnustusta. Kysyttäessä, edistääkö palkitseminen heidän arvionsa mukaan toipumista, vastasi enemmistö, että sillä on myönteistä vaikutusta. (Haastattelu 6.11.09; 5.10.09; keskustelut)

Kriittisenä palautteena tuli se, että mitalit oli jaettu kahdessa eri tilaisuudessa. Haastattelussa tuli maininta, että oli tullut tunne kahdenkerroksen väestä ja vähän niin kuin



”säälipalkitsemisesta”. Jakoperusteista tulisi erään kommentin mukaan olla tarkkana. (Haastattelu 5.10.09).

Kauhajoen osalta palkitsemisissa oli tulla esteeksi se, ettei Jokelan tilanteesta ollut palkittu ketään. Jokelan jälkeen oli tehty esitys kolme mitalin myöntämisestä, mutta yhtään mitalia ei ollut myönnetty. Haastattelussa tuli esille, että Jokelan tapahtumissa-kin mm. toimintaryhmän johtaja ansioitui niin, että olisi ansainnut julkisen tunnustuksen. (Haastattelu 18.5.2010).

Kauhajoen tilanteeseen liittyen 4.12.2009 poliisin hopeinen ansiomitali luovutettiin Kauhajoella vertaistukea antamassa ollut ylikonstaapelille. Toinen ylikonstaapeleista on saanut ansiomitalin aiemmin, joten hänelle sitä ei myönnetty. Ei vaikka ansiomitali oli tullut aivan muista ansioista kuin jälkipuinnista.

### **Työsuojelutoimikunta**

Poliisilaitoksen työsuojelutoimikunnan kokous piti alun perin pitää 30.9.2008, mikä ajankohta oli päätetty jo paljon ennen 23.9.2008 tapahtumia. Kouluumppumistapauksen johdosta työsuojelutoimikunnan kokousta aikaistettiin niin, että se pidettiin 29.9.2008 klo 9.00 alkaen. Työsuojelutoimikunnan kokoonpanoa oli päätetty laajentaa ja kokoukseen oli kutsuttu paikalle varsinaisten jäsenten lisäksi poliisipäällikkö, komisario, luotamusmies sekä Kauhajoen poliisilaitoksen ulkopuolisina, työterveyshoitaja ja Alavuden kihlakunnan poliisilaitoksen rikoskomisario. Laki eivätkä sopimukset tunne käsiteltä laajennettu työsuojelutoimikunta. Idea työsuojelutoimikunnan kokoonpanon laajentamiseen oli syntynyt työsuojelutoimikunnan puheenjohtajalle perjantaina 26.9.2008. Hän oli keskustellut tästä partiokaverinaan toimineen ylikonstaapelin kanssa, joka oli tukenut ideaa. Työsuojelutoimikunnan puheenjohtajalle idean lähteenä oli toiminut tunne siitä, että defusing ja debriefing eivät ole tässä tapauksessa riittävät. Hänen kuvauksensa mukaan tilanne oli tuolloin loppuviikolla sellainen, että poliisilaitos oli kuin ajelehtiva laiva ja jotain tarvitsi tehdä.

Maanantaina 29.9.2008 todettiin, että tilanne on ennen kokematon. Keskusteltiin siitä, että laajennettu työsuojelutoimikunta seuraa tilannetta erityisen tarkasti. Tavoitteeksi asetettiin prosessin pitäminen ”elävänä” niin, että eteentuleviin asioihin reagoidaan asi-aankuuluvalla tavalla.

Kauhajoen osa-aikainen poliisipäällikkö alusti tilaisuudessa ja kertoi mitä oli tehty 23.9.2008 tapahtuman jälkeen. Hän ilmoitti tekevänsä esityksen poliisin lääninjohdolle

Kauhajoen tarvitsemasta avusta. Hän kertoi tehneensä päätöksen, jonka mukaan hän pyytää vapautusta osa-aikaisesta Kauhajoen poliisipäällikön tehtävästä.

Työsuojelutoimikunta keskusteli 29.9.2008 kokouksessaan mahdollisuudesta saada tukihenkilöstöä omasta organisaatiosta, koska tällaiselle oli tarvetta. Lisäksi todettiin, että on tarve pitää koko henkilöstön kokoontuminen, joka päätettiin pitää 1.10.2008. Kokouksessa päätettiin myös, että henkilöstölle suoritetaan kysely henkilöstön kokeman stressin selvittämiseksi. Kyselyksi päätettiin BBI-15 kysely ja suorittajaksi työterveys-huolto. Tietoon tuli, että terveyskeskuksesta on saatavilla kriisiapua, jos sitä tarvitaan. Palokaasualtistuminen oli tullut tietoon ja poliisin ylijohdosta oli tullut ohjeistus asiaa koskien

Työsuojelutoimikunta ja sen jäsenet seurasivat tapahtuman vaikutuksia koko ajan. Työsuojelutoimikunta kokoontui ensimmäisen kokouksen jälkeen vielä 6.10., 20.10. ja 24.11.2008. Jokaisessa kokouksessa käsiteltiin suoritettuja toimenpiteitä ja keskusteltiin niiden vaikutuksista sekä keskusteltiin vielä tarvittavista toimenpiteistä. 6.10.2008 kokoukseen osallistuivat myös vertaistukea antamaan tulleet Turun kihlakunnan poliisilaitoksen ylikonstaapelit. Heidän erityisenä tehtävänä oli keskustella jokaisen henkilöstön jäsenen kanssa ja selvittää lisätuen tarve.

Työsuojelutoimikunnassa 6.10.2008 todettiin myös, että palokaasualtistuksista on tehty ilmoitus työsuojelupiiriin ja myös hätätyöilmoitus on tehty työsuojelupiirille. Kokouksessa käsiteltiin myös poliisipäällikön valmisteleva esitys tarvittavista lisäresursseista. Kokouksessa tuli käsiteltäväksi varustehankintojen tekeminen.

Työsuojelutoimikunnassa 24.10.2008 todettiin, että ylikonstaapelien antamaan tukeen ei ole enää akuuttia tarvetta. Päätettiin myös järjestää henkilöstön koulutuspäivät 19.–20.11.2008. Todettiin, että esitetyt lisäresurssipyynnöt ovat pääosin toteutettu. Todettiin, että BBI-15 kyselyyn vastasi 29 henkilöä. Työterveyshoitaja esitteli kyselyn tulokset.

Työsuojelutoimikunnassa 24.11.2008 todettiin, että Tampereen koulutuspäivillä oli tehty kysely henkilöstölle jälkitoimenpiteistä ja niiden vaikutuksista. Työsuojelutoimikunnan puheenjohtaja kertoi analysoivansa kyselyn tuloksia.

Työsuojelutoimikunnan kokouksissa olivat asialistalla olleet myös työsuojeluvälineiden hankinnat. Välineiden hankkiminen ei sinällään mitenkään liittynyt kouluampumiseen vaan normaaliin poliisilaitoksen työsuojeluvälineiden päivittämiseen ja parantamiseen. Poliisiautoihin hankittiin videokamerat, pistoolia virka-aseenaan käyttäville poliisi-

simiehille aseeseen kiinnitettävät valot ja uudet asekotelot, tukiaseisiin hankittiin valotukit ja poliisimiehille uudet varustevyöt.

### **Seuranta ja työterveyshuolto**

Seurantaan ei nimetty yksittäistä vastuuhenkilöä. Seuranta suoritettiin pääasiassa työsuojelutoimikunnan puheenjohtajan ja luottamusmiehen toimesta, jotka kertoivat havainnoistaan poliisipäällikölle. Kauhajoelle oli nimitetty 1.10.2008 lukien päätoiminen poliisipäällikkö, jonka tehtävänä oli varmistaa, että yksikkö pääsee vaikeasta tilanteesta eteenpäin. Poliisipäällikkö kävi keskusteluja henkilöstön kanssa, joko kahden kesken tai sitten ns. kahvipöytäkeskusteluina. Kauhajoella suoritettua seurantaa voidaan kutsua eräänlaiseksi ryhmäseurannaksi. Ryhmään kuuluivat, työsuojelutoimikunnan puheenjohtaja, luottamusmies ja poliisipäällikkö. Laajennetun työsuojelutoimikunnan kokouksissa läsnäolleet henkilöstön edustajat suorittavat myös tietynlaista seurantaa, vaikkei heille seurantavastuuta ollut annettu. Seurantavastuu suoritetuista ja toteutetuista toimenpiteistä oli poliisipäälliköllä. Hallinnonuudistuksen vaikutuksesta 1.1.2009 lukien pitkäaikaisseuranta siirtyi Etelä-Pohjanmaan poliisilaitoksen työsuojeluorganisaation vastuulle. Seurantavastuu siirtyi Etelä-Pohjanmaan kihlakunnan poliisilaitoksen esikuntaa johtavalle apulaispoliisipäällikölle, joka toimii poliisilaitoksen työsuojelupäällikkönä. Apulaispoliisipäällikkö sopi Kauhajoella vuoden vaihteen jälkeen työskentelyään jatkaneen työsuojelutoimikunnan puheenjohtajan kanssa, että tämä poliisimies suorittaa seurantaa ja raportoi tarvittaessa apulaispoliisipäällikölle.

Syksyn aikana tuli selväksi, että tapahtuma on vaikuttanut muutamaankin henkilöön niin, että heidät ohjattiin ammattilaisten puheille. On tärkeää huomata, että kun ollaan riittävän isoissa kriiseissä, oppikirjamainen malli toimii. Osa henkilöistä toipuu kokeestaan hyvinkin helposti ja osa on ammattimaisen avun tarpeessa. Loput henkilöt ovat näiden ääripäiden välillä. Kun ihminen tarvitsee terveydenhuollon ammattilaista toipumukseen, on hänet sinne ohjattava.

Kauhajoen kihlakunnan poliisilaitoksen työterveyshuollon palvelut tarjosi tapahtuma-aikaan Kauhajoen terveyskeskuksen työterveysasema. Työterveysasemalla oli luonnollisesti myös muita asiakkaita kuin Kauhajoen kihlakunnan poliisilaitos, ja työterveyshuolto oli koko loppuvuoden aivan kapasiteettinsa ylärajoilla. Poliisihallinnon hallinnonuudistuksen vuoksi myös työterveyspalvelujen tarjoaja vaihtui. Etelä-Pohjanmaan poliisilaitos hoiti asian niin, että uusi palvelujentarjoaja osti vanhalta palvelujentarjo-

ajalta niiden henkilöiden työterveyspalvelut, joiden hoitosuhde vanhaan työterveyshuoltoon liittyi kiinteästi kouluampumistragediaan.

Työterveyshuolto oli Kauhajoella järjestetty säännösten mukaisesti. Työterveyshuoltoon otettiin yhteys välittömästi tapahtuman jälkeen. Työterveyshoitaja kutsuttiin mukaan laajennetun työsuojelutoimikunnan kokouksiin. Työterveyshuollon kautta ei välittömästi tilattu kriisipsykologien palveluita. Myöhemmin kun kävi ilmi, ettei kaksi työntekijää pääse traumastaan ilman kriisipsykologin apua, ohjasi työterveyshuolto työntekijät kriisipsykologille. Työterveyshuolto järjesti myös työstressiä mittaavan BBI-15 kyselyn sekä tulosten arvioinnin. Työterveyshuollon kautta hoidettiin Kauhajoen poliisilaitoksen henkilöstön palokaasuja hengittäneet. Työterveyshuollon palvelun tarjoajan vaihtuminen vain kolme kuukautta tapahtuman jälkeen aiheutti ongelman, joka piti ratkaista. Ongelma saatiin ratkaistua aiemmin kuvatulla tavalla, joka oli työntekijöiden edun mukainen.

### **Ongelmakohdat**

Kuten aiemmin on käynyt ilmi, koulurakennuksessa oli *palokaasuja*, joita osa poliisimiehistä hengitti. Palokaasujen vaarallisuudesta ei tiedetty. Sen kaikki tiesivät, että häkä on vaarallista eikä sitä ole hyvä hengittää. Tiistai-iltana ei kenelläkään ollut tietoa mitä pitäisi tehdä, koska tilannetta pidettiin sellaisena, että jokainenhan on joskus savua hengittänyt.

Poliisi meni sisään rakennukseen, koska poliisilla oli käsitys, että koulussa on vielä oppilaita. Poliisilla oli tieto siitä, että ampuja on hengissä ja liikkuu koulurakennuksessa. Ampujan toiminta piti saada pysäytetyksi. Tuossa tilanteessa poliisilla ei ollut muuta vaihtoehtoa kuin tunkeutua koulurakennukseen. Poliisilla oli tilanteessa toimintapakko. (keskustelut toimintaryhmän johtajan kanssa).

Tiistaina 23.9.2008 ei kukaan tehnyt asian hyväksi mitään. Keskiviikkona 24.9.2008 aamulla soitti poliisiin valmiusyksikön ylikonstaapeli toimintaryhmän johtajana toimineelle ylikonstaapelille ja kertoi, että valmiusyksiköllä on ohjeistus tilanteisiin, jossa on hengitetty palokaasuja. Ohjeen mukaan, jos he ovat työssään altistuneet palokaasuille, heidän pitää ottaa yhteyttä työterveyshuoltoon. Heidän pitää suorittaa puhalluskoe sen selvittämiseksi onko palokaasuille altistuminen vaikuttanut henkilön terveyteen. Ylikonstaapeli kertoi tästä esimiehelleen Alavuden poliisilaitoksen komisariolle. Komisarioro varasi ajat terveyskeskuksesta neljälle Alavuden poliisilaitoksen työntekijälle, jotka olivat altistuneet savukaasuille. Toimintaryhmän johtajana toiminut ylikonstaapeli toimi

tapahtuma-aikaan vanhan Vaasan läänin alueen koiraryhmän johtajana. Koska toimintaryhmissä oli ollut mukana lukuisia koiranohjaajia ja koirapartiomiehiä, hän otti yhteyttä heihin ja kehotti ottamaan yhteyttä omien poliisilaitostensa työterveyshuoltoon. (haastattelu ylikonstaapeli huhtikuu 2009)

Tästä tieto levisi keskiviikkona aamupäivällä pidettyyn debriefing-istuntoon, sieltä tieto välitettiin yleisjohdon esikunnassa esikuntapäällikkönä työskennelleelle komisariolle, joka oli yhteydessä poliisin lääninjohtoon (haastattelu huhtikuu 2009). Lääninjohdossa poliisin kenttätoiminnasta vastaava lääninylikomisario otti asian hoitaakseen ja oli yhteydessä poliisin ylijohdosta annettiin ohjeistus 26.9.2008 ja jota täydennettiin 8.10.2008 annetulla lisäohjeistuksella.

Ohjeistuksesta ja lisäohjeistuksesta huolimatta tietoon tuli, että eräässä poliisilaitoksessa työskentelevillä oli vaikeuksia saada määräystä päästä työterveyslaitokselle tutkimuksiin. Tästä syystä Kauhajoen poliisipäällikkö valmisteli yhteistyössä sisäministeriön poliisiosaston ylilääkärin kanssa vielä toisen lisäohjeistuksen, joka lähetettiin poliisilaitosten virkasähköposteihin.

On huomattava, että kaksi aikaisempaa ohjetta oli antanut sisäministeriön poliisiosasto, jolla kiistatta on oikeus ohjata alaistaan hallintoa. Sen sijaan yksittäisen poliisilaitoksen päälliköllä ei tällaista oikeutta ole. Viimeisin ohjeistus kuitenkin annettiin tutkinnanjohtajan ominaisuudessa, joka johti palokaasuista kirjatun ilmoituksen tutkintaa. Ohjeella pyrittiin siihen, ettei yksittäisen poliisimiehen oikeusturvan toteutuminen ole kiinni häntä hoitavasta työterveyslääkäristä tai esimiehestä. Viimeisin ohje varmisti sen, että kaikki joita asia koski, pääsivät asianmukaisiin tutkimuksiin.

Toimintaryhmän jäsenien haastattelussa tuli esille, että eräästä poliisilaitoksesta ei kukaan toimintaryhmässä palokaasuille altistunut ollut käynyt tutkimuksissa Työterveyslaitoksella. Haastateltavien joukossa oli poliisimiehiä kahdesta eri poliisilaitoksesta. Palokaasuille altistuneita poliisikoiranohjaajia tai koirapartiomiehiä oli ollut kolmesta eri poliisilaitoksesta. Haastateltavat tiesivät em. seikat. Haastattelussa tuli voimakkaana esille se, että ne, jotka kokivat joutuneensa palokaasuille altistuneiksi, mutta eivät päässeet tutkimuksiin Työterveyslaitokselle, kokivat tilanteen erittäin epäoikeudenmukaiseksi. Eräs kommentoi, että kyllä Alavuden ja Kauhajoen asiat hoidettiin, mutta meitä ei huomioitu. Hän korosti, että oli oikein, että asiat hoidettiin Alavuden ja Kauhajoen poliisilaitoksilla hyvin, mutta hän olisi halunnut yhtäläistä kohtelua kaikille. (haastattelu 5.10.09).

Poliisimiehet kokivat, että heidän työterveyshuoltonsa suhtautui asiaan vähätellen. Eräälle poliisimiehelle työterveyslääkäriin käyttäytymisestä oli syntynyt mielikuva, että mistä sen tietää, ettei yskää ja hengenahdistusta ja muita palokaasuihin liitettyjä oireita ole ollut jo aiemmin (haastattelu 5.10.09).

Eräs altistunut kehui Työterveyslaitoksen toimintaa erittäin hyväksi. Tämä herätti huomiota ja osittaista ärtymystä niiden joukossa, jotka eivät olleet päässeet Työterveyslaitoksen tutkimuksiin ohjeistuksesta huolimatta. Eräs niistä, joka ei ollut päässyt tutkimuksiin, totesi että ”itse pitää tapella, se ei ole oikein”. (haastattelu 5.10.09).

Kaikki altistuneet pääsivät vähintään työterveyshuollossa tehtyihin tutkimuksiin. Tutkimusten tuloksena on, että toimintaryhmän johtajalla, joka oli koulurakennuksessa kaikkein kauimmin, on diagnosoitu RADS. Hänelle jää tapahtuneesta pysyvä haitta ja hänelle on luokiteltu ammattitauti. Muilla palokaasuja hengittäneillä poliisimiehillä ei ole todettu ammattitautia. (Kirje 3.3.2010).

Syys-lokakuun taitteessa 2008 keskusteltaessa siitä, tarvitsevatko poliisimiehet oikeudellista avustajaa, tuli esille kysymys poliisien ammattijärjestön vakuutuksesta ja mahdollisuudesta saada avustaja sitä kautta. Ammattijärjestön ja sen oikeusturvavakuutuksen rooli poliisin oikeusturvan toteutumisessa on mielenkiintoinen ja ongelmallinen. Mikäli poliisimies virkatehtäväänsä suorittaessaan, joutuu tilanteeseen, että hän tarvitsee oikeuksiensa turvaamiseksi asianajajan, ei asian pitäisi kuulua liitolle vaan työnantajalle. Työnantajan olisi järjestettävä tällaisissa tapauksissa avustaja tai ainakin kerrottava miten sellaisen voi saada ja miksi avustaja kannattaa ottaa. Huomattava on, ettei Suomessa ole pakko kuulua ammattiyhdistykseen, ei edes poliisihallinnon henkilöstön. Poliisimiehen oikeusturva ei voi eikä saa riippua ammattiyhdistykseen kuulumisesta.

Toimintaryhmän jäsenten oikeusturvan toteutumisen kannalta kirjattiin rikosilmoitus, jossa he ovat asianomistajan asemassa. Oli syytä epäillä, että Matti Saari syyllistyi tilanteessa virkamiehen väkivaltaiseen vastustamiseen. Lain eräistä oikeudenkäynneistä valtion palveluksessa oleville aiheutuvien kustannusten korvaamisesta valtion varoista 29.3.1974/269 1 c §:n 1 momentin perusteella tiedusteltiin seinäjokiselta asianajajalta suostumusta poliisimiesten asioiden hoitamiseen, jos tarvetta ilmenee. Hän antoi suostumuksensa. Hän ei kuitenkaan ole hakenut käräjäoikeudelta päätöstä, jonka perusteella hänet olisi määrätty avustajaksi.

Muiden palokaasuille altistuneiden osalta heidän henkilötietonsa on kirjattu S-ilmoitukseen, josta käy ilmi tapahtumien kulku. Viimeisimmässä ohjeessa todettiin: ”Savukaasuille altistuneista poliisimiehistä on laadittava tapaturmailmoitus, johon tulee

viite Kauhajoki 23.9.2008 sekä em. ilmoituksen numero. Tapahtuman kuvaukseksi riittää ”hengitti savukaasuja”.”

Ilmoituksen perusteella suoritettussa tutkinnassa kävi ilmi, että mahdollisesti 42 poliisimiestä olisi altistunut palokaasuille. Heitä kuultiin tutkinnassa kirjallisesti sähköpostin välityksellä. Tutkinnan tuloksena oli, että oireita palokaasuista sai 22 poliisimiestä ja kaksi vastasi, ettei osaa sanoa. Omasta mielestään asianmukaisissa tutkimuksissa oli käynyt 27 poliisimiestä. Altistuneista neljä oli ollut sairauslomalla palokaasualtistuksen vuoksi. Tutkinnassa poliisimiesten kuulemiset suoritettiin kesällä 2009 ja tuolloin kolkella altistuneella oli vielä oireita. (Poliisin tutkintapöytäkirja 6710/S/22104/08).

Työterveyslaitokselta saadun tiedon mukaan läheteitä heille tuli 31 kappaletta. Vastaanotolle kutsuttiin 14 henkilöä ja 17 henkilöä puhelinhaastateltiin. Viidellä henkilöllä aloitettiin inhalaattori steroidihoito. Inhalaattori steroidihoito tarkoittaa hoitavaa astmalääkitystä, joka aloitetaan varmuuden vuoksi RADS-epäilyissä, ja lopetetaan jos tautia ei todeta. (kirje 3.3.2010).

Haastatteluissa ja keskusteluissa tuli, esille että palokaasuja hengittäneiden mielestä hyvään henkilöstöpolitiikkaan tällaisessa tapauksessa kuuluu, että henkilöstöhallinto laatii tapaturmailmoitukset. Voidaan sanoa, että on kohtuutonta vaatia, että työntekijä, jolla on huoli omasta terveydestään joutuu vielä selvittämään kaikki asiaan liittyvät lomakkeet ja täyttelemään ne. Työntekijän rooliksi tulisi jäädä ainoastaan lomakkeiden allekirjoittaminen. Näin tapahtuikin Alavuden ja Kauhajoen poliisilaitoksissa.

Kriisissä tiedon tarve on valtava. *Puhelinpalvelun käynnistäminen* kriisin yhteydessä on ensimmäisiä asioita, joita tulee tehdä. Puhelinpalveluita voidaan avata useita esim. poliisi, SPR, seurakunnat jne.

Kauhajoella tapahtuman ollessa käynnissä perustettiin omaispuhelin. Omaispuhelimeen vastaamisesta vastasi ensisijaisesti eräs Kauhajoen poliisilaitoksen toimistosihteeristä. Puhelimeen vastaajana toimi osan aikaan kokenut vanhempi konstaapeli. Toimistosihteerä vastasi omaispuhelimeen noin 7 tunnin ajan. Omaispuhelimeen vastaaminen tämän kaltaisessa tapahtumassa, jossa on murhattu 10 ihmistä, on erittäin vaativaa ja raskasta. Omaispuhelimeen soitti uhrien omaisia eli vanhempia, sisaruksia, seurustelukumppaneita ja isovanhempia sekä joukko sivullisia. Osa kiitti poliisin toimintaa ja osa haukkui. (haastattelu 6.11.2009).

Toimistosihteerä rupesi pitämään kirjaa soittajista tietokoneella Microsoft Excel- ohjelmalla. Hän merkitsi soittajan nimen, puhelinnumeron ja kenestä soittaja kyseli. Hän ei ollut saanut keneltäkään ohjausta tehtävään. Iltapäivän aikana hänen pitämästään lis-

tasta alkoi muotoutua lista surmansa saaneista. Toimistosihteerin mukaan listasta oli apua poliisille kun poliisi rupesi tavoittelemaan surmansa saaneiden omaisia. Toimistosihteerin mukaan yleisjohto ei pitänyt listaa tärkeänä. Toimistosihteerin koki tämän jossakin määrin loukkaavaksi. (haastattelu 6.11.2009).

Mikäli koulutettua henkilöä ei ole saatavilla tulisi omaispuhelimeen vastaajan olla kokenut poliisimies, jolla on hyvä stressin- ja paineensietokyky. Mikäli tilanne pitkittyy, tulee järjestää vaihtomiehitys.

Kauhajoella puhelimeen vastannut toimistosihteerin joutui vastamaan puhelimeen liian kauan. Lisäksi hänet päästettiin lähtemään tiistaina kotiin ilman, että hänen kanssaan käytiin minkäänlaista keskustelua. Tässä kohdassa hänen henkisesti erittäin raskaan työnsä lopettaminen ei tapahtunut kriisin edellyttämällä tavalla.

### **Kanslian ja tutkinnan henkilöstön tilanne**

Poliisilaitoksen kanslian ja tutkinnan henkilöstö oli jäänyt ikään kuin katveeseen. Kanslia on jatkanut omien tehtäviensä hoitamista aivan kuten ennenkin. Kanslian henkilöstöstä ei ketään ollut kutsuttu defusing tai debriefing- tilaisuuksiin, ei edes omaispuhelimeen vastannutta. Kanslian tehtävänä normaalin päivittäistoiminnan ohella oli mm. keitellä kahvia erilaisiin tilaisuuksiin, joita poliisiasemalla kouluampumiseen liittyen järjestettiin. Tuolloinkaan kukaan ei kysynyt heiltä kuinka he jaksavat ja mitkä ovat heidän tunnelmansa. Kanslian henkilökunnan keskuudessa oli keskusteltu tilanteesta ja ihmetelty kun heiltä kukaan ei kysy mitään. Ensimmäisen kerran kanslian henkilöstön tilanne selvisi vasta lokakuun 1. päivä.

Kanslian henkilökunnan jaksamista kartoitettiin työterveyshuollon ammattilaisten kanssa ryhmätapaamisessa 2.10.2008. Työterveyshuollosta paikalla olivat psykologi ja työterveyshoitaja. Tuolloin kävi ilmi, että omaispuhelimeen vastannut toimistosihteerin oli uupunut ja kärsi kriittisen tilanteen jälkeisestä traumasta. Hänet määrättiin sairauslomalle.

Kauhajoen poliisilaitoksen rikostutkintaosaston vahvuus oli tapahtuma-aikaan 7 henkeä. Heistä kuusi oli ollut tapahtumasta alkaen kiinteästi mukana kouluampumisen esitutkinnassa. Tutkijoille ei ollut järjestetty minkäänlaista henkistä jälkipuintia tai muuta tukea syyskuun lopun aikana. Ensimmäistä kertaa he pääsivät purkamaan tuntojaan järjestetysti keskiviikkona 1.10.2008. Lokakuun 6. päivä alkaen myös tutkijoiden kanssa käytiin henkilökohtaiset keskustelut.



Koska mediassa oli kirjoitettu koko ajan, että Keskusrikospoliisi suorittaa tapauksen esitutkintaa, oli lääninpoliisijohtajalle ja poliisipäällikölle yllätys, kun heille 1.10.2008 selvisi kuinka paljon Kauhajoen poliisilaitoksen rikostutkijat olivat osallistuneet tapahtuman esitutkintaan. Kauhajoelta oli osallistunut 6 poliisia ja Keskusrikospoliisista 5. Kun tutkinnan tosiasiallinen tilanne oli selvinnyt, sopivat lääninpoliisijohtaja ja Keskusrikospoliisin Länsi-Suomen alueen päällikkö siitä, että 2.10. alkaen Keskusrikospoliisi hoitaa tutkinnan ja Kauhajoen poliisilaitoksen tutkijat palaavat normaaliin päivärytmiin.

Tilanne oli samankaltainen niillä kenttäosaston poliiseilla, jotka eivät olleet tapahtumapäivänä olleet kuumimmissa paikoissa. Heille ei ollut järjestetty mitään mahdollisuutta keskusteluihin. Keskustelut siltä osin kuin niitä oli, käytiin henkilöstön keskuudessa ilman mitään varsinaista organisointia.

Kenttäosaston henkilöstön työpainetta helpotti Liikkuvan poliisin Seinäjoen ja Vaasan yksikön kanssa tehdyt sopimukset. Liikkuva poliisi siirsi valvontansa painopisteen Kauhajoelle sekä suoritti hälytystehtävien hoitoa lähimmän partion periaatteella. Yhteistyö Liikkuvan poliisin kanssa mahdollisti myös sen, että kenttäosastolta voitiin osallistua yhteisiin tapaamisiin.

#### **4.2.3. Arviointia Kauhajoella tehdyistä toimenpiteistä**

Arviointi perustuu ennen kaikkea henkilöstölle tehtyyn kyselyyn. Arvioinnin johtopäätösten tulee perustua koottuun aineistoon (Virtanen 2007, 16). Henkilökunnan tuntemuksia on käytetty arvioinnissa niiltä osin kuin ne on dokumentoitu tai varmennettavissa. Kyselykaavakkeita jaettiin 36 kappaletta ja niitä palautettiin 33 kappaletta. Vastausprosentti oli kokonaisuudessaan 91,7 prosenttia. Vastanneista kaikki eivät vastanneet lomakkeen jokaiseen kohtaan. Vastausten määrä vaihteli kohdittain 28–33. Vähiten vastauksia tuli kohtaan poliisimiehille määrätty avustaja. Kaikki vastasivat kysymyslomakkeen kohtiin:

- Tuijan ja Kenin antama tuki,
- Tampereen koulutuspäivä,
- Kauhajoen poliisilaitos tarvitsee tukitoimia 1.1.2009 jälkeen ja
- laajennetun työsuojelutoimikunnan toimintaa koskevaan kysymykseen toimenpiteet vastasivat tarpeita.

Arviointi voi olla etukäteisarviointia (ex ante), jatkuvaa arviointia (ex nunc) ja jälkikäteisarviointia (ex post) (Virtanen 2007, 23). Tutkimuksen arviointi on jälkisarviointi-

tia suoritetuista toimenpiteistä. Arvioinnin on aina perustuttava aineistoon ja sen on oltava aineistolähtöistä. Se ei saa perustua mielipiteisiin tai ennakkoluuloihin, joita arvioijalla mahdollisesti on. (Virtanen 2007, 75–76).

Henkilöstön kokemusten arvioimisen luotettavuuden lisäämiseksi syksyllä 2008 tehty kysely on analysoitu keskiarvojen mukaan, arvosanojen jakauman mukaan sekä koska kyselyssä pyydettiin laittamaan toimenpiteet tärkeysjärjestykseen niin tärkeysjärjestyksen mukaan. Tärkeysjärjestykseen toimenpiteet oli pantu 19 lomakkeessa eli vastanneista 57,6 prosenttia oli pannut toimenpiteet tärkeysjärjestykseen. Kyselylomake on tutkimuksen liitteenä 1. Lomakkeen perusteella tehdyt analyysit ovat liitteinä 2 ja 3.

### **Defusing ja debriefing**

Ensimmäisen illan istunto ei täyttänyt defusing-istunnon tunnusmerkkejä. Tilaisuudessa oli ennen kaikkea hyvää se, että se järjestettiin. Istunnossa vetäjänä toimi henkilö, jolla ei ollut koulutusta defusingin vetämiseen. Näin kuitenkin toimittiin tilanteen kiireellisyydestä johtuen. Ryhmän koko oli suuri, joka johtui tapahtumaan osallistuneiden poliisimiesten suuresta määrästä. Ryhmää ei voida pitää varsinaisena pienryhmänä. Defusing-istuntoon osallistuvat olisi pitänyt jakaa useisiin eri ryhmiin. Keskusteluissa olisi pitänyt olla vähintään kaksi vetäjää. Muutoinkin on suhtauduttava kriittisesti siihen, että keskustelun vetäjänä toimii joku tilanteessa mukana ollut. Keskustelua veti tilanteessa yleisjohtajana 2 toiminut henkilö, jolla oli tapahtuma-aikaan esimiesasema osaan tapahtumaan ja defusingiin osallistuneisiin poliisimiehiin.

Debriefing tilaisuudessa keskustelua vetivät psykologiseen jälkipuintiin koulutuksen saaneet ylikonstaapelit Turun kihlakunnan poliisilaitokselta. Tilaisuus järjestettiin noin vuorokausi tapahtuman jälkeen. Tilaisuuden ajankohta oli CISD-mallin mukainen.

Keskiviikko iltapäivänä pidetty debriefing- istunto ei toteutunut oppien mukaisesti. Ryhmän koko oli liian suuri ja kokemukset tapahtumasta olivat liian erilaiset. Osallistujat eivät istuneet suorakulmaisen pöydän ääressä tai ympyrässä vaan osittain toistensa takana. Tila oli liian pieni oikeaoppiseen istuntoon. Istunnon kulku noudatti Jeffrey T. Mitchellin mallia.

Kaikki ”samanarvoiset” eivät olleet paikalla ja heiltä jäi kuulematta toisten tarinat ja näin ollen yhteinen kokemus jäi ohueksi. Ongelmia laajoissa kriittisissä tilanteissa aiheuttaa se, että poliisimiehiä on hyvin monesta eri yksiköstä. Tämä vaikeuttaa ”oppikirjamaista” debriefingin järjestämistä. On kuitenkin pyrittävä siihen, että kaikki tapahtu-

maan osallistuneet osallistuvat debriefing-istuntoon, jos sellainen on katsottu tarpeelliseksi järjestää.

Kouluampumisessa kenttäjohtajana toiminut toimi Kauhajoen kihlakunnan alueen kenttäjohtajana myös 24.9.2008, joten hänen piti pitää VIRVE-radiota ja puhelinta päällä. Kenttäjohtajan tehtävät olisi istunnon ajaksi tullut siirtää toiselle poliisimiehelle. Keskustelun vetäjät eivät tunteneet henkilöitä etukäteen, joten he eivät pystyneet asiaa järjestämään. Yleensä VIRVEt ja kännykät ovat kiinni istunnon aikana, jotta voidaan keskittyä yhteiseen asiaan. Istunnon pitää olla rauhoitettu tilaisuus eikä sitä saa häiritä mikään.

Välittömän jälkipuinnin kannalta oli onni, että lääninpoliisijohtaja ymmärsi, miten tärkeitä jälkipuinnin järjestäminen on. Kenttätoiminnasta vastaava lääninylikomisario ymmärsi heti alkuvaiheessa käynnistää tarvittavat järjestelyt. Turun poliisipäällikkö oli tietoinen Turun laitoksen osaamisesta ja suhtautui myötämielisesti henkilökuntansa komennukseen Kauhajoelle.

Kauhajoen poliisilaitoksen henkilökunnalle suoritetun kyselyn mukaan: Defusing ja debriefing saivat keskiarvon 3,94. Vastaajista 26 piti järjestettyä defusingia ja debriefingia kiitettävänä (5) tai hyvänä (4). Yksi vastaajista piti sitä heikkona (1). Vastaajista 17 oli pannut tärkeysjärjestysnumeron defusing ja debriefing kohtiin. Vastaajista 6 piti näitä tärkeimpinä toimenpiteinä. Kolmen tärkeimmän toimenpiteet joukkoon defusingin ja debriefingin pani 14 vastaajaa.

Vaikka kaikki ei mennyt täysin oppien ja oppikirjan mukaan, niin istunnot olivat hyödyllisiä. Tulos kertoo myös siitä, että istunnot tulee pitää, vaikkei oppikirjamaiseen toimintaan olisikaan mahdollisuuksia.

## **Muut toimenpiteet**

*Työsuojelutoimikunnan kokouspöytäkirjassa on maininta 1.10.2008 tilaisuudesta:*

”Sovittu kokoontuminen järjestettiin henkilökunnalle keskiviikkona 1.10.2008. Vartijat eivät osallistuneet tilaisuuteen ollenkaan kurssin takia. Tilaisuus, johon myös poliisin ylin johto saapui, koettiin onnistuneeksi. Psykologi N.N vetämä osuus todettiin myös hyväksi.

Keskusteltiin mahdollisesta henkilöstön kokoontumisesta loppukuun loppupuolella, johon kutsuttaisiin mm. psykologi N.N.”

Sisäministerin, poliisiylijohtajan ja lääninpoliisijohtajan vierailua luonnehdittiin jälkikäteen niin, että se antoi tunteen, että meistä välitetään ja meidän asiamme halutaan hoitaa. (Vainioranta). Työsuojelutoimikunnan puheenjohtaja oli keskustellut vierailun annista henkilöstön kanssa.

Henkilöstölle suoritettuna kyselyn mukaan 20 vastaajaa piti tilaisuutta kiitettävänä (5) tai hyvänä (4). Keskiarvoksi tilaisuus sai 3,87. Kaksi vastaajaa piti tilaisuutta välttävänä (2) ja loput 9 tyydyttävänä (3).

Henkilöstölle suoritettuna kyselyssä Tampereen koulutuspäiviä piti kiitettävänä (5) tai hyvänä 30 (4) vastaajaa. Yksi vastaajista piti päiviä heikkona (1) ja 2 tyydyttävänä (3). Keskiarvoksi koulutuspäivät saivat 4,33.

Tärkeysjärjestykseen henkilökunnan yhteiset tapaamiset pani 1.10.2008 koulutuspäivän ja Tampereen koulutuspäivän osalta 18 vastaajaa. Henkilökunnan ensimmäistä yhteistä tapaamista tärkeimpänä toimenpiteenä piti yksi vastaaja. Tampereen koulutuspäivää tärkeimpänä toimenpiteenä piti kaksi vastaajaa. Kolmen tärkeimmän toimenpiteen joukkoon henkilökunnan ensimmäisen tapaamisen pani 11 vastaajaa sekä Tampereen koulutuspäivän kuusi vastaajaa.

Kauhajoen henkilökunnan kokemusten perusteella yhteisillä tapaamisilla on merkitystä ja niitä pidetään tärkeinä. Yhteisissä tapaamisissa voidaan jäsenellisesti käydä lävitse henkilökunnan tilannetta, heille voidaan kertoa tapahtuneesta ja seikoista, joita mahdollisesti on tullut esiin tapahtumaan liittyen jne. Yhteiset tapahtumat toimivat myös seurannan välineinä, koska niissä voidaan tehdä havaintoja henkilöstön yleisestä jaksamisesta sekä myös yksittäisten työntekijöiden jaksamisesta.

Kauhajoella *jälkipuinti-istuntojen vetäjät* olivat poliisihallinnosta. Defusing ja Debriefing-istunnot vedettiin poliisimiesten toimesta. Debriefing-istunnon vetäjinä toimivat koulutuksen tehtävään saaneet ja sitä monta vuotta tehneet sekä lukuisia istuntoja vetäneet ylikonstaapelit. Ensimmäinen mielenterveysalan ammattilainen oli tekemisessä poliisin henkilöstön kanssa 1.10.2008 henkilöstön tapaamisessa. Kanslian henkilöstölle 2.10.2008 järjestetyssä istunnossa vetäjinä toimivat työterveyshuollon psykologi ja työterveyshoitaja. Psykologin koulutuksen saaneet henkilöt olivat myös poliisin henkilöstön yhteisessä kokoontumisessa 19.–20.11.2008. Psykologit, joita käytettiin, ovat pitkään poliisihallinnossa työskennelleitä.

Yksilökeskustelut henkilöstön kanssa kävivät koulutuksen saaneet ylikonstaapelit, jotka olivat tulleet henkilöstölle tutuiksi tapahtumaviikolla. Henkilöstö oli toivonut heidän tulevan Kauhajoelle takaisin lokakuussa.

Ensisijassa Kauhajoen tapahtumien psykologisesta jälkipuinnista vastuun kantoivat tehtävään koulutetut ylikonstaapelit. Henkilöstölle suoritetun kyselyn perusteella heidän tekemänsä työ oli kaikkein arvokkainta. Vastaajista 31 piti heidän antamaansa tukea kiitettävänä tai hyvänä. Kaksi vastaajaa piti välttävänä. Heidän tekemänsä työ sai keskiarvon 4,39. Tärkeysjärjestykseen heidän toimintansa piti 19 vastaajaa. Tärkeimpänä heidän tekemänsä työtä piti 10 vastaajaa. Kolmen tärkeimmän toimenpiteen joukkoon heidän toimintansa piti 17 vastaajaa. Henkilökunnalle suoritetun kyselyn mukaan ylikonstaapelien antama vertaistuki oli kaikkein merkityksellisintä ja tärkeintä tukea.

Väitteen ”henkisen tuen antajan tulisi olla poliisi” kanssa täysin samaa mieltä (5) tai samaa mieltä (4) oli 26 vastaajaa. Kuusi vastaajaa vastasi, ei samaa mieltä ei eri mieltä (3). Keskiarvoksi vastauksista tuli 4,38. Kukaan vastaajista ei vastannut arvosanalla 1 tai 2.

Onnettomuuden jälkeen seurantaan osallistuvan psykososiaalisen tukihenkilöstön on tunnettava erilaisten ryhmien työkuultuuri ja tehtävät sekä kriisi- ja katastrofityön vaikutukset työntekijöihin. Jos ei tällaista tuntemusta ole, niin tukihenkilöstö ei herätä luottamusta vaan pikemminkin epäluuloja, vastustusta ja vihaa.

Kauhajoen tapaus vahvisti niitä tutkimustuloksia, joiden mukaan paras tulos henkissä tukemisessa saavutetaan, kun tuen antajat ovat organisaation sisältä. Tuen antajien tulee olla koulutuksen saaneita, jotta saavutetaan paras mahdollinen tulos. Kuka tahansa organisaation sisältä ei tähän tehtävään kelpaa. Tapahtumassa kenttäjohtajana toiminut ylikonstaapeli totesi lehtihaastattelussa:

*”Vanhana jääränä en ollut niin varma, mitä tämä tulee antamaan. Keskusteluani heidän (tutkijan huom. Turun kihlakunnan poliisilaitoksen ylikonstaapelit) kanssaan muutaman tunnin, olin valmis hyväksymään, että he tekivät hienoa työtä.”* (Alibi 10/09).

*Taktinen jälkiarviointitilaisuus* ei kuulu psykologiseen jälkipuintiin. Kuitenkin se kuuluu osana operatiivis-taktisten poliisioperaatioiden oikeisiin ja hallittuihin jälkitoimenpiteisiin. Jälkiarviointitilaisuus, johon osallistui toki paljon muitakin kuin Kauhajoen poliisilaitoksen henkilöstä, sai Kauhajoen henkilöstöltä keskiarvoksi 3,77. Vastaajia oli 30, joista 20 piti sitä kiitettävänä (5) tai hyvänä (4). Vastaajista 5 piti sitä välttävänä (2) ja viisi vastaajaa arvioi sen arvosanalla 3.

Taktisessa jälkiarviointitilaisuudessa tuli esille seikka, jolla voi olla vaikutusta henkilöstön psyykkiseen toipumiseen kriittisestä työtilanteesta. Kenttäjohtajana toiminut poliisimies puuttui yleisjohtajan 2:hden esitykseen, koska yleisjohtaja 2 kertoi määränneensä poliisin sisäänmenon kouluun. Koska tiedossa oli, että sisäänmeno oli tapahtunut kenttäjohtajan ja yleisjohtaja 1:hden hyväksymänä; kenttäjohtaja toi esille, että väärin tietojen kertominen ärsyttää porukkaa. Porukalla hän tarkoitti poliisimiehiä, jotka olivat olleet osallisina tapahtumissa.

Teoreettisessa osuudessa tuli jo ilmi, että jälkiarviointitilaisuus sisältää monia psykologisia ja sosiaalisia jännitteitä. Tästä syystä sekä siitä syystä, että väärät tiedot voivat aiheuttaa psyykkistä kuormitusta on kiinnitettävä huomiota siihen, että esitetyt tiedot ovat todenmukaisia.

### **Työsuojelutoimikunnan toiminta**

Tapahtuman johdosta poliisilaitoksen työsuojelutoimikunnan kokoonpano oli laajempi kuin normaalisti. Työsuojelutoimikunnan kokoonpanon laajentaminen on perusteltu toimenpide näin suuren tapahtuman jälkeen. Työsuojelutoimikunnan kokouksissa oli läsnä myös työterveyshoitaja, jolloin viestit poliisilaitoksen henkilökunnan tilanteesta menivät suoraan työterveyshuoltoon. Työsuojelutoimikunnan laajentaminen antoi mahdollisuuden siihen, että henkilöstöstä oli useampia läsnä kokouksissa. Näin viestit poliisilaitoksen johdon, poliisilaitoksen henkilökunnan ja työsuojelutoimikunnan välillä kulkivat luotettavammin. Näin saatiin useampia näkökulmia ja ideoita esille.

Laajennetun työsuojelutoimikunnan toiminnasta henkilöstölle esitettiin kaksi kysymystä. ”Toimenpiteet vastasivat tarpeita”, sai henkilöstölle suoritettussa kyselyssä keskiarvon 3,82 ja vastaajista 20 arvioi toimenpiteiden vastanneen tarpeita joko kiitettävästi (5) tai hyvin (4). Kukaan ei antanut arvosanaa 1 tai 2. Vastaajista 13 antoi arvosanan 3.

”Muu toiminta (ajallisesti oikeaa yms)”, sai henkilöstöltä keskiarvoksi 3,77. Vastaajista 20 arvioi muun toiminnan kiitettäväksi (5) tai hyväksi (4). Kukaan ei antanut arvosanaa 1 tai 2. Vastaajista 13 antoi arvosanan 3. Laajennetun työsuojelutoimikunnan voidaan katsoa onnistuneen tehtävässään. Tärkeää on, että onnistumista hyvänä pitävät ne henkilöt, joita toimenpiteet ovat koskeneet.

Työsuojelutoimikunnassa käsiteltiin myös eräiden työvälineiden hankintaa. Kuten aiemmin on todettu, ei työvälineiden hankinnalla ajateltu olevan palautumista edistävää vaikutusta. Kuitenkin kävi ilmi, että työvälineiden hankinnalla oli henkilöstön palautumisen ja toipumisen kannalta merkitystä. Työsuojeluvälineiden hankinta koettiin tueksi

henkilöstölle. Se loi mielikuvan siitä, että poliisilaitoksen johto haluaa pitää huolta henkilöstöstä. Osa välineistä oli sellaisia, joiden hankinnasta oli puhuttu pitkään. Eräs tällainen oli tukiasen valotukki, jonka hankintaa oli käsitelty aiemmin keväällä 2008 työsuojelutoimikunnassa. Tällöin poliisilaitoksen johto oli tiedustellut missä valotukkia tarvitaan? Vastaus kysymykseen oli ollut ”pimeässä”. Tähän oli todettu, että koska ollaan menossa kesää kohti, ei valoa tarvita ja näin hankinta oli jäänyt tekemättä. Syksyllä valotukit hankittiin. Henkilöstölle oli tullut välinehankinnoista sellainen tuntuma, että nyt on siirrytty puheista tekoihin. Välinehankinnoilla oli merkitystä siinä, että tuki ei ollut ainoastaan henkistä vaan myös aineellista. Työvälineiden hankinnalla tuettiin toimintaa ja lisäksi henkilöstölle oli tullut tuntuma siitä, että jos jotakin vastaavaa sattuu uudestaan, niin heillä on paremmat työvälineet ja valmiudet tilanteen hoitamiseen. Henkilöstölle hankittujen henkilökohtaisen työvälineiden merkitys oli siinä, että koska niitä hankittiin kaikille tasapuolisesti, niin se loi kuvaa siitä, että kaikki ovat samanarvoisia ja samassa asemassa. (Haastattelu 6.11.09).

Työsuojelutoimikunta esitti, että Kauhajoen poliisilaitoksen *työntekijöiden stressaantuminen* selvitettäisiin. Stressaantumista selvitettiin BBI-15 kyselyllä. Kyselyllä pyrittiin varmistamaan, ovatko poliisilaitoksen työsuojeluorganisaation ja johdon havainnot henkilökunnan jaksamisesta oikeita. Kriittisen tilanteen jälkeen on perusteltua pyrkiä selvittämään henkilökunnan jaksamista mahdollisimman monella tavalla.

Henkilöstölle suoritetussa kyselyssä BBI-15 kysely jakoi näkemykset kaikkein voimakkaimmin. Kysely sai keskiarvon 3,31. Vastaajista 13 piti sitä kiitettävänä (5) tai hyvänä (4). Huonona (1) tai välttävänä (2) sitä piti 6 vastaajaa ja 13 vastaajaa arvioi sitä arvosanalla 3.

### **Palokaasualtistukset**

Palokaasualtistuksen alkuvaiheet olivat täysin sattumanvaraisia. Tieto siitä, että poliisimiesten kannattaisi hakeutua työterveyslääkəriin tuli toimintaan osallistuneille ”tun tun kauppana”. Onneksi sattuma oli tässä tapauksessa poliisin puolella. Kun kysymyksessä on tilanne, jossa poliisimiehet menevät sisään palavaan rakennukseen, jossa on savua ja jossa liikkuu aseistettu sarjamurhaaja, ei tilanteen jälkiselvittely saa olla enää niin sattumanvaraista kuin se oli Kauhajoella.

Poliisin ylijohdon toiminta oli savukaasuista tiedon saatuaan hyvää. Kuitenkin prosessin alkuvaiheet sisältävät sellaista sattumanvaraisuutta, josta on päästävä eroon. Terveydelle vaarallisia aineita ja niille altistumista koskeva ohjeistus on saatava ajan tasalle

ja varmistettava, että ohjeistus tunnetaan. Ohjeiden mukaan toimiminen ja riittävien toimenpiteiden suorittaminen kuuluvat esimiesten vastuulle. Valitettavaa on, ettei kaikissa työterveyshuolloissa osattu tai haluttu toimia ylijohdon ohjeistuksen mukaisesti. Tällaisissa tapauksissa poliisiorganisaation työsuojeluvastuussa olevien tulisi selkeästi vaatia palvelua työterveyshuollolta. Kauhajoen tapahtumien johdosta annetut ohjeet olivat yksiselitteiset ja niiden mukaan toimimalla olisi ollut helppo luoda hyvää työnantajakuvaa. Tällaisella välittämällä on tutkimusten mukaan myönteinen vaikutus poliisimiesten työssä viihtymiseen. Myönteistä palautetta palokaasuille altistuneelta työntekijältä poliisiorganisaatiolle tuli seuraavassa muodossa:

*”Iso plussa työnantajalle siitä, että ”komensi” paikalla olleet tarkkoihin tutkimuksiin ja asianmukaisiin testeihin.”* (Poliisin tutkintapöytäkirja 6710/S/22104/08)

Poliisimiesten oikeusturvan kannalta on välttämätöntä, että työnantaja huolehtii avustajasta ja kertoo lainsäädännön suomista mahdollisuuksista. Kauhajoen kokemusten perusteella olisi suotavaa, että poliisi kartoittaisi etukäteen poliisimiesten asioiden ajamiseen motivoituneet taitavat avustajat, joita sitten voitaisiin suositella työntekijöille.

Kauhajoen kihlakunnan poliisilaitoksella poliisimiesten tapaturmailmoitukset laadittiin henkilöstöhallinnossa. Poliisimiesten osaksi jäi ainoastaan allekirjoittaminen. Myös Alavuden kihlakunnan poliisilaitoksessa henkilöstöhallinto hoiti kaikkien vaadittavien papereiden täyttämisen sekä varasi lääkäriajat jne. Tällä oli suuri merkitys ja henkilökunta koki, että työnantaja arvostaa heitä ja välittää heistä. Tästä Alavuden kihlakunnan poliisilaitoksen ylikonstaapeli:

*”Kaikkien tutkimusten, matkojen, majoitusten yms. hoitamiset ja varaamiset sairauslomalla tilanteessa, jossa epävarmuus omasta terveyden tilasta, sen kehittymisestä ja vaikutuksesta työuraan ja loppuelämään olisi ainakin allekirjoittaneelle aiheuttanut ylimääräistä verenpaineen nousua. Nyt minun ei tarvinnut huolehtia tällaisista, koska kaikki ns. juoksevat asiat hoidettiin puolestani ja tästä olen todella kiitollinen.”* (Härkönen 2009)

Työterveyslaitoksen toimintaa on myös kehitetty. Ryhmähaastattelussa tutkimuksissa Työterveyslaitoksella käynyt poliisimies kiitteli Työterveyslaitoksen toimintaa hyväksi (haastattelu 5.10.2009). Tilanteessa vakavimmin altistunut toteaa omalta kohdaltaan:



*”Työterveyslaitos toimi oman kokemukseni perusteella asiassa hyvin. Palautteessa omien tutkimusteni loputtua pyysin välittämään kaikille tutkimuksia tehneille kiitokseni: mikäli sairauden ja sen tutkimisen yleensä voi kokea miellyttäväksi, niin Työterveyslaitoksella se oli ainakin lähellä sitä.” (Härkönen 2009).*

### **Työsuojeluvastuun toteutuminen**

Työsuojeluvastuu kuului poliisin tilanneorganisaation ollessa toiminnassa tilanneorganisaatiolle. Yleisjohto vastasi siitä, että defusing- ja debriefing- istunnot järjestetään. Yleisjohto järjesti nämä. Yleisjohto toimi asiassa vastuullisesti ja oikein.

Kuten on todettu, Matti Saari oli saanut sytytettyä palopesäkkeitä koulun sisälle. Kuten tulipaloissa yleensä, kun aikaa kului, niin palopesäkkeet laajenivat. Aluksi, kun toimintaryhmät menivät sisälle, nousi koulurakennuksen takaa savupatsas, joka pysyi paikallaan. Kenttäjohtaja arvioi, etteivät savukaasut tässä vaiheessa muodostaneet minäänlaista merkittävää riskiä. Rakennuksessa ollut savu sankkeni koko ajan, koska palopesäkkeet laajenivat.

Kun Matti Saari oli saatu rakennuksesta ulos ja alkoi varsinainen koulun sammutustyö niin tulipaloista levisi sankkaa savua rakennuksen sisätiloihin. Tässä vaiheessa pelastuslaitos antoi poliisimiehille pikakoulutuksen paineilmalaitteiden käytöstä, jotta poliisi saattoi turvata palomiesten toiminnan rakennuksessa. On huomattava, ettei tällöin ollut täyttä varmuutta siitä, että Matti Saari olisi toiminut yksin.

Jälkikäteen on tullut ilmi, ettei poliisi turvallisuussyistä olisi päästänyt pelastuslaitoksen henkilökuntaa sammuttamaan tulipaloa ilman poliisia. Pelastuslaitoksen taholta on taas tuotu esille, että jos he olisivat ymmärtäneet, ettei poliisilla ollut palolta suojaavaa vaatetusta, he eivät olisi päästäneet poliisia sisälle rakennukseen.

Jos edellä mainitut seikat olisivat konkretisoituneet tapahtumahetkellä, olisi tilanne ollut ns. pattitilanne. Tällöin poliisi ei olisi päästänyt pelastuslaitoksen henkilöstöä sisälle eikä pelastuslaitoksen henkilöstön poliisia. Lopputuloksena olisi ollut se, että koko koulurakennus olisi tuhoutunut tulipalossa. Etelä-Pohjanmaan pelastuslaitokselta saadun tiedon mukaan vahingot olisivat olleet tuolloin ainakin 1,3 miljoonaa euroa (Ahti Yli-Mannila marraskuu 2008).

Palokaasujen osalta työsuojeluvastuu on monitahoisempi asia. Poliisimiehet menivät sellaisiin tiloihin ilman paineilmalaitteita, joihin jälkikäteen terveystarkastuksesta ajateltuna heidän ei olisi ollut syytä mennä. Tilanne oli kuitenkin kokonaisuutena sellainen,

että poliisien mennessä sisälle oli heillä tieto, että koulussa on vielä ihmisiä, siellä on murhattu ihmisiä ja murhaaja on elossa. Poliisilla ei ollut tuossa vaiheessa muuta mahdollisuutta kuin mennä sisälle. Poliisit olivat varustautuneet heillä olleilla tarkoitukseen sopivilla suojavälineillä sekä aseistuksella. Vasta jälkikäteen ilmeni, että täysin asianmukaiseen suojavarustukseen olisi pitänyt kuulua myös paineilmalaitteet.

Sisäänmenosta vastasivat yleisjohtaja 1, kenttäjohtaja sekä toimintaryhmän johtaja. Sisäänmennessä poliisi oli varautunut asianmukaisesti kaikkiin sellaisiin tilanteisiin, joita he odottivat kohtaavansa koulun sisällä. Työsuojeluvastuu kuului tässä vaiheessa edellä mainituille esimiesasemassa olleille henkilöille.

Kenelläkään ei ollut tarkkaa tietoa siitä kuinka vaarallisia palokaasut ovat. Palokaasujen määrä oli alkuvaiheessa niin vähäinen, ettei siitä arveltu muodostuvan merkittävää riskiä. Se, että jälkikäteen palokaasut osoittautuvat paljon haitallisemmiksi kuin mitä luultiin, ei ollut kenenkään syy. Ei voida katsoa, että työsuojeluvastuu konkretisoituisi tässä tapauksessa siten, että olisi syytä epäillä kenenkään laiminlyöneen valvonta- tai toimintavelvollisuutensa.

Kun poliisi lähti turvaamaan pelastuslaitoksen toimintaa palojen sammuttamisessa, oli työsuojeluvastuu yleisjohtaja 2:hdella ja kenttäjohtajalla. Tuolloin poliisimiehet olivat saaneet pikakoulutuksen paineilmalaitteiden käyttöön ja he olivat varustautuneet asianmukaisilla suojavälineillä sekä aseistuksella. Jälkikäteen on tullut ilmi, ettei poliisin vaatetus ollut tilanteeseen sopiva vaan muodosti riskin poliisimiesten terveydelle. Kuitenkaan tuossa tilanteessa se ei tullut kenenkään mieleen eikä sitä voida pitää virheenä.

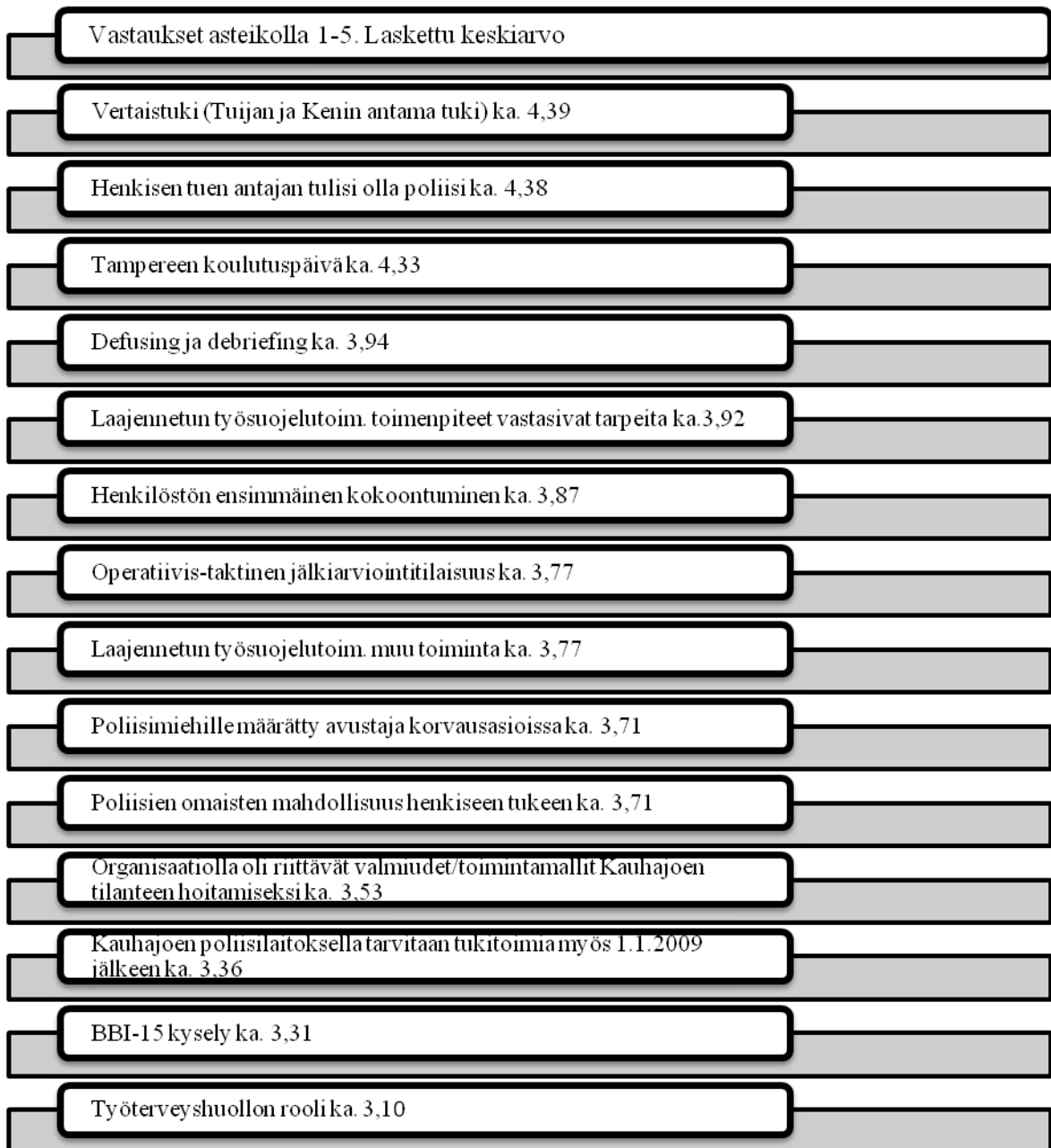
Palokaasujen vaarallisuuden selvittyä keskiviikkona 24.9.2008 työsuojeluvastuu poliisimiesten osalta oli heidän poliisilaitoksillaan. Tieto siitä, että palokaasualtistuksen jälkeen tulee käydä puhalluskokeesta tuli ensimmäisenä Alavuden kihlakunnan poliisilaitoksen esimiesten tietoon. He ryhtyivät asian vaatimiin toimenpiteisiin. Toimintaryhmän johtaja saatuaan tiedon välitti sen myös eteenpäin niin, että tieto saavutti debriefing - tilaisuudessa olleet yleisjohdon edustajat. Yleisjohdosta tieto välitettiin eteenpäin lääninpoliisijohtoon, josta tieto palokaasualtistuksista välitettiin ylijohtoon. Ylijoh-to antoi asiasta välittömästi ohjeistuksen, kuten sen tehtäviin kuuluukin. Palokaasujen osalta on katsottava, että poliisin ylijohto ja lääninjohto toimivat työsuojeluvastuunsa edellyttämällä tavalla. Tieto palokaasualtistuksista tuli kun tilanneorganisaatio oli toiminnassa, joten tuossa tilanteessa työsuojeluvastuu oli myös tilanneorganisaatiolla. Tilanneorganisaation johto toimi asiassa työsuojeluvastuunsa mukaisesti.

Palokaasujen osalta poliisilaitokset toimivat ylijohdosta annettujen ohjeiden mukaisesti. Poliisilaitokset toimivat asiassa työsuojeluvastuun kantaen. Hankalin tilanne oli poliisilaitoksessa, jonka työsuojelupäällikkö joutui keskustelemaan työterveyslääkärien kanssa toimenpiteistä. Osa po. poliisilaitoksen poliisimiehistä koki tilanteensa huonona ja epäoikeudenmukaisena.

Kauhajoen poliisilaitoksen henkilökunnan osalta työsuojeluvastuuseen kuului henkilöstön työkyvystä huolehtiminen. Ministerin, poliisiylijohtajan ja lääninpoliisijohtajan vierailun jälkeen oli selvää, että poliisin ylijohdo ja lääninjohto kantavat asiassa työsuojeluvastuunsa. He lupasivat asioiden asianmukaiseksi hoitamiseksi kaiken tukensa sekä tarvittavat resurssit. Poliisilaitoksen esimiesten ja työsuojeluelinten tehtäväksi jäi suunnitella ja toteuttaa kaikki tarvittavat toimenpiteet. Toimenpiteet saatiin toteutetuksi poliisihallinnon työsuojeluohjelmien mukaisesti ja ne ylittäen. Työsuojeluvastuu toteutui Kauhajoella hyvin. Poliisiorganisaatio kantoi moraalisen, eettisen ja juridisen työsuojeluvastuunsa. Organisaatio teki työntekijöidensä fyysisen ja henkisen terveyden vaalimiseksi sen mitä kohtuudella voidaan odottaa.

#### 4.2.4. Henkilöstön arviot toimenpiteistä

Seuraavassa kuviossa (kuvio 19) on listattu toimenpiteet järjestykseen henkilöstön antamien arvosanojen ja niistä laskettujen keskiarvojen perusteella. Laskettujen keskiarvojen perusteella voidaan sanoa, ettei mikään suoritettu toimenpide ollut turha, koska alhaisinkin keskiarvo on 3,10.



Kuvio 19. Toimenpiteet järjestyksessä henkilöstön antamien arvosanojen keskiarvojen mukaisesti

**Taulukko 4. Yhteenveto henkilöstölle tehdystä kyselystä**

<b>Kauhajoki jälkihoito/työsuojelu</b>							kes- kiar- vo	vast lkm
Asteikko 1 heikko- 5 hyvä								
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>			
Debriefing ja defusing	1		5	16	10		<b>3,94</b>	32
	<b>1</b>				<b>26</b>			
Tuijan ja Kenin antama tuki		2		14	17		<b>4,39</b>	33
	<b>2</b>				<b>31</b>			
Henkilöstön ensimmäinen kokoontuminen		1	9	13	7		<b>3,87</b>	30
	<b>1</b>				<b>20</b>			
Poliisien omaisten mahdollisuus henkiseen tukeen		2	11	12	6		<b>3,71</b>	31
	<b>2</b>				<b>18</b>			
Poliisimiehille määrätty avustaja korvausasioissa		2	9	12	5		<b>3,71</b>	28
	<b>2</b>				<b>17</b>			
Operatiivis-taktinen jälkiarviointi tilaisuus		5	5	12	8		<b>3,77</b>	30
	<b>5</b>				<b>20</b>			
Tampereen koulutuspäivä	1		2	14	16		<b>4,33</b>	33
	<b>1</b>				<b>30</b>			
Työterveyshuollon rooli	3	8	8	7	5		<b>3,10</b>	31
	<b>11</b>				<b>12</b>			
BBI-15 kysely	2	4	13	8	5		<b>3,31</b>	32
	<b>6</b>				<b>13</b>			
<b>Poliisin tarpeet tulevaisuudessa</b>								
Organisaatiolla oli riittävät valmiudet/toimintamallit Kauhajoen tilanteen hoitamiseksi		2	15	11	4		<b>3,53</b>	32
	<b>2</b>				<b>15</b>			
Kauhajoen poliisilaitoksella tarvitaan tukitoimia myös 1.1.2009 jälkeen	2	7	10	5	9		<b>3,36</b>	33
	<b>9</b>				<b>14</b>			
Henkisen tuen antajan tulisi olla poliisi			6	8	18		<b>4,38</b>	32
	<b>0</b>				<b>26</b>			
<b>Laajennetun työsuojelutoimikunnan toiminnan arviointi</b>								
Toimenpiteet vastasivat tarpeita			13	13	7		<b>3,82</b>	33
	<b>0</b>				<b>20</b>			
Muu toiminta (ajallisesti oikeaa toimintaa? Yms.)			11	16	4		<b>3,77</b>	31
	<b>0</b>				<b>20</b>			
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>			
Vastaajia 33 kpl. Kaikki eivät vastanneet kaikkiin kohtiin tämän vuoksi lukumäärä/kohta vaihtelee								

Edellä olevassa taulukossa (taulukko 3) oli yhteenveto kyselystä, jonka työsuojelutoimikunnan puheenjohtaja toteutti henkilöstölle. Taulukossa on ensin toimenpide. Sen jälkeen on henkilöstön antama arvosana asteikolla 1-5. Arvosanan alla on lukumäärä, kuinka monta kertaa arvosana on kussakin vastauksessa esiintynyt. Arvosanoista on laskettu keskiarvo. Vahvennetut luvut kuvaavat sitä, että kuinka monta arvosanaa 1-2 tai arvosanaa 4-5 on annettu. Arvosanojen lukumäärä vaihtelee, koska kaikki eivät vastanneet kaikkiin kohtiin.

Taulukosta voidaan lukea, että vertaistuella on erittäin suuri merkitys. Tätä tukee vertaistuen saama erittäin myönteinen palaute sekä vastaukset kohtaan "Henkisen tuen antajan tulisi olla poliisi". Kohtien keskiarvot olivat korkeita ja lisäksi suuri määrä vastaajia oli antanut arvosanan 4 tai 5.

#### **4.2.5. Kauhajoen poliisilaitoksen henkilöstö vuosi tapahtuman jälkeen**

Kauhajoen poliisilaitoksessa syksyllä 2008 työskennelleille lähetettiin sähköpostitse heidän työsähköpostiinsa lokakuun 6. päivä 2009 uusi kyselylomake, jolla vielä haluttiin selvittää heidän kokemuksiaan ja näkemyksiään, kun vuosi tapahtumasta oli kulu-  
nut. Eläköitymisten, muualle siirtymisten ja virkavapaiden vuoksi tapahtuma-aikaan Kauhajoen poliisilaitoksessa työskentelevistä oli vahvuudesta poistunut 6 henkeä. Lomakkeita lähetettiin 35 kappaletta ja vastauksia tuli 16 kappaletta määräaikaan 30.10.09 mennessä. Vastausprosentti oli 45,7. Lomakkeiden jakelusta vastannut henkilö lähetti vastausajan puolivälissä muistutuksen kaikille. Lomakkeiden jakelusta vastanneelle kävi muistutuksen kanssa vahinko. Hän lähetti muistutuksen yhteydessä vahingossa oman vastauslomakkeensa. Hän oli vastannut kysymyksiin. Tähän uuteen pohjaan, jossa oli pohjavastauksia vastasi 6 vastaajaa. Lomakkeista oli kuitenkin luettavissa, että he olivat ottaneet vahingon huomioon. Eniten valmis ”vastauspohja” näkyi vastauksissa kysymyksiin viisi ja kuusi. Vastauksia näihin kysymyksiin käsiteltäessä, on otettu huomioon mahdollinen virhelähde.

Vastaajilta kysyttiin ensiksi mihin ryhmään he seuraavista kuuluvat 1) kenttäpoliisi tai vartija, 2) tutkinta ja 3) kanslia. Vastaajista 11 oli kenttäpoliiseja tai vartijoita, 3 tutkijoita ja 2 kansliahenkilökuntaa. Vastauksia ei luokitella em. ryhmien mukaan, koska rikostutkinnasta ja kansliasta vastausten vähäisyyden vuoksi olisi mahdollisesti yksilöitä tunnistettavissa. Kaikkia vastauksia käsiteltiin yhtenä ryhmänä.

Kysymykseen miten olet omasta mielestäsi palautunut tapahtuneesta vastasi 15 vastaajaa hyvin. Yksi vastaajista kertoi, että hän on voiton puolella, mutta että vielä on jonkun verran käsittelemättömiä asioita.

Kysymykseen vaivaavatko asiat sinua vielä esim. näetkö unta, mietitkö tapahtumia iltaisin tai aamuöisin. Vastaajista kahdeksan vastasi, etteivät tapahtumat enää vaivaa heitä. Kahdeksaan vastaajaa vastasi, etteivät tapahtumat vaivaa heitä, mutta asiat palaaivat heille mieleen.

Näiden joukossa oli mm. seuraavia vastauksia:

*”Asiat eivät vaivaa, mutta kyläläiset ottavat asiaa useasti puheeksi, ja juttu nousee useasti mieleen”*

*”Eivät vaivaa, kun menehtyneet olivat kotoisin muualta. Asiaa kyllä mietin aina joskus, että missä mahtaa paukkua seuraavaksi? Hätäsuunnitelmakoulutuksessa asia tuli enemmän ”käsille”, kun juostiin ääntä kohti ja askelkuvioita harjoiteltiin.”*

*”Ajoittain huomaan ajattelevani asioita.”*

*”Asiat eivät vaivaa mutta muistot/tuntemukset tulevat toisinaan mieleen. Ja se tulee uusintoja koska on omia lapsia.”*

Yksi vastaaja kertoi, että hänellä on edelleen nukkumisvaikeuksia. Hän kertoo käyvänsä kriisipsykologin vastaanotolla säännöllisesti.

Kysymykseen ”Oletko kokenut, joitakin seuraavista oireista, jos niin ympyröi mitä.” Vastaukset on jaettu kahteen taulukkoon. Taulukossa (taulukko 4) on ne, jotka kokevat tapahtumien jollain tavoin vaivaavan. Taulukossa (taulukko 5) on ne, jotka ovat ilmoittaneet, etteivät tapahtumat vaivaa heitä. Yksi vastaaja oli kirjoittanut vastauksen viereen ”jonkin aikaa tapahtuneen jälkeen”. Huomattavaa on, ettei kukaan vastaajista ole kokenut vaikeutta palata arkiseen työhön eikä levottomuutta ja rauhattomuutta. Muita oireita on koettu. Ensimmäisestä taulukosta käy ilmi, että ne, jotka kokevat tapahtumien jollain tavoin vaivaavan, ovat kokeneet mieleen tunkeutuvia muistoja ja ajatuksia enemmän kuin ne, joita tapahtumat eivät vaivaa. Kysymys oli muotoiltu siten, että siinä ei määritelty ajankohtaa, koska oireita on koettu. Tällä pyrittiinkin selvittämään, onko oireita ylipäättään koettu. Oireiden määrittelyssä on käytetty Dyregrovin kirjassa ”Katastrofipsykologian perusteet” (Dyregrov 1994, 211) esittämiä tavallisia jälkioireita, joita työntekijät voivat kokea kriisin jälkeen.

Kolme vastaajaa ilmoitti, etteivät he kokeneet mitään luettelossa olleista oireista. Heistä kaksi oli kenttäpoliisi/vartijaa ja yksi tutkija. Vastaajista seitsemällä oli ollut yksi

oire, kahdella kaksi oiretta, kahdella kolme oiretta, yhdellä neljä oiretta ja yhdellä kuusi eri oiretta.

**Taulukko 5. Oireet niillä, joita tapahtumat vaivasivat**

Oireet. Niillä, joita tapahtumat vaivaavat	Kyllä vastauksien lukumäärä
Vaikeus palata arkiseen työhön	
Mieleen tunkeutuvat muistot ja ajatukset	7
Ahdistus	1
Surullisuus ja suru	
Unihäiriöt	1
Keskittymisvaikeudet	1
Väsymys	1
Levottomuus ja rauhattomuus	
Vihanpuuskat ja ärtyisyys	1
Itsetutkistelut, itsesyytökset ja syyllisyyden tunne	2
Arvojen muuttuminen	1
n 8. Yhdessä vastauksessa saattoi olla useampia oireita	



**Taulukko 6. Oireet niillä, joita tapahtumat eivät vaivaa**

Oireet. Niillä, joita tapahtumat ei vaivaa	Kyllä vastauksien lukumäärä	Jonkin aikaa tapahtuman jälkeen
Vaikeus palata arkiseen työhön		
Mieleen tunkeutuvat muistot ja ajatukset	1	1
Ahdistus		1
Surullisuus ja suru	1	
Unihäiriöt		
Keskittymisvaikeudet		1
Väsymys	1	1
Levottomuus ja rauhattomuus		
Vihanpuuskat ja ärtyisyys	1	
Itsetutkistelut, itsesyytökset ja syyllisyyden tunne		
Arvojen muuttuminen	2	
n 8. Yhdessä vastauksessa saattoi olla useampia oireita		

Kysymykseen ” Viime vuoden lopulla Tuijan ja Kenin antama tuki sekä defusing ja debriefing koettiin tärkeiksi, pidätkö niitä vielä tärkeinä?” Vastattiin siten, että 14 vastaajaa koki ne erittäin tärkeiksi tai tärkeiksi.

Yksi vastaaja oli vastannut: *”Ehdottomasti on tärkeää. Onneksi koulutuksen ovat saaneet myös EP:n henkilöstö. Toisaalta, oli hyvä asia minusta, että poliisit olivat muualta kuin omasta talosta.”* Koulutuksen osalta henkilö viittaa aiemmin syyskuussa 2009 järjestettyyn Länsi-Suomen läänin järjestämään koulutukseen, jossa oli kolme osallistujaa Etelä-Pohjanmaan poliisilaitokselta.

Kaksi vastaajaa oli mitä ilmeisimmin tulkinnut kysymystä siten, että tarvittaisiinko tukea kyselyn teko aikaan. Vastaukset olivat ”en ainakaan samassa laajuudessa” ja ”en henkilökohtaisesti tunne tarvetta”.

Kysymykseen ”mikä on auttanut sinua eniten toipumaan viime vuoden tapahtumista?” tuli seuraavia vastauksia:

*”Henkilöstön huomioiminen tapahtuman jälkeen. Tuijan ja Kenin tuki sekä nimitetyn poliisipäällikön tapa ottaa tilanne hallintaan/hoidettavaksi”* Tältä osin on todettava, että edellä oleva oli neljässä lomakkeessa, joista yksi on lomakkeiden jakelusta vastaan neen henkilön lomake. Näin kolme vastaajaa oli hyväksynyt edellä olevan ilman kommentteja. Kolme vastaajaa oli laittanut perään oman kommenttinsa. Yhdessä oli kommenttina ”mm. Tampereen matka”. Yksi oli kommentoinut ” Tämä valmis ehdotus sopii minullekin”. Yhden kommentti oli ” Tosin täytyy mainita, että tulin töihin vasta tapauksen jälkeiseksi yöksi. En asu Kauhajoella, eikä minulla ollut koulussa tuttuja. Joten siltä osin en henkilökohtaisesti kokenut asiaa nyt kovinkaan traumaattisena.”

Muita kommentteja kysymykseen olivat:

*”Se ainakin että virkapaikka on vaihtunut”*

*”Omat asiat ja tekemiset”*

*”Asioiden läpi käyminen perusteellisesti alkuvaiheessa.”*

*”Loppuvuoden suoraselkäinen johtaminen kihlakunnassamme, mistä kunnan työn johto oli puuttunut poliisipäällikön( tässä kohdassa eläkkeelle siirtyneen pitkäaikaisen poliisipäällikön etunimi) eläkkeelle siirtymisestä alkaen. Henkilöstö oli tuuliajolla monta kuukautta. Tapahtumasta toipumiseen auttoi varustehankinnat. Tampereen debriefing-koulutuspäivät: erityisesti psykologiaiheiset puheet ja Tuijan ja Kenin puheet – rehellisesti tapahtumasta tuntuivat hyvältä. Saatiinpa vielä hienot pyyhelähjapaketit.”*

*”Yhteisöllisyys ja Tuijan ja Kenin panos sekä yhteiset tilaisuudet mm. Tampere.”*

*”- jälkipuinti, ammattitaitoisesti hoidettu, asiasta keskustelu”*

*”luottamusta herättävän päällikön saaminen taloon ja sen jälkeiset henkilöstön työolojen parantamiseen johtaneet toimet ja huomioinnit. Myös edellinen kohta (4), mutta sitäkään ei saa lii-  
kaa olla.”*

*”Ajan kulu ja työkavereiden kanssa asiasta puhuminen”*

*”kriisipsykologi”*

Vastaaja, joka puhui pyyhelähjapaketista, viittaa poliisilaitoksella vuoden 2008 lopulla henkilöstölle jaettuun pyyheliinapakettiin. Paketissa oli kaksi Finlaysonin sinistä

pyyhettä, kylpypyyhe ja käsipyyhe. Pyyhkeisiin oli brodeerattu teksti ”Kauhajoen poliisilaitos 2008” ja paketin mukana oli kortti, jossa oli runo, jonka oli valinnut eräs henkilöön kuuluva, joka oli kokenut tilanteen erittäin traumatisoivana. Kortissa oli lisäksi sanat: ”Kiitos työstäsi poliisilaitoksen ja sen ihmisten hyväksi. Kauhajoen kihlakunnan poliisilaitos.” Pyyhepaketit jakoi henkilökunnalle poliisipäällikkö, joka kiitti jokaista erikseen siitä työstä mitä he olivat tehneet Kauhajoen poliisilaitoksessa.

Runo kuuluu:

*”Lopeta välillä uurastus ja työ,  
lauteilla loju ja vettä kiukaalle lyö.  
Sivele itseäsi hunajalla,  
kuningatarten lahjalla ihanalla.  
Kiitolliseen mieleen hiljaa vaivu,  
onnelliseen oloon rauhassa taivu.  
Anna ajatusten rauhassa mennä ja tulla,  
oikeus itseäsi hoitaa on sulla.  
Mielihyvän tunteessa oikein kelli,  
joka hetkestä nauti ja itseäs helli”.* (Marleena Ansio)

Vastauksista käy ilmi puhumisen merkitys toipumisprosessissa. Vielä vuosi tapahtumien jälkeen ylikonstaapelien antama vertaistuki tuki koettiin merkityksellisenä, kuten se oli koettu marraskuussa 2008 tehdyssä kyselyssä. Psykologisen jälkipuinnin merkitystä tuotiin myös esille. Henkilö, joka oli vastaajista eniten traumatisoitunut, toi esille kriisipsykologin merkityksen toipumiseen. Tämä kertoo siitä, että organisaatiolla tulee olla valmius ohjata henkilöitä myös ammattilaisen puheille. Vastauksissa nousi esille myös johtamisen merkitys.

Kysymykseen ”nyt kun sinulla on ollut aikaa miettiä tapahtumia, mitä olisit halunnut tehtävän lisää tai toisin henkisen palautumisen edistämiseksi. Kahdeksan vastaajaa vastasi, ettei heille tule mieleen mitään. Yksi vastasi, että rikoskomisarion olisi tullut pysyä pois kokonaan Kauhajoelta. Loput vastaukset olivat:

*”enempää ei voi tehdä!”*

*”asiat hoidettiin mielestäni pääosin mallikkaasti. Sanon pääosin ettei tuntuisi siltä että kaikki meni sataprosenttisesti, sehän on mahdotonta.”*

*”mielestäni saimme tarpeeksi tukea asiassa ja henkinen palautuminen on mennyt hienosti.”*

*”Kanslianväkeä olisi voitu enemmän tsemptata jaksamaan. Kosketti se meitäkin.”*

*”Kun ei aluksi itse ymmärrä tarvitsevänsä apua, pitäisi olla henkilö joka vielä 3 kuukauden jälkeen kysyisi onko kaikki hyvin ja mitä asioita pitäisi käsitellä vielä.”*

*”Yksi vuosi on kulunut tapahtumasta. Olisiko debriefingin tarvetta voitu vielä käydä kysymässä eli Tuija ja Ken tulleet vielä juttelemaan henkilöstön kanssa. Vuoden sisällähän tapahtui myös uhkaus, ”Kohta paukkuu Kauhajoen kyttiksellä.” Missä tekijä oli paikkakuntalainen mieshenkilö. Poliisin vanha tuttu. (Päällystö luuli, että räjähdysaineella toteutetaan uhkaus vaan tämä henkilö suunnitteli tulevansa poliisilaitoksen puolelle ja ampuvansa niin monta poliisia kuin suinkin ehtii.) Tämä uhkaus tuli uuden systeemin aikana, kun ainut poliisipuolen avoin ovi oli kanslian naisten ovi. NAISET KAUHUSTA JÄYKKIÄ. Kuukaan ei kyselty todennäköisesti, mitä heille kuuluu, kun seuraava maanantai tuli. Uhkaus tuli poliisin tietoon perjantaina klo 14.00. Kanslia laittoi ovet lukkoon ja lapun luukulle. Surussakin minimiaika on yksi vuosi ja max. seitsemän vuotta, jonka jälkeen asian yli on pitänyt päästä. = Siviili-ihmisen suruasia, mutta myös poliisi-ihmisen.”*

Vastauksista käy ilmi, että vastaajat ovat pääosin tyytyväisiä niihin toimenpiteisiin mitä tehtiin. Vastauksista käy ilmi se, että kanslian henkilöstö jäi liian vähäiselle huomiolle. Myös seuranta olisi pitänyt järjestää paremmin siihen viittaa vastaus, jossa mainitaan, että vielä kolmenkin kuukauden jälkeen jonkun tulisi tulla puheille.

Viimeisin vastaus kuvastaa sitä, että poliisiyksikössä, joka on kokenut ison kriisin, suhtaudutaan herkemmin erilaisiin uhkauksiin. Tämä on asia, joka johdon tulisi ottaa huomioon.

Kysymyksessä 7 oli teksti, jossa kuvattiin uudelleen suuntautumisen vaihetta. Tämän jälkeen oli kysymys ”oletko tässä vaiheessa?”. Vastaajista 12 vastasi lyhyesti kyllä tai olen. Muut vastaukset olivat:

*”Ilmeisesti, koska ei tunnu tuskaiselta ajatella tapahtunutta tai ahdistuneelta. Eteenpäin. Maailmassa tapahtuu paljon kamalia asioita.”*

*”Minulla on vielä niitä muistamattomia asioita käsiteltävänä, en tiedä mitä mutta tuntuma on sellainen, että täysi rauha ei ole kropassa vielä.”*

*”Mielestäni kyllä ja toisekseen tuskin tällaista tai vielä pahempaa enää osuu omalle kohdalle.”*

*”Itse olen mielestäni tässä vaiheessa. Olen aloittanut harrastuksen – kulttuuripläjäyksen. Eli ei mitään urheilusta tällä kertaa. Haastavaa ja ihan kivaa!!”*

Viimeiseksi kysyttiin, että ”mitä muuta haluat sanoa henkiseen palautumisen ja organisaation toimintaan liittyen. Neljä vastaajaa eivät olleet vastanneet mitään. Kaksi vastaajaa toi esille, että briiffausta alkoi olla jo liikaakin. Toinen heistä toi esille työntekijöiden yksilöllisten tarpeiden paremman huomioimisen tarpeen. Toinen toi esille, että

*”alkaa riittää ja tulee jotenkin asiasta jo itse ”täyteen” haluaa siirtyä elämässä ja asioissa eteenpäin.”*

Kahdessa vastauksessa todettiin tapahtuneen ja tulossa olevan organisaatiouudistuksen vaikuttaneen. Toinen vastaus kuuluu:

*”Organisaatiouudistuksen kanssa tämä kouluampumistapaus oli meidän pienelle poliisilaitokselle suuri asia... KOSKAAN EI ASIA UNOHDU, MUTTA KOSKAAN EN ENÄÄ HALUA OLLA TÄLLÄISESSÄ MUKANA! Toivottavasti ei toista kertaa osu kohdalleni – vaikka nyt kokemusta olisikin asian hoitoon kertynyt.”*

Toisessa todetaan: *”Tapaus sattui tosi hankalaan aikaan kun siirryttiin isompaan yksikköön.”* Kumpikin vastaaja toi esille, ettei uusi poliisilaitos heidän mukaansa ottanut tapausta riittävästi huomioon.

Yksi vastaaja toi esille, että rikostutkinta olisi kaivannut enemmän huomiota ja arvostusta. Vastaaja tuo esille, että *”tutkinnan osalta stressitilanne jatkui kuulustelun vuoksi useita päiviä.”*

Yksi vastaaja toteaa palkitsemiseen liittyen *”Ihmettelen kun suuri päällystöö palkittiin vaikka, työn tekivät ihmiset, jotka olivat sisällä!!! Kaikki arvon ansaitsevat.”*

Eräs vastaaja kaipasi loppupalaveria todeten: *”Loppupalaveri jp:n kesken edelleen pitämättä, askelkuvioita olisi ollut hyvä käydä läpi.”* JP tarkoittaa järjestyspoliisia.

Vastauksissa neljässä annettiin myönteistä palautetta:

*”Kiitos hyvin tehdystä työstä. Kunpa organisaatiossa yksilöön panostettaisiin myös arkisessa jaksamisessa ja hyvinvoinnissa.”*

*”Hyvin hoidettu.”*

*”Mielestäni organisaatio toimi ainakin kohtuullisen hyvin henkisenkin palautumisen osalta. Henkilöstölle oli apua tarjolla kohtalaisen nopeasti (mm. Tuija ja Ken).”*

*”Mielestäni hyvää on se, että organisaatiossa kiinnitettiin huomiota siihen, että laitoksissa pitäisi olla omia jälkihoitoon koulutettuja konstaapeleita.”*

Yhdessä vastauksessa tuotiin esille, että *”Työn alla on ohjeistus Etelä-Pohjanmaan poliisilaitokselle traumaattisten tilanteiden jälkipuintia varten.”*

Yhteenvedon voidaan todeta, että vuosi tapahtuneen jälkeen vastanneet kokivat asiat hyvin samansuuntaisesti kuin kyselyssä marraskuussa 2008. Vastauksista tulee esille se, että ihmiset ovat kokeneet tilanteessa erilaisia tuntemuksia. Tämä on luonnollista, koska he olivat tapauksessa mukana erilaisissa tehtävissä. Erilaiset kokemukset ja erilaiset

tehtävät luovat painetta yksilöiden parempaan huomioonottamiseen. Tämä on jälkipuinista ja jälkitoimenpiteistä vastaavien tehtävä. Merkille pantavaa on, että puhumisen ja keskustelun merkitys nousee esille vielä vuosi tapahtuneen jälkeen. Tämä tukee sitä, että puhuminen tapahtuman jälkeen on toipumisen kannalta ensiarvoisen tärkeää.

Kokemukset olivat pääosin myönteisiä, mutta vastauksista on havaittavissa myös muutamia kehittämis- ja korjausesityksiä. Organisaation muuttuminen vaikutti seurantaan. Kahdesta vastauksesta käy ilmi, ettei seurantaan oltu tyytyväisiä. Vastauksista käy esille myös se, että tutkinta ja kanslia jäivät asiassa liian vähälle huomiolle. Kokonaisvaltaisempi koko työyhteisöä huomioiva ote olisi pitänyt olla heti tapahtuman jälkeen.

#### **4.2.6. Työsuojelupäälliköiden näkemys**

Jälkitoimenpiteisiin liittyen tehtiin työsuojelupäälliköiden haastattelut. Tulokset on kuvattu tässä luvussa. Haastattelut ja niiden tulokset on kuvattu tarkasti, koska niiden avulla pyrittiin saamaan vastauksia ja näkemyksiä tiettyihin ongelmallisiin kohtiin, joita tutkimuksen aikana nousi esille. Työsuojelun organisointi sekä henkiseen työsuojeluun liittyvät seikat ovat vähän tutkittuja. Tämän vuoksi haastattelut on kuvattu tarkemmin, jotta saataisiin esille niitä seikkoja, jotka ovat tutkittavan ilmiön kannalta merkityksellisiä.

Kauhajoella oli Länsi-Suomen läänin alueelta poliiseja mukana 11 poliisilaitoksesta. Työsuojelupäälliköiden haastatteluja suoritettiin kahdeksan kappaletta. Kahta henkilöä ei saatu haastateltua heidän poissaolojensa vuoksi. Kauhajoen poliisilaitoksen työsuojelupäällikköä ei ollut tarkoitukseen haastatella. Haastatteluissa oli kolme teemaa, jotka jakaantuivat jälkipuintiin ja jälkitoimenpiteisiin sekä järjestelmän toimintaan vaativan työtilanteen jälkeen. Haastattelulomakkeet lähetettiin kaikille sähköpostilla etukäteen sekä tieto ajankohdasta jolloin haastattelu tehtäisiin. Ne kaksi, jotka olivat poissa siten, ettei heillä ollut mahdollista valmistautua etukäteen eikä heitä tavoitettu haastatteluun haastatteluiden tekoaikana tammikuussa 2010 jätettiin haastattelun ulkopuolelle. Haastatelluista työsuojelupäälliköistä kaksi toimi tapahtuma-aikaan poliisilaitoksensa poliisipäällikkönä, kaksi toimi apulaispoliisipäällikkönä, yksi toimi ylikomisariona ja kolme toimi komisariona. He kaikki olivat esimiesasemassa poliisilaitoksissaan. Kaikki haastatellut ovat toimineet poliisiorganisaatiossa pitkään. Haastateltavista kaksi oli taustaltaan juristeja, yksi on suorittanut kaikki poliisin tutkinnot eli poliisin miehistön virkatutkinnon, alipäällystön ja päällystön virkatutkinnon sekä juristin tutkinnon, yksi on suorittanut poliisin tutkinnon alipäällystötutkintoon saakka sekä tämän jälkeen hallintotieteen

maisterin opinnot turvallisuushallinnon linjalla Tampereen yliopistossa, kaksi haastateltavaa on suorittanut poliisipäällystön virkatutkinnon ja kaksi poliisipäällystön tutkinnon. Heitä kaikkia voidaan luonnehtia kokeneiksi poliisimieheksi, jotka ovat toimineet poliisihallinnossa pitkään.

Työsuojelupäälliköiden haastattelut suoritettiin puhelimitse. Haastattelut suoritettiin kaikille osapuolille hyvin tutulla ns. puhelinkuulustelumenetelmällä. Puhelinkuulustelu on poliiseille tuttu kuulustelumenetelmä. Puhelinkuulustelussa kuulustelija lukee kysymyksen ja vastaaja vastaa kysymykseen. Vastausta ei kirjata sanasta sanaan vaan ainoastaan vastauksen keskeinen sisältö. Kirjaamisen jälkeen kysyjä lukee vastaajalle vastauksen ja näin varmistaa, että vastauksen ydinsisältö on oikein kirjattu ja oikein ymmärretty.

Haastattelun teemat testattiin yhdellä työsuojelupäälliköllä etukäteen ja hän kommentoi haastatteluteemoja sekä antoi arvokasta palautetta siitä, miten asioita tulisi kysyä. Tarkentavia kysymyksiä haastateltavalle esitettiin, jos siihen oli aihetta.

Ennen haastattelun alkua haastateltaville kerrottiin lyhyesti tutkimuksen tarkoituksesta sekä kerrottiin, ettei tarkoituksena ole suorittaa poliisilaitoskohtaista vertailua siitä kuinka asiat ovat poliisilaitoksissa olleet. Näkökulma on perusteltu, koska niitä poliisilaitoksia, joita tapahtuma-aikaan 23.9.2008 oli, ei ole enää olemassa. Vertailu näkökulma olisi mahdollisesti vaikuttanut haastateltavien vastauksiin, koska he kaikki olivat johtavassa asemassa poliisilaitoksissaan.

Haastattelut kestivät 25 minuutista yhteen tuntiin. Haastateltavat olivat etukäteen valmistautuneet haastatteluihin hyvin, joka lyhensi haastatteluun käytettävää aikaa. Pääosin haastattelut kestivät 35–45 minuuttia. Haastattelujen jälkeen ei ole tehty lähdeviittoa, koska haastateltaville luvattiin, ettei heidän vastauksiaan tunnusteta.

Jokelan kouluampumistapauksessa yleisjohtajana ja kenttäjohtajana työskennelleitä haastateltiin myös järjestelmään ja asenteisiin liittyviltä osilta. He eivät olleet poliisilaitoksessaan työsuojelupäällikkönä. Heillä oli kokemusta erittäin vaativan tilanteen johtamisesta sekä niiden jälkitoimista, joten odotus oli, että heillä olisi asioista perusteltua näkemystä. Toinen heistä on suorittanut poliisipäällystön virkatutkinnon ja toinen poliisipäällystötutkinnon sekä hallintotieteiden maisterin tutkinnon turvallisuushallinnon linjalla. Heitä kumpaakin voidaan pitää kokeneina poliisimiehinä.

Työsuojeluvastuun ja jälkipuinnin osalta on poliisilaitoksen työsuojeluorganisaation sekä poliisilaitoksen esimiesten tärkeää tietää missä tehtävissä heidän alaisensa Kauha-joella olivat.

Kysymykseen tiesivätkö työsuojelupäälliköt *keitä poliiseja heidän poliisilaitoksensa Kauhajoella oli* vastasi viisi haastateltavaa kyllä. Kaksi työsuojelupäälliköistä oli tapahtuma-aikaan matkalla eivätkä he tienneet keitä oli ollut Kauhajoella. Yksi vastaaja ei haastatteluhetkellä enää varmasti muistanut, että oliko hänelle tullut tietoa siitä keitä hänen yksiköstään oli paikalla.

Toinen matkalla tapahtuma-aikaan olleista vastaajista toi esille, ettei missään vaiheessa tullut mitään virallista tietoa siitä keitä tapahtumassa oli ollut ja millaisissa tehtävissä. Hänkin oli saanut tietää omalta henkilökunnaltaan joitain hajatietoja siitä keitä paikalla oli ollut. Toinen matkalla olleista kertoi, ettei hän tullut kahteen päivään tietoiseksi keitä hänen yksiköstään oli paikalla ollut. Myöhemmin hän oli saanut tiedon, että paikalla olisi ollut 2-4 henkeä.

Yksi haastatelluista oli ollut tarkkaan tietoinen siitä keitä hänen yksiköstään on paikalla. Tämä johtui siitä, että hän työskenteli tapahtuman aikana yleisjohdon esikunnassa.

Kysymykseen tiesivätkö työsuojelupäälliköt *missä tehtävissä poliiseja heidän yksiköstään oli* vastasi viisi vastaajaa tietävänsä. Niistä vastaajista, jotka vastasivat tietävänsä, kaikkien välittömiä alaisia oli mukana Kauhajoella. Tiedot siitä missä tehtävissä poliisimiehet olivat olleet, tulivat suoraan poliisimiehiltä itseltään.

Yhdessä poliisilaitoksessa oli tapahtumaa käyty lävitse koko poliisilaitoksen henkilöstön kanssa, koska poliisilaitoksessa oli ollut koulutuspäivät.

Vastauksien perusteella on selvää, että tiedonkulkua kriisien jälkeen tilanneorganisaatiolta poliisilaitoksille tulee parantaa. Kauhajoen tapahtumissa tulee selvästi ilmi, että kaikki tiedot ovat tulleet poliisilaitoksen työntekijöiltä eikä virallisesti tilanneorganisaatiolta.

Kysymykseen *osallistuivatko tapahtumassa mukana olleet poliisimiehet jälkipuintiin*, vastasi viisi vastaajaa myönteisesti. Kaksi vastaajista kertoi, ettei heidän poliisinsa olleet mukana sellaisissa tapahtumissa, että he olisivat tarvinneet jälkipuintia.

Yhden poliisilaitoksen työsuojelupäällikkö vastasi, että heillä oli seuraavana kahtena päivänä poliisilaitoksen koko henkilöstön omat koulutuspäivät, niin tapahtumaan osallistulle annettiin mahdollisuus valita debriefingin ja koulutuspäivien välillä. Kaikki osallistuivat poliisilaitoksen koulutuspäiviin. Koulutuspäivillä käsiteltiin asiaa jossakin määrin. Tätä ratkaisua moitti eräs toinen työsuojelupäällikkö. Hänen mukaansa yksilön kannalta olisi parempi, että kaikki olisivat osallistuneet.



Kysymykseen *miten poliisilaitoksellanne oli jälkihoito järjestetty Kauhajoen jälkeen*, tuli seuraavia vastauksia.

*”Jälkihoito järjestettiin niin, että poliisilaitoksen päällystö sopi tapahtumapäivänä, että kun henkilöstö palaa Kauhajoelta niin, yksi päällystöön kuuluva on vastaanottamassa heitä. Tarkoituksena oli selvittää mitä tunteita, mitä kerrottavaa ja sanottavaa näillä poliiseilla oli tapahtuneesta ja varmistaa heidän henkinen kuntonsa, että olisi tuossa vaiheessa pystytty järjestämään jatkohoitoa, jos oli tarvetta. Toimintaan osallistuneille oli annettu mahdollisuus osallistua debriefingiin, joka järjestettiin muun kuin oman poliisilaitoksen toimesta. Päällystön toimesta jälkikäteän käytiin yksittäisiä keskusteluja tapahtumaan osallistuneiden kanssa kahden kesken, tämä oli osa seurantaa.”*

*”Kyllä keskusteltiin kentän komisario N.N. kanssa. Sovittiin, että tilannetta tarkkaillaan ja ryhdytään toimenpiteisiin jos tarvetta. Koulutuspäivillä tapahtumaan osallistuneet kertoivat avoimesti läpi mitä olivat Kauhajoella kokeneet.”*

*”Ei ole tämän tiimoilta.”*

*”Ei mitenkään käytännössä. Se oli sitä keskustelua mitä käytiin laitoksen sisällä. Varsinaista jälkihoitoa ei ollut järjestetty. Muistaakseni komisario olisi tiedustellut, että halutaanko jälkihoitoa, mutta kukaan ei halunnut.”*

*”Tämän jälkeen ei ole mitään erikseen järjestettyä. Ainoastaan ne kaksi tilaisuutta, jotka olivat tapahtuman jälkeen. Työterveyden kanssa sovittiin, että jos tarvitaan, laitton yleiseen jakeluun työterveyshuollon puhelinnumeron, johon voi ottaa yhteyttä, jos tarvetta. Järjestettiin mahdollisuus puhua asiantuntijan kanssa. Tiedossani ei ole, että kukaan olisi ottanut yhteyttä työterveyshuoltoon. Mitään yhteistä tilaisuutta ei ole järjestetty, ainoastaan puhelinnumero.”*

*”Meillä ei järjestetty erikseen jälkihoitoa. Tukeuduimme Kauha-joella järjestettyihin tilaisuuksiin. Osallistuimme myös arviointi-tilaisuuksiin.”*

Todettakoon, että näiden työsuojelupäälliköiden joukossa oli kolme työsuojelupäällikköä, joiden henkilökuntaa oli erityisen kuormittavissa tilanteissa. Heidän alaisiaan oli mm. toimintaryhmissä. Ainoastaan yksi vastaaja kertoi, että heidän poliisilaitoksessaan oli aktiivisesti keskusteltu ja seurattu henkilöstön palautumista. Paradoksaalista on, että se on sama poliisilaitos, jonka henkilöstö ei osallistunut debriefing-tilaisuuteen vaan poliisilaitoksen omaan koulutustilaisuuteen.

Kysymys *palokaasuista altistumisista* koski neljää vastaajaa. Yksi vastaajista kertoi, että heidän henkilöstöään oli ollut sellaisissa tilanteissa, jossa altistus olisi ollut mahdollista, mutta he olivat suojautuneet paineilmalaitteilla eivätkä näin ollen hengittäneet palokaasuja. Yksi vastaajista ei tiennyt altistuksista, koska hänellä ei ollut tietoa siitä missä tehtävissä poliisilaitoksen henkilöstöä oli ollut.

Kahden vastaajan yksikössä oli palokaasuille altistuneita ja he vastasivat kysymykseen seuraavasti:

*”Toimintaryhmässä työskennellyt poliisi, joka oli altistunut palokaasuille, kertoi, että palokaasuilla voi olla haitallinen vaikutus terveyteen. Tämän johdosta olin yhteydessä työterveyshuoltoon ja jokaiselle operaatiossa olevalle poliisille, jolla oli ollut mahdollisuus altistua palokaasuille, varattiin poliisilaitoksen toimesta aika työterveyshuoltoon puhalluskokeeseen ja aika työterveyslääkärille. Jokainen velvoitettiin menemään puhalluskokeeseen.”*

*”Määrättiin työterveyshuoltoon tutkimuksiin. Aluksi oli ongelmana, että työterveyshuolto ei suostunut tekemään tutkimuksia, mitä esim. Alavuden työterveyshuolto teki. He eivät suostuneet ottamaan samoja kokeita. Jokaiselle altistuneelle lähetin henkilökohtaisen sähköpostiviestin, että on mentävä työterveyteen tutkimuksiin. Olin yhteydessä työterveyshuollon kanssa ja sain heiltä tiedot henkilöistä, jotka olivat käyneet tutkimuksissa. Kaikki, jotka oli määrätty, olivat käyneet tutkimuksissa.”*

*Palokaasuohjeistuksen huomioon ottamisesta vastattiin:*

*”Ministeriön ohjeen mukaisia toimenpiteitä oli jo aloitettu ennen ohjeen saapumista. Poliisilaitoksessa toimittiin ohjeen saapumisen jälkeen ohjeiden edellyttämällä tavalla.”*

*”Jaettiin kaikille, jota asia koski sähköpostilla. Ohjeet laitettiin työterveyshuoltoon ja soitin työterveyshuoltoon, jonka kanssa emme päässeet yhteisymmärryksen tehtävistä kokeista. Työterveyshuolto takkusi, jonka jälkeen sieltä soitettiin ylijohtoon. Tämän jälkeen otin suostumuksen poliisipäälliköltä, että poliisilaitos maksaa kokeet, mutta että ne tehdään. Käsittääkseni kustannukset maksettiin ylijohdosta.”*

*”Ministeriön kirje ohjattiin koko henkilöstölle ja heidät altistuneet ohjattiin työterveyshuoltoon ja toimimaan ministeriön ohjeistuksen mukaisesti. En tänä päivänäkään tiedä tuliko henkilöstämme tapaturmailmoituksia.”*

*”TEPO-ryhmän ylikonstaapeli lähetti kaikille sähköpostilla ilmoituksen, että jos on palokaasuille altistunut, on käytävä tutkimuksissa. Kukaan ei katsonut tarpeelliseksi mennä ohjeen mukaiseen lääkärintarkastukseen.”*

Järjestelmään liittyviä kysymyksiä esitettiin kolme. Haastateltavilta kysyttiin suunnitelmasta jälkihoidon järjestämiseksi, siitä kenen vastuulle jälkihoidon järjestäminen ja organisointi kuuluu isojen operatiivisten tilanteiden jälkeen sekä siitä pitäisikö poliisissa olla toimintamalli sellaisten työtilanteiden varalta, joissa työntekijä kohtaa traumaattisen stressitilanteen. Vastaajia näihin kysymyksiin oli 10, koska vastaajina ovat myös Jokelessa yleisjohtajana ja kenttäjohtajana toimineet.

*Millainen suunnitelma jälkihoidon järjestämisestä poliisilaitoksellanne oli?*

Vastaajista viisi vastasi, että heidän poliisilaitoksensa tekevät yhteistyötä työterveyshuollon kanssa. Varsinaiset omat suunnitelmat ovat käytössä haastatelluiden mukaan viidessä poliisilaitoksessa. Yksi poliisilaitos kertoi, että heidän suunnitelmansa oli mallia defusing, debriefing ja tämän jälkeen yhteys työterveyshuoltoon. Eräs vastaaja perusteli suunnitelman puuttumista sillä, että tuolloin tapahtuma-aikaan oli jo keskitytty poliisin hallintouudistukseen ja uuden poliisilaitoksen luomiseen.

Eräs vastaajista kertoi, että heidän poliisilaitoksessaan tilanne oli huono. Hän vastasi:

*”meillä ei ole ollut suunnitelmaa. Muuta kuin mitä korvien välissä. Minulla on itsellä ollut talletettuna keskussairaalan HEA:n yhteystiedot. Olen käyttänyt heitä. Olen sopinut heidän kanssaan, että sitä voidaan käyttää. Samoin minulla on terveyskeskuksen kriisiryhmän vetäjien puhelinnumerot”*

Eräässä poliisilaitoksessa on suunnitelma jälkihoidon järjestämistä (defusing ja debriefing suunnitelma), jossa oli vastuut eli kuka järjestää ja missä tilanteissa. Defusing-istunnon järjestämistä vastasi suunnitelman mukaan kenttäjohtaja ja yleisjohtaja. Debriefing-istunnon järjestämisestä yleisjohtaja. Suunnitelman mukaan poliisilaitos tukeutuu työterveyshuoltoon, joka osallistuu debriefing-istuntoon. Poliisilaitoksen suunnitelmassa oli mainittu mm. aikamäärät. Suunnitelmassa painotettiin, että jälkipuinti järjestetään siitä huolimatta, vaikkei sitä henkilökunnan mielestä tarvittaisi. Poliisilaitoksessa oli omakohtaisten kokemusten mukaan havaittu, että tarvetta ei yleensä ilmaista vaikka tarvetta olisikin. Poliisilaitoksen alueella oli tapahtunut aikanaan traumaattinen kokemus, josta tuli tietoa, että tapaus täytyisi purkaa. Kaikki asianosaiset eivät olleet sitä itse huomanneet.

Yksi haastatelluista kertoi, että heillä jälkipuinti kyllä järjestyy, jos tarvetta ilmenee. Jälkipuinti lähtee käyntiin työterveyshuollon kautta. Vastaajaa kertoo muistavansa useampiakin tilaisuuksia, joissa henkilöstöltä on kysytty tarvitaanko jälkihoitoa, mutta sitä ei ole haluttu.

*Kysymykseen siitä, kenen vastuulle mielestänne jälkihoidon järjestäminen ja organisointi pitäisi kuulua sellaisten operatiivisten tilanteiden jälkeen, joissa on mukana poliisimiehiä useista eri poliisiyksiköistä?*

Vastaajista yhdeksän oli sitä mieltä, että tilanteessa siitä vastaa tilanneorganisaatio. Yksi vastaajista vastasi, että tilanteen mukaan. Hän tarkoitti vastauksellaan, että jälki-

hoidon voi järjestää joko toimintaorganisaatio tai sitten poliisilaitos sen mukaan mikä on tarkoituksenmukaisinta. Hänenkin mukaansa, jos tilanteeseen osallistuvat saadaan välittömästi kokoon niin silloin järjestäminen jää tilanneorganisaatiolle.

Tilanteen jälkeen jälkihoidon järjestämisestä tuli seuraavia vastauksia:

*”Tilanteen jälkeen siitä vastaa poliisilaitos. Ei voi olla niin, että tilanneorganisaatio vastaisi siitä kuukausia tapahtuman jälkeen. Isoissa tapahtumissa tulisi harkita, että perustettaisiin esimerkiksi erillinen ryhmä, jossa olisi edustus tilanneorganisaatiosta sekä poliisilaitoksista esim. työsuojelupäällikkö. Muuten kokonaisuus jää hukkaan, tilanneorganisaatiolle sitä ei voi jättää eikä siihen, että yksittäinen poliisilaitos sen hoitaisi. Riski on siinä, että joku poliisi ei saa asianmukaisesti jälkihoitoa ja joku saa. Tapahtuman kokonaisvaikutukset eivät tule koskaan selville.”*

Kaksi vastaajaa ilmoitti, että isojen operaatioiden jälkeen jälkihoidon koordinoinnista tulisi vastata Poliisihallituksen. He perustelivat näkemystään sillä, että Poliisihallituksella tulisi olla vastuu, koska he pystyvät määräämään poliisihallintoa. Poliisihallituksen tulisi nimetä henkilö, joka vastaisi jälkitoimien asianmukaisesta hoidosta. Vastaajan mukaan henkilön ei tarvitsisi olla Poliisihallituksesta vaan se voisi olla jostakin poliisiyksiköstäkin, mutta tärkeintä olisi, että henkilö tuntisi jälkitoimenpiteet sekä osaisi koordinoida ne. Toinen vastaaja toi esille myös, että Poliisihallituksen tulisi olla aktiivinen, koska kysymys on kustannuksista jne. Poliisihallituksesta pitäisi tulla ohjeistukset mm. laskuista, majoituksista jne. Henkilö/t joilla olisi malli toimintaan ja he osaisivat sen käynnistää. Vastaajan mukaan asia tulisi hoitaa poliisihallituksesta käskyttämällä ja ohjeistamalla suoraan poliisilaitoksille. Vastaajan mukaan Poliisihallituksen mukaantulo varmistaisi myös suoran linkin poliisiylijohtajaan.

Eräs haastatteluista oli sitä mieltä, että asiaa on suurten operatiivisten tapahtumien yhteydessä tuskin edes pohdittu. Hänen mukaansa laajassa tilanteessa toimintatilanteen aikana työsuojeluvastuu kuuluu toimintaorganisaatiolle. Niin kauan kuuluu toimintaorganisaatiolle kunnes työsuojeluvastuu siirtyy poliisilaitokselle. Kauhajoen tapauksessa oli hyvä, että jälkihoitoa järjestettiin Kauhajoella.

Kolmen vastaajan vastauksista tuli ilmi, että Kauhajoen tapauksessa olisi pitänyt ilmoittaa poliisilaitokselle kun työsuojeluvastuu siirtyy yksikölle, joka jatkaa työsuojelu-

toimintaa ja jälkipuintia. Heidän vastauksiensa mukaan tiedon kulku on erittäin tärkeää, että poliisilaitoksissa työsuojeluvastuussa olevat tietävät mitä on tehty, jotta he voivat suunnitella tarvittavia jatkotoimenpiteitä. Nyt tietoa ei tullut yleisjohdosta riittävästi.

Eräs vastaajista toi esille sen, että tehtäviä on monenlaisia. Hän korosti sitä, että tarve pitää osata arvioida, koska joku voi olla eristystehtävissä ja joku voi ammuskelun kohteena. Tapahtumassa voi olla mukana hyvin monia erilaisia poliiseja kokemukseltaan. Tilanteessa vaaditaan esimiesten viisautta arvioida jälkihoidon tarvetta. Hän huomautti, että tärkeintä on, ettei ketään jätetä yksin traumojensa kanssa.

Jokelan jälkeen välittömän jälkipuinnin kaikille järjesti tilanneorganisaatio. Tapauskuvauksesta käy ilmi, että tilanneorganisaatio sopi heti Vantaan ja Helsingin poliisilaitosten kanssa, että ne hoitavat oman henkilöstönsä defusing-istunnon jälkeen. Seuraavana päivänä varmistettiin eräs poliisilaitos, jonka poliisimiehet eivät olleet läsnä defusing-istunnossa. Tilanneorganisaation purkamisen jälkeen kukin poliisilaitos vastasi oman henkilöstönsä vaatimista toimenpiteistä. Haastattelussa tuli esille, että faktatiedon välittäminen tilanneorganisaatiosta poliisilaitoksille on haaste. Parhaat tiedot tapahtumasta on tilanneorganisaatiolla, mutta henkilöstön reaktiot tapahtuvat työpaikoilla. Eräänä mallina haastattelussa tuli esille, että joku toimisi koordinaattorina, keräisi faktatiedot tapahtuneesta ja välittäisi ne poliisilaitoksille. Koordinaattori suorittaisi seurannan.

Kysymykseen *pitäisikö poliisissa olla toimintamalli sellaisten työtilanteiden varalta, joissa työntekijä kohtaa traumaattisen stressitilanteen*, vastasivat kaikki kymmenen haastateltua kyllä. Yksi haastatelluista toi esille, että pitää olla valtakunnallinen malli miten toimitaan. Tämän lisäksi tulisi olla tarkempi paikallinen versio, joka ottaa huomioon paikalliset olosuhteet. Paikallisen suunnitelman tulisi haastatellun mukaan olla niin yksityiskohtainen, että siitä käy ilmi kaikki mm. puhelinnumerot ja yhteystiedot ja että kun suunnitelman lukee, niin kuka tahansa pystyy pyörittämään toimintaa. Yksi vastaaja toi esille, että isoista tapahtumista kuten kouluampumisista ja kauppakeskus Sellon ampumistapauksesta tulisi ottaa parhaat käytännöt huomioon ja käyttöön.

Kaksi haastateltavaa toi esille, että isojen tilanteiden varalle pitäisi olla ammattitaitoinen koordinaattori, joka ottaa asian hoitaakseen. Tällaista koordinaattoria ei tarvitse olla jokaisella poliisilaitoksella. Poliisilaitoksista voitaisiin sitten ottaa yhteyttä koordinaattoriin ja pyytää apua ja neuvoja.

Tässäkin kysymyksessä eräs vastaaja toi esille, että siitäkin on keskusteltu pitääkö kunnioittaa poliisimiehen mielipidettä siitä, ettei hän tarvitse jälkipuintia. Toinen vas-

taaja kertoi esimerkin omasta poliisilaitoksestaan, jossa oli tapahtunut järkyttävä kuolonkolari. Paikalla oli ollut kokenut ja kokematon poliisimies. Poliisilaitoksessa oli heti huomattu, että nuorempi poliisimies oli jälkipuinnin tarpeessa. Kukaan ei ollut huomannut, että vanhempi poliisimieskin olisi tarvinnut jälkipuintia. Haastattelun mukaan näin ei olisi käynyt, mikäli olisi ollut joku toimintamalli.

Kysymykseen, *kuuluko työsuojeluvastuu laajoissa operatiivisissa tilanteissa toimintaorganisaatiolle vai poliisimiehen työpaikalle?*, tuli seuraavia vastauksia:

*”Toimintaorganisaatiolle kunnes siitä erikseen ilmoitetaan työpaikalle. Tällöin pitäisi tulla tieto myös siitä keitä henkilöitä ja missä tehtävissä toiminnassa on ollut, koska se on olennainen tieto, jos jälkihoitoa jatketaan. Näin osattaisiin suunnata oikeaa tukea ja apua.”*

*”Koen, että pykälien mukaan se kuuluu poliisimiehen työpaikalle. Toisaalta koen niin, että laajassa tilanteessa työsuojeluvastuu kuuluu myös operatiivisen tilanteen toimintaorganisaatiolle. Jotta omalla työpaikalla saataisiin realistinen kuva, niin tiedon pitäisi kulkea tapahtumapaikalta hyvin työpaikoille. Se on kynnyksikysymys. Tiedon pitäisi saavuttaa oma yksikkö. Siellä pitäisi olla tieto millaisissa tehtävissä työntekijät ovat olleet. Oireet saattavat tulla vasta myöhemmin, ja jos ei työpaikalle ole tullut oikea tieto niin työpaikan esimiehet ovat huuli pyöreänä että mistä on kysymys. Olimme täällä tiedotusvälineiden jakaman tiedon varassa. Meillä tieto kulki partiolta päällystöesimiehelle ja komisariolta tuli tieto minulle.”*

*”Kyllä se tuntuu paremmalta, että se olisi toimintaorganisaatiolla. Olin tuolloin matkalla enkä tiennyt keitä meiltä tapahtumassa oli. Olisi tuntunut haavoittuvalta, jos vastuu olisi ollut työpaikalla. Näkisin, että vastuu olisi siellä missä tapahtuma on ollut. Jos vastuu olisi työpaikalla, niin vastuu ja toiminnan käynnistyminen olisi sattumanvaraista. Se edellyttäisi, että tiedossa olisi keitä tilanteeseen on lähtenyt.”*

*”Laajojen tilanteiden jälkeen pitäisi olla Poliisihallituksessa henkilö, joka kokoaisi tapahtumasta yhteenvedon ja ottaisi yhteyttä poliisilaitoksiin joka kertoisi tapahtumat ja tiedot sekä antaisi ohjeet. Työpaikoilta sitten oltaisiin yhteydessä ja kerrottaisiin mitä on tehty. Työpaikat tekisivät yhteistyötä työterveys-huollon kanssa.”*

*”Akuutti jälkihoito kuuluu tilanneorganisaatiolle, kuten Kauha-joella. Tilanneorganisaation purkamisen jälkeen vastuu siirtyy poliisilaitokselle.”*

Vastaajalle, joka vastasi edellä olevalla tavalla, esitettiin tarkentava kysymys. Kenen pitäisi vastata jälkipuinnista tilanneorganisaation vai työpaikkojen? Hän vastasi:

*”Olisin halunnut, että tilanneorganisaatio olisi vastannut siitä keskiviikko iltaan saakka. Annoin määräyksen, että kaikki osallistuvat keskiviikkona debriefingiin. Kaikki muut osallistuivat paitsi yhden yksikön poliisit. Yksilön kannalta olisi parempi, että kaikki olisivat osallistuneet.”*

Vastauksesta käy ilmi se problematiikkaa, ettei tilanneorganisaatiolla ole mahdollisuutta määrätä ketään sen jälkeen, kun poliisimiehet ovat palanneet omaan yksikköönsä. Palattuaan yksikköönsä poliisimiehet toimivat omien esimiestensä alaisuudessa.

*”Operatiivisen toiminnan johto on ensisijaisesti vastuussa siitä, että kaikki työsuojelulliset vastuut otetaan huomioon. Esim. suojavälineet. lähettävät laitokset ovat vastuussa siitä, että heidän kalustonsa ja varusteet ovat kunnossa.”*

Vastaajalle esitettiin tarkentava kysymys: ”Työsuojeluvastuu henkisessä työsuojelussa?”

*”Kyllä kai se lähettävä laitos on yhtä suuressa vastuussa. Operatiivinen johto on vastuussa siitä, että se antaa riittävää tietoa lähettävälle laitokselle. Jos operatiivinen johto on antanut riittävät tiedot, niin vastuu siirtyy lähettävälle laitokselle. Operatiivisen johdon tulee järjestää isoja tilaisuuksia, pienemmät voisi olla lähettävissä laitoksissa.”*



Vastauksista käy ilmi, että työsuojeluvastuun katsotaan akuutisti olevan toimintaorganisaatiolla ja sen jälkeen työpaikoilla. Kysymyksen heikkoutena oli, ettei siinä selkeästi mainittu henkistä työsuojeluvastuuta. Näin ollen eräs vastaaja aivan oikein totesi, että operatiivinen johto on työsuojeluvastuussa. Vastauksista on kuitenkin luettavissa, että vastaajat ymmärsivät, puheena olevan ennen kaikkea työsuojeluvastuu henkisestä työsuojelusta. Vastauksista käy ilmi, että tiedonkulun varmistaminen toimintaorganisaatiolta poliisimiesten työpaikoille on kriittinen kohta. Osasta vastauksista käy selvästi ilmi, ettei tieto kulkenut toimintaorganisaatiolta poliisilaitoksille. Jos ja kun ei tiedä, keitä ja millaisissa tehtävissä omasta henkilöstöstä on ollut, niin silloin on vaikeaa kantaa työsuojeluvastuuta. Eräs vastaaja esitti koordinaattoria, joka ottaisi vastuun tapahtumatietojen keruusta ja ohjeistuksesta sekä jälkiseurannasta.

Työsuojelupäälliköiden asenteita kriittisen työtilanteen jälkeisen jälkipuinnin järjestämiseen selvitettiin kolmella kysymyksellä. Ensiksi heiltä kysyttiin, että *pitävätkö he psykologisen jälkipuinnin järjestämistä tärkeänä*. Kaikki kymmenen vastaajaa pitivät sitä tärkeänä. Kysymykseen tuli mm. seuraavia vastauksia:

*”Kyllä pidän sitä tärkeänä siten, että se on niin, puhutaan vakavasta asiasta. Niin ettei poliisimies voi jäädä yksin sen asian kanssa. Työnantajan pitää olla ilman muuta mukana.”*

*”Kyllä se paikassaan on erittäinkin tärkeä. Se tuntuu, että joskus varsinkin kentän henkilöstö enemmänkin joutuu. Siellä on sellaista tietynlaista pintakovuutta. Jossain tilanteissa sitä jopa vähätellään. Esimies näkökulmasta pidän sitä tärkeänä. Vuosien varrella sen tärkeys on paremmin hyväksytty.”*

*”Erittäin tärkeänä. Mielestäni se on väärin ymmärretty ala. Edelleenkin ei ymmärretä kuinka tärkeä ja keskeinen tekijä se on.”*

*”On tärkeää. Asiaa ei voi vähätellä millään muotoa. Jälkihoiton järjestämisellä ja jälkipuinnilla vaikutetaan traumaattiseen stressiin.”*

*”On tärkeä. On vaikeaa poliisille asenteellisesti markkinoida, koska poliisin julkisuuskuvaan ei kuulu tällainen pehmoilu. Jos-*

*kus on ollut sanontoja, ettei poliisi saa puhua tunnoistaan. Tämänhän on juuri sitä, että pitäisi avoimesti keskustella tunnoistaan.”*

Kysymykseen *oletko saanut koulutusta traumaattisesta stressistä* yksi vastaajista vastasi, ettei ole saanut. Yksi vastaaja oli ollut itse järjestämässä työpaikkakoulutusta sekä hakenut itse tietoa. Kaksi vastaajaa oli saanut koulutusta aikanaan 1990-luvun puolivälissä. Toinen oli ollut silloisen Hämeen läänin poliisijohdon järjestämässä koulutuksessa.

Toinen 1990-luvun puolivälissä koulutuksessa ollut vastaaja ei muistanut kuka tai mikä taho oli koulutuksen järjestänyt, mutta kurssilla oli ollut mm. pelastustoimen ja sairaanhoidon henkilöstöä. Työsuojelupäällikkö oli osallistunut kahden poliisilaitoksen ylikonstaapelin kanssa yksityisen järjestämään koulutukseen 2000-luvulla.

Päällystötutkinnon suorittaneista yksi vastaaja oli saanut koulutusta poliisipäällystön tutkinnon yhteydessä. Toinen päällystötutkinnon suorittanut ei pitänyt saamaansa koulutusta näiltä osin millään tavoin riittävänä. Yksi vastaajista kertoi, ettei hän ole saanut oikeastaan millään poliisikurssilla, mitä hän on suorittanut, koulutusta traumaattisesta stressistä eikä jälkipuinnista.

Yksi vastaaja kertoi, että hän saanut aikanaan päällystökoulutuksen yhteydessä laajan ja hyvän koulutuksen traumaattisesta stressistä ja siihen liittyvistä asioista. Heidän kursillaan oli eräs kurssilainen tehnyt opinnäytetyönsä aiheeseen liittyen. Kurssilla oli ollut eräs, joka oli kokenut juuri aiemmin traumaattisen tilanteen ja näin kurssilla oli keskusteltu aiheesta paljon.

Kahden vastaajan poliisilaitoksissa oli järjestetty niin, että Valkeakoskella syyskuussa 2009 koulutuksessa olleet olivat kertoneet kurssin annista työpaikoillaan. Toisessa poliisilaitoksessa kurssin käyneet olivat järjestäneet työpaikkakoulutusta ja toisessa poliisilaitoksessa he olivat käyneet kertomassa kurssin annista poliisilaitoksen operatiivisessa johtoryhmässä.

Yksi vastaajista kertoi, ettei ole saanut koulutusta traumaattisesta stressistä vaan ainoastaan defusingista ja debriefingistä. Yksi kertoi olleensa joissakin työryhmien kokouksissa ja itse lueskellut asioista. Hän kertoi, että joskus poliisilaitoksessa on ollut tilanteita, joissa on hoidettu yksityisiä onnettomuuksia. Vastaaja tarkoitti yksityisillä onnettomuuksilla poliisimiehen henkilökohtaisessa elämässä tapahtuneita traumaattisia tilanteita esimerkiksi läheisen kuolemaa tai vakavaa sairautta. Hänen mielestään yksityisissä

onnettomuuksissa ei virallisorganisaatioiden pidä tunkeutua mukaan. Organisaation pitää tarjota apua, jos sitä joku pyytää. Työyhteisön tulee tukea jos jollakin on vaikeaa keskustella, kannustaa jotta henkilö pääsee asioista yli.

Vastauksista käy ilmi, että koulutus on ollut vähäistä. Osa koulutuksista oli järjestetty jo reilu vuosikymmen sitten. Positiivisena seikkana voidaan pitää sitä, yhdessä poliisilaitoksessa oli pidetty työpaikkakoulutusta, jossa syyskuussa 2009 läänin järjestämän koulutuksen suorittaneet olivat kertoneet kurssin annista.

Kysymykseen *pitäisikö traumaattisesta stressistä ja siihen liittyvistä ilmiöistä järjestää koulutusta* kaikki vastasivat, että pitäisi järjestää. Viisi vastaajaa totesi, että ehdottomasti pitää järjestää. Haastateltavat antoivat seuraavia vastauksia:

*”Kyllä. Kuuluu esimiesten vastuulle. Esimiesten tulee olla koulutettuja tunnistamaan oireet sekä osata kysyä.”*

*”Pitäisi olla. Sehän on asia, jota ei niin kuin vanhempi sukupolvi ei ole tiedostanut lainkaan.”*

*”Ilman muuta pitäisi olla. Esimiehellä olisi oltava tietoa, koska sillä on vaikutusta päivittäisjohtamisesta. Esimiehellä pitäisi olla tietoa, jotta hän ymmärtäisi traumaattisen stressin kokenutta henkilöä paremmin.”*

*”Pitäisi olla. Koulutus saisi olla sen tyyppistä, että järjestelmän olemassa olosta kerrotaan poliisiperustutkinnossa. Johtamiskoulutuksessa olisi sitten koska toiminnan käynnistäminen kuuluu johtajille. Tarpeen arviointi ja sen käynnistäminen kuuluu esimiehille, joten heillä tulisi olla perusteellisemmat tiedot. Perustutkinnossa se sopisi hyvin psykologisen koulutuksen yhteyteen. Esimiehille kuuluu järjestelmän organisointi työyhteisössä.”*

Lopuksi työsuojeluvaltuutetuilta kysyttiin avoin kysymys mitä muuta he haluavat asian tiimoilta lausua. Kuusi vastasi tähän kysymykseen.

*”Tämähän on niin, että uudet massiiviset tilanteet, jotka ovat raaistuneet. Näitä näyttää Suomessakin olevan ja siihen on henkisesti varauduttava. Poliisinkin on henkisesti varauduttava ja*

*näin voitaisiin näitä iskuja lieventää.” Haastateltava tarkoittaa tässä yhteydessä iskuilla niitä henkisiä iskuja eli traumoja, joita poliisi tapahtumissa kokee.*

*”Meillä on hyvät mallit olemassa päihdeseurantaan, puhutteluihin sun muihin. Tästä pitäisi luoda samanlainen malli, jota voitaisiin käyttää. Tämä pitäisi ottaa yhdeksi työsuojeluasiaksi.”*

*”Edelleen kynnyks jälkipuintien järjestämiseen on aivan liian korkea. Esimiehet eivätkä henkilöstö ymmärrä niiden merkitystä riittävästi.”*

*”Tapahtuma elää tapahtumapaikalla pitkään. Traumaattisten tilanteiden jälkihoito voi olla pitkällistä ja siihen tarvitaan koulutusta ja sitten myös se tulisi olla työsuojelun kautta tapahtuvaa, koska se on yksilöllistä.”*

*”Nimenomaan tosiaan viime vuosina näitten henkisen työsuojelun arvo on vasta ymmärretty. Tänä päivänä asian merkitys on ymmärretty eikä porukkaa jää asioita miettimään omissa päissään.”*

Yhteenvedon voidaan todeta, että haastateltavat pitävät traumaattiseen stressiin liittyvää koulutusta välttämättömänä. Haastateltavien mielestä tietoisuutta traumoista ja niiden käsittelystä tulisi lisätä.

### **4.3. Jokela 7.11.2007**

#### **4.3.1. Tapahtumien kulku Jokelassa**

Jokelan tapahtumat on kuvattu tutkintalautakunnan raportissa seuraavasti:

Tilanne tuli viranomaisien tietoon, kun ensimmäinen hätäilmoitus koululta tehtiin Itä- ja Keski-Uudenmaan hätäkeskukseen kello 11.43.14. Silloin yksi koulukeskuksen oppilaista soitti ja kertoi potilaasta, jonka päästä tuli verta. Oppilas arveli oppilaan kaatuneen ja lyöneen päänsä. Hätäkeskuspäivystäjä määritteli tehtäväkoodiksi ”kaatuminen”, kiireellisyysluokka B1. Kutakin tehtäväkoodia varten on ennalta suunniteltu hälytysvaste eli määritelty yksiköt, jotka hälytetään. Kyseisen tehtäväkoodin hälytysvaste oli kaksi ambulanssia, jotka hälytysselesteen mukaan hälytettiin kello 11.44.11.

Samaan aikaan, kun hätäkeskuspäivystäjä teki hälytystä, kuului puhelun taustalta laukauksia, joita hätäkeskuspäivystäjä ei tunnistanut tai ei hälytystä tehdessään kuullut. Soittaja oli nähnyt asetta pitelevän käden työntyneen ulos wc:stä, mistä hän pyrki kertomaan hätäkeskuspäivystäjälle. Soittaja oli kuitenkin hätäntynyt eikä hätäkeskuspäivystäjä heti ymmärtänyt tilannetta. Kello 11.46 hätäkeskukselle oli tämän puhelun perusteella selvää, että tapahtumaan liittyy ase. Asia tuli tietoon samaan aikaan myös siten, että kello 11.45.45 hätäkeskuksen toiselle päivystäjälle tuli koululta uusi hätäilmoitus, jossa soittaja heti ilmoitti koululla olevan ampumavälikohtaus.

Hätäkeskus ilmoitti asiasta kello 11.46.18 poliisipartioille, jolloin Järvenpäässä ollut partio 856 ja Kellokoskella ollut partio 851 ilmoittivat lähtevänsä paikalle. Ajomatkaa näillä partioilla oli Jokelaan noin 13 ja 10 kilometriä.

Ensihoidon tehtäväkoodin hätäkeskus muutti kello 11.46.38 ”ampumiseksi”, kiireellinen tehtävä A. Hälytysvasteeseen liitettiin tällöin ennalta laaditun ohjeen mukaisesti lääkäriyksikkö ja Keski-Uudenmaan pelastuslaitoksen yksi pelastusyksikkö hälytettiin kello 11.46. Hälytetty lääkäriyksikkö oli Mediheli-lääkärihelikopteri ja pelastusyksikkö tarvittiin sen tukemiseksi.

Hätäkeskus täydensi pian poliisipartioille, että koululla on mahdollisesti ammuttu kolme henkilöä. Keski-Uudenmaan kihlakunnan poliisilaitoksen kenttäjohtaja määräsi kaikki Keski-Uudenmaan viisi partiota paikalle ja pyysi virka-apua Hyvinkään kahdelta partiolta. Lisäksi kenttäjohtaja pyysi hätäkeskusta ilmoittamaan asiasta Helsinkiin valmiusyksikölle. Kenttäjohtaja teki tilannetiedotuksen poliisin yleisjohtajalle ja antoi työnjohdollisia taktisia määräyksiä ja ohjeita liittyen muun muassa poliisimiesten työturvallisuuteen.

Poliisin valmiusyksiköllä oli tapahtuman aikaan harjoitus Itä-Uudellamaalla, jonne ensi tieto tapahtumista saatiin kello 11.50. Kello 11.55 Helsingin kihlakunnan päivystävä komisario soitti valmiusyksikön päivystyspuhelimeen ja kertoi jotain ammutun Jokelassa. Jo puhelun aikana kahdeksan valmiusyksikön poliisimiestä määrättiin lähtemään harjoituspaikalta Jokelaan. Saatujen lisätietojen perusteella harjoitus keskeytettiin kello 12 ja myös loput 15 valmiusyksikön harjoituksessa olleista poliisimiehistä määrättiin lähtemään Jokelaan. Kaikki olivat matkalla Jokelaan varusteineen kello 12.10. Myös Tuusulan lähikunnassa harjoittelemassa olleet valmiusyksikön 3 poliisimiestä ja poliisikoira sekä 10 muualla harjoitellutta valmiusyksikön poliisimiestä määrättiin paikalle. Kokonaisuudessaan tapauksessa oli valmiusyksiköstä osallisena yhteensä 45 poliisimiestä, joista 36 lähti harjoituksista ja kotoa hälytettiin 9 poliisimiestä.”

### **Omaispuhelin Jokelan kouluampumistapauksessa**

Jokelassa poliisi tiedotti tapahtuneesta tiedotteella, jossa oli lisätietoja antavan poliisin numerot sekä matka- että lankapuhelimen numero. Puhelimiin vastasivat komisario ja rikosylikonstaapeli. Tämä toiminta loppui kun Etelä-Suomen lääninhallitus oli siirtänyt tapahtuman tutkintavastuun Keskusrikospoliisille. Kolmas ja viimeinen tiedote Keski-Uudenmaan poliisista lähetettiin medialle 13.50 ja siinä oli ainoastaan SPR:n kriisipalvelun puhelinnumero. Tuota tapahtumaa on luonnehdittu: ”SPR:n kriisipuhelin alkoi toimia keskusrikospoliisin korvikkeena”. (Hakala 2009, 24–26 ja 41).

Todellisuudessa Jokelan kouluampumiseen liittyen poliisilla oli kokoajan käytettävissä omaispuhelin. Puhelimeen vastasi vanhempi konstaapeli. Hän toimipaikkansa oli koulukeskuksen läheisyydessä olleen seurakuntatalon sivuhuoneessa. Hän vastaili koko illan puhelimeen. Hänen kokemuksensa mukaan raskainta oli ”myydä ei oota” eli sitä, ettei hän voinut kertoa omaisille uhreista, koska niitä ei uhreja oltu virallisesti tunnistettu. Hänen kokemuksensa mukaan työ oli henkisesti erittäin kuormittavaa. Hänellä ei ollut omaispuhelimeen vastaamiseen minkäänlaista koulutusta. Hän työskenteli yksin pienessä huoneessa. Hänelle oli tullut tunne, että hänet oli unohdettu sinne. (haastattelu 1.6.2010).

#### **4.3.2. Jälkitoimet Jokelassa**

Jokelan jälkeen Etelä-Suomen läänin poliisin työsuojelun piirivaltuutettu tiedusteli Keski-Uudenmaan poliisilaitokselta, kuinka jälkihoito Jokelan jälkeen on järjestetty. Hänen tiedusteluunsa vastasi tilanteessa yleisjohtajana toiminut ylikomisario. Vastaus lähetettiin työsuojelun piirivaltuutetulle sähköpostilla 3.12.2007. Kuvauksen lähteinä ovat kirje sekä tiistaina 18.5.2010 tehty haastattelu.

Yleisjohdon esikunnassa oli aloitettu selvittämään jälkihoitoon liittyviä järjestelyjä noin kaksi - kolme tuntia tehtävän alkamisen jälkeen. Jälkihoidon järjestäminen alkoi sen jälkeen kun kouluampuja oli löytynyt kuolleena.

Koska Keski-Uudenmaan poliisilaitoksen palveluksessa ei ollut jälkipuinnin vetämiseen koulutuksen saanutta henkilöä, pyysi se virka-apua Helsingin poliisilaitokselta. Helsingin poliisilaitokselta tuli tapahtumapaikalle poliisipappi sekä kolme jälkipuinnintuntujen vetämiseen koulutuksen saanutta poliisimiestä.

Yleisjohto sopi Vantaan poliisilaitoksen kanssa, että Vantaan poliisilaitos hoitaa itse oman henkilöstönsä jälkihoidon. Helsingin poliisilaitos ilmoitti yleisjohtoon, että he hoitavat jälkihoitoon liittyvät asiat itsenäisesti. Helsingin poliisilaitos järjesti ensimmäi-

sen tilaisuuden jo tapahtumapäivän illan aikana. Tilaisuus pidettiin Pasilan poliisitalolla heti tehtävän päätyttyä.

Tapahtumapäivän iltana järjestettiin Keski-Uudenmaan poliisilaitoksella defusing tilaisuus Keski-Uudenmaan poliisilaitoksen sekä Hyvinkään poliisilaitoksen poliisimiehille. Ohjeena oli ollut, ettei kukaan lähde pois työvuorosta ilman, että olisi osallistunut kyseiseen tilaisuuteen. Erään tapahtumiin osallistuneen poliisilaitoksen henkilökunta oli poistunut paikalta niin, etteivät he osallistuneet defusing-istuntoon. Seuraavana päivänä heti aamulla yleisjohto otti yhteyttä tähän poliisilaitokseen ja varmisti, että siellä ollaan tietoisia tilanteesta. Varmistukseen kuului myös se, että yleisjohto varmisti, että tuossa-kin poliisilaitoksessa hoidetaan jälkipuinti.

Tapahtumapäivän iltana järjestettiin kaksi defusing-istuntoa. Istuntojen vetäjinä toimi neljä Helsingin poliisilaitoksen henkilöstöön kuuluvaa. Keski-Uudenmaan poliisilaitoksessa tapahtumaa purettiin vielä tapahtumapäivän iltana pienryhmissä.

Tapahtumaa seuraavana päivänä torstaina poliisilaitos sopi työterveydenhuollon kanssa erinäisistä järjestelyistä, jotka linjattiin perjantaina pidetyssä palaverissa. Torstain palaverissa olivat läsnä työterveyslääkäri, työterveyshoitaja sekä työterveyspsykologi. Henkilöstölle palaverista tiedotettiin etukäteen ja samalla ilmoitettiin työterveydenhoidon psykologin ajanvaraukselle puhelinnumero perjantaista alkaen. Työterveyshuollon psykologia käytti viikkojen aikana usea poliisimies. Osa poliisimiehistä kävi vastaanotolla useammankin kerran.

Perjantaina 9.11. sovittiin debriefing-istunto seuraavalle maanantaille 12.11. kello 13 – 16. Istuntoon saivat osallistua kaikki halukkaat. Debriefing-istuntoon osallistuikin 50–60 Keski-Uudenmaan ja Hyvinkään poliisilaitoksien poliisimiestä ja muuta työntekijää. Tilaisuuden ajankohtaan vaikutti mm. se, että sunnuntai oli isänpäivä. Tilaisuus sai kritiikkiä siitä, että siellä oli liian paljon osanottajia. Tapahtumassa kaikkein tiukimmissa paikoissa olleet kokivat, että paikalla oli henkilöitä, jotka halusivat tyydyttää ainoastaan uteliaisuuttaan ja tiedonhaluaan. Istunnossa oli paikalla sellaisia henkilöitä, jotka eivät olleet osallisena varsinaisessa tapahtumassa lainkaan. Tilaisuuden vetäjänä toimi työterveyshuollon psykologi.

Tilaisuus järjestettiin myöhemmin kuin Mitchellin mallin mukaiset 24–72 tuntia tapahtumasta. Tästä ei ollut tullut muuta palautetta kuin, että joku joka tunsikin Mitchellin mallin, oli kysynyt, että miksi vasta maanantaina. Haastattelussa tuli esille, että asiaa jälkeinpäin ajateltuna olisi pitänyt suorittaa jako pienempiin ryhmiin. Näin olisi varmistettu se, että ryhmissä olisivat olleet samanlaisen kokemuksen tilanteessa omaavat.

Myös uteliaisuuden ja tiedonhalun tyydyttäminen olisi silloin jäänyt omaan ryhmäänsä. Samaa mieltä haastattelussa oli myös omaispuhelimeen vastannut vanhempi konstaapeli (haastattelut 18.5.; 1.6.2010).

Ennen maanantain debriefing-istuntoa oli viikonlopun aikana pidetty useita keskustelutilaisuuksia erityisesti niiden poliisimiesten kanssa, jotka olivat tehtävällä ensimmäisinä, ja joutuivat muun muassa aseenkäytön kohteiksi. Keskusteluihin liittyi yhtenä osana sunnuntaina järjestetty käynti koulun tiloissa. Käynnin aikana kuljettiin yhdessä ensimmäisten partioiden reitit sekä toiminta eri tilanteissa. Käyntiä tapahtumapaikalla luonnehdittiin haastattelussa ”kovaksi paikaksi”, mutta heti perään todettiin, että käynti oli hyvä.

Pienryhmätyöskentely jatkui vielä koko seuraavan viikon. Viimeisin niistä pidettiin neljän ”kovimmassa paikassa” olleen poliisimiehen kanssa tapahtumia seuranneen viikon perjantaina. Pienryhmäkeskustelujen vetäjinä toimivat tilanteessa yleis- ja kenttäjohtajina toimineet poliisimiehet.

Jokelan jälkeen ei käytetty poliisihallinnon psykologeja. Heihin ei oltu yhteydessä tapahtuman jälkeen. Haastattelussa tuli esille, että poliisihallinnon ongelmana on, että apua ei tarjota. Apua pitäisi tarjota, koska isojen tapahtumien yhteydessä tilanne on sellainen, ettei siinä tule kaikki itselle mieleen eikä välttämättä osata pyytää apua.

Yhtenä tärkeänä osana jälkihoitoa olivat niin kenttävuorojen aloituspalaverit kuin tutkinnan aamupalaverit. Palavereissa kerrattiin noin viikon ajan poliisilaitoksen päällystön toimesta tapahtumat, viimeisimmät toimenpiteet, havainnot, ja myös se, että apua oli edelleen saatavilla työterveydenhuollon kautta sitä tarvitseville. Palavereissa tuotiin esille, että esimiehet olivat koko ajan käytettävissä, mikäli joku halusi keskustella tapahtumista.

Henkilöt, jotka eniten vaikuttivat tarvitsevan jälkihoitoa, ohjattiin työterveydenhuoltoon. Ohjaus tapahtui kahdelle eri tavalla. Jälkihoidon tarpeessa olevia kehoitettiin ottamaan yhteyttä työterveyshuoltoon. Toinen tapa ohjata oli se, että apua tarvitsevien tiedot annettiin työterveydenhoitajalle, joka otti yhteyttä avuntarvitsijaksi nimettyyn henkilöön tarjoten hänelle apua. Henkilökeskusteluja (one-on-one) käyntiin työterveyshuollossa. Tarkkaa tietoa ei ole siitä kuinka moni kävi keskustelemassa työterveyshuollossa. Tiedossa on, että keskusteluja on käyty.



Yleisjohtajana toiminut ylikomisario on raportin loppuun kirjoittanut:

*”Saamamme palautteen perusteella oman poliisilaitoksemme osalta järjestelmä vaikutti toimivalta ja henkilöstölle varattuja mahdollisuuksia käytettiin erittäin hyvin hyväksi.”*

Keski-Uudenmaan poliisilaitos ja tilanteessa toiminut johto eivät keränneet palautetta jälkipuinnin ja muiden jälkitoimenpiteiden osalta järjestelmällisesti. Palaute poliisilaitoksen esimiehille tuli yhteisissä palavereissa sekä yksittäisten henkilöstön jäsenten kautta. Tilanteen yleisjohtajalle ja kenttäjohtajalle toimineille tuli palautetta myös työterveyshuollosta. Työterveyshuollosta tulleen palautteen mukaan he olivat tehneet asiasa kaiken mitä olivat voineet. Haastateltavat toivat kuitenkin esille sen, ettei heiltä kukaan kysynyt kuinka he voivat tai kuinka he jaksavat. Toinen haastateltavista totesi, että erona hänen mielestään Kauhajoen tapahtumiin oli se, etteivät he saaneet mitään tukea poliisin ylijohdolta. (haastattelu 18.5.2010).

Jokelan tapauksen jälkihoitoa Keski-Uudenmaan poliisilaitoksessa toimintaa ohjasi seuraava toiminta-ajatus, jonka mukaan kaikilla jolla on jokin ”musta paikka” tulee osallistua jälkipuinteihin. Tilanteen johto huomasi myös, että tapahtuma kosketti rankasti niitä poliisimiehiä, jotka luovuttivat omaisuutta koulussa surmattujen omaisille. (haastattelu 18.5.2010).

Haastattelussa tuli esille, myös että poliisilaitoksen henkilöstö ei kokenut asiointia työterveyshuollossa hankalana. Poliisilaitos on tehnyt pitkään yhteistyötä saman työterveyshuollon kanssa ja mm. poliisilaitoksen kuntotestaus järjestetään työterveyshuollon kanssa. Haastateltavat kuvasivat yhteistyötä työterveyshuollon kanssa luontevaksi. He arvelivat, että tällä oli merkitystä siihen, että poliisilaitoksen henkilöstön oli helppo asioida työterveyshuollon henkilöstön kanssa. (haastattelu 1.6.2010).

Jälkipuinnin ja jälkitoimenpiteiden koordinoinnista vastasi Keski-Uudenmaan poliisilaitoksessa tilanteessa yleis- ja kenttäjohtajana toimineet poliisimiehet. Kenttäjohtajana toiminut poliisimies vastasi myös poliisin osuudesta hautajaisjärjestelyissä yhteistyössä uhrien omaisten kanssa. Seurannasta vastasivat tilanteessa johtovastuussa olevat, työterveyshuolto sekä poliisin henkilöstön lähimiehet.

Haastattelussa tuli esille, ettei Keski-Uudenmaan poliisilaitoksen työsuojelutoimikunnalla ollut minkäänlaista roolia tapahtumien jälkiselvittelyssä. Työsuojelutoimikunnan toimintaa kuvattiin, että se painottuu enemmänkin työvälineisiin ja muihin aineellisiin seikkoihin. Henkistä työsuojelua ei niin ole käsitelty. Sairauslomista tapahtuneen

jälkeen ei ollut tarkkaa tietoa. Sitä ei oltu systemaattisesti kerätty eikä seurattu. Tiedossa ei varmasti ollut, että olisiko joku saanut PTSD-diagnoosin, mutta haastateltavien käsityksen mukaan posttraumaattista stressihäiriötä ei olisi diagnosoitu.

Kysymykseen siitä, että olisiko ollut tarvetta myöhemmin järjestettävälle posttraumaseminaarille, tuli vastaus, että Kauhajoen tapahtumien jälkeen olisi ollut. Kauhajoen tapahtumapäivänä poliisilaitoksella oli hiljainen ja epäuskoinen tunnelma. Jokelan tapahtumissa mukana olleille oli tullut mieleen Jokelan tapahtumat. Jokelan tunnot olivat tulleet uudelleen pintaan.

Kokemus median osalta oli ollut, että sen uutisointi oli lisännyt stressin tunnetta. Media oli haastateltavien mukaan vääristellyt asioita ja aiheuttanut näin ylimääräistä stressiä. Eniten olivat stressanneet väitteet siitä, että poliisi olisi viivytellyt sisäänmenossa ja muussa toiminnassaan. Kuitenkin kansalaisista tullut myönteinen palaute mm. sähköpostilla oli auttanut ja helpottanut.

#### ***4.4. Virginia Tech 16.4.2007***

##### **4.4.1. Tapahtumien kulku Virginia Tech'issä**

Huhtikuun 16. 2007 korealainen Seung Hui Cho murhasi Virginia Tech yliopistossa 32 ihmistä ja haavoitti 17:ää. Virginia Tech yliopisto sijaitsee Yhdysvalloissa Virginian osavaltiossa Blacksburgin kaupungissa. Ampuminen tapahtui kahdessa eri osassa. Aamulla 7.30 aikaan Cho murhasi kaksi ihmistä West Amber Hall rakennuksessa. Kaksi tuntia myöhemmin klo 9.30 alkaen Cho murhasi Norris Hall rakennuksessa 30 ihmistä ja itsensä.

Virginia Tech yliopistossa toimii yliopiston oma poliisilaitos. Poliisilaitoksessa toimii oma ERT-tiimi (Emergency Response Team), joka voidaan pitää lähes SWAT-tiiminä. Huhtikuun 16. päivä poliisilaitoksen vahvuus oli 35 poliisia. Aamuisin kello 7. aloitti 5 poliisia ja kello 8.00 aloitti 9 poliisia mm. poliisipäällikkö. Normaali vahvuus arkipäivisin 8-17 oli 14 poliisia. Huhtikuun 16. päivä poliisilaitoksesta töihin tuli 34 poliisia. (Virginia Tech Report 11).

Yliopiston poliisilaitoksella on yhteistyösopimus Blacksburgin kaupungin poliisilaitoksen kanssa. Poliisilaitokset harjoittelivat yhdessä. Oppilaitoksen poliisi ja Blacksburgin kaupungin poliisi olivat yhdessä harjoitelleet tilannetta, jossa kampuksella on ammuskelija. Raportti luonnehtii kumpaakin poliisilaitosta hyvin harjoitelleeksi. Poliisilaitoksella oli hyvät yhteistyösuhteet osavaltion poliisiin (Virginia State), liittovaltion po-

liisiin (FBI) ja alkoholin, tupakan ja asevalvonnasta vastaavaan (ATF) liittovaltion lainvalvontaviranomaiseen. (Virginia Tech Report 11). Raportissa todetaan, että jokainen poliisipartio tulee kouluttaa kouluampumistilanteita varten, koska kuka tahansa poliisi voi joutua tällaiseen tehtävään. (Virginia Tech Report 18).

Cho ampui ensiksi noin klo 7.15 aikaan naisopiskelijan West Amber Johnston opiskelija-asuntolassa. Cho ampui naisopiskelija Hilscherin hänen omassa huoneessaan 4040. Hän ampui myös miesopiskelijan, joka todennäköisesti meni tarkistamaan mitä meteliä naisopiskelijan asunnosta kuului. Mies asui naapurihuoneessa. Kello 7.17 Cho saapui omaan asuntolarakennukseensa Harper Hall'iin. ( Virginia Tech Report 25).

Kello 7.20 Virginia Techin poliisilaitokselle tuli ilmoitus, että West Amber Johnston rakennuksen huoneessa 4040 on todennäköisesti naisopiskelija pudonnut sängystä. Poliisi saapui paikalle 7.24, jolloin poliisi löysi kaksi opiskelijaa ammuttuina huoneesta 4040. Poliisi eristi rikospaikan ja aloitti tutkimukset. Kukaan ei ollut nähnyt kenenkään poistuvat huoneesta 4040.

Poliisi oletti, että tekijä oli poistunut kampusalueelta eikä näin ollen varoittanut opiskelijoita eikä henkilökuntaa. Syynä tähän oli se, että poliisin ollessa Hilscherin asunnolla paikalle tuli toinen opiskelija, joka kertoi, että Hilscher oli vierailut poikaystävällään ja että poikaystävä omisti ase. Koska poikaystävä oli viimeinen henkilö, joka oli nähnyt Hilscherin hengissä, oli tämä tutkimuksien lähtökohta. Poliisi oletti, että ampumisiin on mahdollisesti syylistynyt Hilscherin poikakaveri. Virginia Techin poliisipäällikkö toteaa, että murhan selvittäminen voi viedä pitkän ajan, koska todisteita ja todistajia on vähän. (Virginia Tech Report 25–26; 77–79)

Poliisi yrittää koko aamun ajan tavoittaa poikakaveria. Virginia State Policen liikennepoliisi tavoittaa poikakaverin kello 9.31. Poikakaverille tehdään ruutisavututkimus, jonka tulos on negatiivinen. Tämä kaikki on ohi kello 9.48 aikaan. (Virginia Tech Report 25–26).

Cho oli postittanut kello 9.01 televisiokanava NBC:lle materiaalia, jossa hän esiintyy aseistettuna ja julistaa olevansa massamurhaaja. Kello 9.15.–9.30 Cho sulkee ketjuilla Norris Hall rakennuksen ovet sisäpuolelta.

Arviolta 9.40 aikaan Cho aloittaa ampumisen Norris Hall rakennuksen luokassa 206, jossa hän tappaa opettajan, 9 opiskelijaa ja haavoittaa kahta opiskelijaa kaikkiaan 13 opiskelijasta, joten ainoastaan kaksi opiskelijaa säilyy vahingoittumattomana. Cho menee käytävän poikki luokkaan 207, jossa hän ampui opettajan ja neljä oppilasta. Luokassa 207 haavoittui kuusi oppilasta. Luokassa 205 opiskelijat kuolivat ammuskelua. He

rakensivat luokan ovelle barrikadin ja estivät Chon pääsyn luokkaan. Cho ampui luokan oven lävitse, mutta kukaan ei loukkaantunut. Tällä välin luokassa 211 opettaja pyysi oppilasta soittamaan hätänumeroon 911. Luokan ovea yritettiin sulkea pöydällä, mutta Cho sai sen auki. Cho ampui luokassa mm. hätänumeroon soittanutta oppilasta jalkaan, jolloin hänen matkapuhelimensa putosi. Naisopiskelija otti puhelimen ja pyysi poliisia kiirehtimään. Cho ampui naisopiskelijaa kahdesti kohti päätä, osumat olivat onneksi vain raapaisuja. Naisopiskelija näytteli kuollutta. Luokasta 211 säilyi hengissä kolme, jotka tekeytyivät kuolleiksi. Luokassa 211 Cho vieraili useimmin. Luokassa kuoli opettaja ja 11 opiskelijaa, kuusi opiskelijaa haavoittui. Tässä luokassa olleista kaikki saivat osumia.

Kello 9.41 Blacksburgin poliisilaitoksen päivystäjä vastaa hätäpuheluun, jossa kerrotaan ampumisesta Norris Hall rakennuksessa. Päivystäjällä on vaikeuksia ymmärtää mistä puhelu tulee, mutta kun hän ymmärtää, että se tulee kampukselta, puhelu siirretään Virginia Techin poliisilaitokselle. Kello 9.42 ensimmäinen hätäilmoitus, jossa kerrotaan ampumisista, välitetään Virginia Techin poliisilaitokselle. Ensimmäinen poliisi-partio saapui Norris Hall rakennukselle kello 9.45. He yrittävät sisälle rakennukseen, mutta huomaavat, että ovet on lukittu. Ovet on lisäksi suljettu ketjuilla. Yritykset ampua ovia auki epäonnistuvat.

Kello 9.45 aikaan poliisi tiedottaa yliopiston hallinnolle, että yliopistolla on toinen ampumistapaus. Luokassa 207 kaksi haavoittumatonta opiskelijaa ja kaksi haavoittunutta sulkevat oven käsillään ja jaloillaan. Kahden minuutin päästä Cho palaa. Hän hakkaa ovea ja aukaisee sitä 2-3 sentin verran ja ampuu laukauksia oven kahvan ympärille, mutta sitten Cho luovuttaa. Hän palaa luokkaan 211 jossa hän kulkee ylös toista käytävää pitkin ja tulee alas toista pitkin. Cho ampuu miesopiskelijaa, joka oli soittanut hätäkeskukseen vielä kahdesti. Koulun vahtimestari näkee Chon lataavan aseitaan. Vahtimestari pakenee alakertaan.

Cho yrittää päästä sisälle luokkaan 204. Luokassa opettava professori sulkee oven nojaten sitä vasten. Hän huutaa oppilaille, että nämä pakenisivat luokan ikkunoista. Cho ampuu professorin oven lävitse. Luokasta pakenee ikkunasta 10 opiskelijaa kaikkiaan 16 opiskelijasta. Kaksi opiskelijaa jotka yrittävät paeta ikkunasta Cho ampuu. Kaikkiaan luokassa 204 ammuttiin neljää opiskelijaa, joista yhtä kuolettavasti. Tämän jälkeen Cho palaa taas luokkaan 206 ja ampuu opiskelijoita.

Kello 9.50 aikaan poliisi ampuu haulikolla Norris Hallin neljännen sisäänkäynnin oven auki. Sisäänkäyntiä ei ole voinut lukita ketjuilla. Virginia Tech'in ja Blackburgin

poliisien ERT's (Emergency Response Team) saapuvat Norris Hallille. Ensin paikalle saapui viisi poliisia, jotka muodostivat ryhmän. Seuraavat paikalle saapuneet seitsemän poliisia muodostivat toisen ryhmän. Kummassakin ryhmässä oli mukana poliiseja sekä Virginia Tech'in ja Blacksburgin poliisilaitoksista. Ryhmät menivät sisälle oppilaitokseen ja lähtivät nopeasti kohti ampumisääniä. Ryhmät lähestyivät toista kerrosta, jossa Cho ampui kahdesta eri suunnasta. Ryhmä 2 pysähtyi nähdessään ryhmä 1, jottei tulisi ristitulitilannetta.

Kello 9.51 Cho ampuu itseään päähän. Chon ammuskelu Norris Hallissa kesti 11 minuuttia. Hän ampui 174 laukausta surmaten 30, haavoittaen 17 sekä lopuksi hän ampui itsensä. Poliisi löytää Chon kello 10.08. He epäilevät, että Cho on murhaaja, koska häneltä ei löydy henkilötodistusta, hänellä on itse aiheutettu ampumahaava päässään, hänet löydetään uhrien keskeltä luokasta 211 ja kaksi asetta löytyy hänen viereltään. Itsemurha johtui todennäköisesti siitä, että Cho näki ja kuuli poliisin lähestyvän häntä. Cholla oli jäljellä yli 200 ammusta, mikä oli enemmän kuin puolet hänen kaikista ammuksistaan. Cho olisi mitä todennäköisimmin jatkanut murhaamista ellei poliisi olisi saapunut niin nopeasti. Näin uhrien lukumäärä olisi ollut vielä suurempi.

Kaiken kaikkiaan noin 10–12 minuuttia kestäneen ammuskelun aikana Cho murhasi 25 opiskelijaa ja 5 opettajaa Norris Hall rakennuksessa. Ampumavammoista loukkaantuneita oli 17 ja 6 loukkaantui kun he pakenivat ikkunasta.

Kello 10.51 kaikki Norris Hallissa loukkaantuneet on kuljetettu sairaaloihin tai muihin hoitopaikkoihin. 10.52 Virginia Techin hallinto lähettää sähköpostin, jonka mukaan Norris Hallilla on sattunut ampumavälikohtaus, jossa on ammuttu useita laukauksia ja jossa on tullut useita uhreja. Ampuja on tavoitettu ja poliisi jahtaa mahdollista toista ampujaa.

Kello 17.00 ensimmäinen kuolonuhri siirretään Norris Hallilta kuolemansyyn tutkijan tiloihin. Viimeinen kuolonuhri siirretään klo 20.45 aikaan.

Seuraavana päivänä 17.4.2007 kello 9.15 Virginia Techin poliisi julkistaa ampujan nimen kertoen hänen olevan Cho Seung Hui sekä vahvistaa 33 kuolonuhria kahdessa eri välikohtauksessa.

#### 4.4.2. Jälkitoimet Virginia Tech'issa

Poliisin ja lainvalvontaviranomaisten kohdalla Virginia Tech raportti toteaa:

*"Law enforcement personnel who faced life-threatening conditions and were the first to respond to Norris Hall and among the first to respond to West Ambler Johnston dormitory. They encountered a scene few officers ever see. Their families are not spared from the complicated impact of the events."* (Virginia Tech Report 2007, 135)

Toinen huomion arvoinen toteamus on:

*"Volunteers and employees from surrounding jurisdictions and state agencies, and others who worked diligently to provide support in the first hours and days."* (Virginia Tech Report 2007, 135–136).

Virginia Tech'in jälkipuinnista ei ole tehty tutkimusta. Psykologisessa jälkipuinnissa mukana olleet ovat tehneet arviointiraportin omasta toiminnastaan noin kuukausi tapahtuman jälkeen. Raportin nimi voidaan suomentaa "Jälkitoimiraportti" (After Action Report). Raportin on kirjoittanut Pohjois-Carolinan osavaltion liikkuvan poliisin (North Carolina Highway Patrol) komisario Teia M. Poulin. Seuraava kuvaus perustuu vertaistukitiimin (Peer Support Team) tapaamiseen sekä muistiinpanoihin.

#### **Tapahtumapäivä maanantai 16.4.2007**

Kello 9.50 Blacksburgin poliisilaitokselta soitettiin ja tiedusteltiin vertaistuen saamisesta (Peer Support Team) sekä Blacksburgin että Virginia Tech poliisilaitokselle. Kello 10.15 alkoi vertaistuen suunnittelu. Tuen antamiseen pyydettiin apua sekä Pohjois-Carolinan ja Etelä-Carolinan lainvalvontaviranomaisten vertaistukiryhmiltä. Nämä ryhmät ovat toimineet pitkään yhdessä proaktiivisesti sekä tarjonneet CISM (Critical Incident Stress Management) mallin mukaista jälkipuintia kriittisten tilanteiden jälkeen. Tapahtuman laajuus ja vakavuus olivat sellaiset, että katsottiin tarvittavan kahta ryhmää.

Iltapäivällä klo 15.15 Blacksburgin poliisipäällikkö halusi varmistaa, että Pohjois- ja Etelä-Carolinan vertaistukiryhmät ovat kokeneita lainvalvontaviranomaisten jälkipuintiin erikoistuneita ryhmiä. Sekä Blacksburgin että Virginia Techin poliisipäälliköille kerrottiin tiimien kokemuksesta sekä tehtävistä joita tiimit olivat suorittaneet. Heille myös kerrottiin, että he saavat heti käyttöönsä pienet vertaistukiryhmät, jotka tarjoavat heille kaiken mahdollisen avun. Päälliköt hyväksyivät tarjouksen ja he pyysivät, että tapahtumapaikalle Blacksburgiin tulisivat Pohjois-Carolinan osavaltion

liikkuvan poliisin vertaistukiryhmä (North Carolina Highway Patrol Members Assistance Team (NCSHP MAT)) ja Etelä-Carolinan osavaltion lainvalvontaviranomaisten tukiohjelman vertaistukiryhmä (South Carolina Law Enforcement Assistance Program (SCLEAP) Peer Support Team.)

Kello 19.07 SCLEAP johtaja informoi Virginian osavaltion CISM teamia, että he (MAT ja SCLEAP) ovat saaneet pyynnön saapua Blacksburgiin auttamaan CISM:n järjestämisessä. Pyyntö oli tullut sekä Blacksburgin poliisilaitokselta että Virginia Tech'in poliisilaitokselta. Illalla kello 20.41 ilmoitettiin, että kummatkin ryhmät ovat saapuneet Blacksburgiin.

Illalla kello 22.00 aikaan kutsuttiin kaikki paikalla olevat CISM-ryhmien jäsenet Burruss Hall rakennukseen tiistaiksi 17.4.2007 kello 9.00. Silloin alkaa ryhmäpalaveri. Kello 22.45 Etelä-Carolinasta (SCLEAP) ja Pohjois-Carolinasta (MAT) tulleet ryhmät menivät tapahtumapaikalle Virginia Techin poliisilaitokselle ja keskustelivat useiden poliisien kanssa. Kello 23.00 sovittiin yhdysmiehistä ryhmien ja poliisilaitosten välillä.

### **Tiistai 17.4.2007**

Aamulla 6.30 Virginia Tech'iin meni kolme jäsentä vertaistukiryhmästä. He tapasivat poliisimiehiä aamupalaverissa. Kaksi jäsenistä kävi henkilökohtaisia one-to-one keskusteluja muutamien kanssa. Pohjois-Carolinan Highway MAT-ryhmän johtaja kertoi aamupalaverissa poliisimiehille, miksi vertaistukiryhmät ovat paikalla. Aamulla tavattiin myös kaksi Virginia Tech'in poliisilaitoksen ylikomisariota.

Aamupäivällä kello 9.00 aloitettiin CISM tapaaminen Burruss Hall rakennuksessa. Burruss Hall oli valittu tapaamispaikaksi jo illalla 16.4. Virginia State Policen ylikomisario avasi tilaisuuden ja esitteli NC (Pohjois-Carolinan MAT) ja SCLEAP ryhmät. Koska Virginian osavaltion poliisin CISM-koordinaattori ei ollut paikalla, niin MAT ryhmän johtajaa pyydettiin avustamaan CISM-ryhmien koordinoinnissa. Hän sekä tilaisuuden avaaja sopivat toimivansa CISM-koordinaattoreina. CISM-ryhmät Virginian osavaltion poliisista, NC, SCLEAP ja Chesterfieldin poliisilaitoksesta koontuivat tehtävien jaolle ja he lähtivät eri tiloihin mahdollisiin yksilökeskusteluihin ja selvittämään tarvetta debriefing-istunnoille. Henkilökohtaisesti otettiin yhteyttä Virginia Tech'in poliisilaitoksen poliiseihin, loukkaantuneiden ja kuolleiden opiskelijoiden perheisiin, Blacksburgin poliisilaitokselle ja rikospaikkatutkijoihin. Puhelinsoitot tehtiin Montgomeryn piirikunnan sheriffin toimistoon, Polaskin sheriffin toimistoon sekä Christianburgin, Radfordin ja Radfordin yliopiston poliisilaitoksille. Myös poliisien vaimojen tukiryhmälle ilmoitettiin CISM palveluista.

Yksilökeskustelujen käyminen aloitettiin. Ryhmänjohtajat auttoivat tunnistamaan ryhmät, joille oli tarjottava debriefing mahdollisuutta.

NCSHP MAT ja SCLEAP ryhmien jäsenet saivat mahdollisuuden tutustua Norris Hallin rikospaikkaan. Oli käynyt myös selväksi, että tapahtuman laajuuden vuoksi tarvittiin myös lisähenkilöstöä henkisen tuen antamiseen sekä Pohjois-Carolinasta että Etelä-Carolinasta.

Iltapäivällä klo 16.30 alkaen Burruss Hallissa järjestettiin CISM-ryhmien tapaaminen. Siinä keskusteltiin interventio toimenpiteistä sekä tulevista tarpeista. Blacksburgin poliisilaitoksen taktinen ryhmä (Tactical Team) oli pyytänyt debriefingiä kuten myös poliisien vaimojen tukiryhmä (Police Officers Wife's Support Group).

Kello 18.30 alkaen pidettiin kaksi debriefing-istuntoa. Toinen pidettiin Blacksburgin poliisin taktiselle ryhmälle ja toinen vaimojen tukiryhmälle.

### **Keskiviikko 18.4.2007**

Aamulla klo 7.00 CISM-ryhmien jäsenet menivät Virginia Tech'in ja Blacksburgin poliisilaitoksille.

Kello 9.00 alkaen järjestettiin päivittäinen CISM-ryhmien kokous. Raportin toimenpiteistä antoi 5 henkilöä. Ryhmien tehtävänä oli tunnistaa kaikki ne lainvalvontaviranomaiset, poliisilaitokset sekä palo- ja pelastustoimiin osallistuneet, joihin tapahtuma oli vaikuttanut. Nimetä ryhmien jäsenet sekä ottaa yhteyttä heihin. Seurannasta ja sen rahoituksesta keskusteltiin myös. Sovittiin myös, että ryhmät menevät niihin kolmeen paikkaan, jotka on sovittu. Näitä olivat Blacksburgin poliisilaitos, Virginia Tech'in poliisilaitos sekä Virginia Tech Inn. Ryhmät jatkoivat heille määrättyä tehtävää.

Aamupäivällä CISM toimintaa koordinoiva MAT ryhmänjohtaja sekä paikalle saapunut SCLEAP ryhmään kuuluva formalisoivat CISM-ryhmät, tapaamisajat sekä tapaamispaikat. Paikoiksi tulivat St Mary's Catholic Church ja Blacksburgin Baptist Church. Nämä tiedot tulostettiin ja toimitettiin kaikille ryhmien jäsenille. Kaikkiaan kahdeksan lainvalvontaviranomaisten CISM-ryhmää perustettiin.

Virginia Tech'in oppilaitoksen johtajalle kerrottiin lainvalvontaviranomaisille suunnatusta CISM-toiminnasta. Hänelle kerrottiin myös hänen henkilökuntansa mahdollisuudesta saada CISM.

Iltapäivällä kello 16.30 pidettiin päivittäinen CISM-ryhmien kokoontuminen. Keskusteltiin päivän interventioista ja arvioitiin toimenpiteitä. CISM-koordinaattori informoi kaikkia vertaistukea antaneita heitä koskevasta pakollisesta debriefing-istunnosta, joka pidettäisiin perjantaina 20. huhtikuuta. Tätä istuntoa tulisi vetämään uusi CISM-ryhmä Fairfaxin piirikunnasta.

### **Torstai 19.4.2007**

Aamulla kello 7.00 ryhmät aloittivat toimintansa kuten keskiviikkona. Kello 9.30 pidettiin päivittäinen CISM-ryhmien kokoontuminen. Kokoontumisessa keskusteltiin ryhmien toimeksiannoista sekä kaikista esiin tulleista asioista.



Iltapäivällä pidettiin kaksi CISD-istuntoa. Toinen järjestettiin Virginia Tech'in ja toinen Blacksburgin poliisilaitosten henkilökunnalle.

Illalla kello 19.00 todettiin, että MATin ja SCLEAPin jäsenet olivat pitäneet useita pyydettyjä henkilökohtaisia keskusteluja (one-on-one).

### **Perjantai 20.4.2007**

Aamulla kello 7.30 pidettiin kaksi CISD-istuntoa. Toinen pidettiin Blacksburgin poliisilaitoksen henkilöstölle, joka oli ollut tapahtumapaikalla. Toinen pidettiin Virginia Tech'in poliisilaitoksen henkilöstölle, joka oli ollut tapahtumapaikalla.

Kello 9.00 alkaen pidettiin debriefing-istunto Virginia osavaltion, Blacksburgin ja Virginia Tech'in poliisilaitoksen johdolle.

Iltapäivällä klo 13.00 alkaen pidettiin debriefing-istunto Virginia Tech'in lainvalvontaviranomaisille. Kello 14.00 alkaen pidettiin kaksi debriefing-istuntoa. Toinen pidettiin papeille ja toinen oli vertaistukea antaneille (kts keskiviikon kohta). Illalla klo 19.30 alkaen järjestettiin debriefing-istunto.

Virginia Tech raportti toteaa auttajien kokemuksista seuraavaa:

*"The law enforcement officers and emergency medical providers who were the first to witness the carnage, rescue the living, and treat and transport the physically wounded were exposed to significant trauma. Their healing also is of concern."* (Virginia Tech Report 2007, 144).

Virginia Tech'in raportissa suositellaan, että lainvalvontaviranomaisilla tulee olla uhrien tukemiseen erikoistunut yksikkö. Yksikössä tulisi olla koulutettu ja taitava henkilökunta, joka osaa auttaa uhreja ja heidän omaisiaan. (Virginia Tech Report 2007, 147).

Tukiryhmän keskustelu, jossa he arvioivat toimintaansa:

#### **Vahvuudet:**

Virginia Tech'in ja Blacksburgin poliisipäälliköt ovat kiittäneet vertaistukiryhmää.

- vaatii kutsun
- Etelä- ja Pohjois-Carolinan ryhmät ilmoittautuvat Virginia osavaltion poliisin johdolle
- Virginian osavaltion poliisin ylikomisario määräsi yhden ryhmän johtajan CISM-koordinaattoriksi
- Sekä Virginia Tech'in että Blacksburgin poliisilaitokset antoivat yhdysmiehet CISM-ryhmien käyttöön

- Pohjois-Carolinan ryhmä piti yhteyttä Highway Patrolin psykologiin varmistukseksi, että CISM-ryhmät ovat OK
- CISM-ryhmät pitivät kahdesti päivässä ryhmäpalaverit, jossa he kävivät läpi ne henkilöstöryhmät, jotka tarvitsivat psykologista jälkipuintia
  - o kohteet, resurssit, paikat, interventiot ja seurannat
  - o (torstai-aiamuna) Ryhmät muodostettiin uudestaan ja sekoitettiin. Näin varmistettiin, että jokaisessa ryhmässä oli varmasti henkilöitä, joilla on vankka kokemus Jeffrey T. Mitchellin luomasta mallista
- useiden eri lainvalvontaviranomaisten yhteistyö CISM-ryhmissä
- Pakollinen vertaistuen demobilisaatio debriefing kaikille vertaistukea antaneille ennen kuin he lähtivät Blacksburgista
- Jälkipuinnissa käytettiin Mitchellin luomaa mallia, mutta kaikilla ryhmien uusilla jäsenillä eikä kaikilla ryhmänjohtajilla ollut vankkaa kokemusta
- Virginia Tech'in ja Blacksburgin poliisilaitosten sekä Pohjois- ja Etelä-Carolinan CISM-ryhmien väliset suhteet olivat kehittyneet yhteisellä PCIS-seminaarilla. Nämä suhteet auttoivat luomaan mukavan ilmapiirin, joka rauhoitti.
- On tärkeää olla yhteyshenkilöt sekä CISM jäsenten ja poliisiorganisaatioiden johdon välillä

### **Opiksi otettavaa – mahdollista parantaa:**

- o Koska ryhmät olivat monesta eri paikasta, ei kaikkien jäsenten vahvuuksia, heikkouksia eikä kokemusta tiedetty. CISM-koordinaattoreiden tulee varmistaa, että kaikilla ryhmän vetäjillä on kokemusta Mitchellin mallista
- o CISM-ryhmät tulee järjestää heti siten, että kaikissa on erilaista kokemusta, mutta ryhmänjohtajien tulee olla kokeneita. Näin muodostettujen ryhmien tulee olla yhdessä koko tapahtuman ajan ja varmistaa, että kaikki ryhmien jäsenet pysyvät ”fyysisesti ja henkisesti” terveinä
- o Aiemmin elokuussa tapahtunut kriittinen tapahtuma oli jättänyt joillekin poliiseille epämiellyttävän kokemuksen vertaistuesta ja ammattiauttajista. Jotkut tapahtumat nytkin toivat esiin samoja tuntemuksia kuin elokuussa.
- o Kokemattomat uudet CISM-ryhmien johtajat eivät tunteneet sääntöjä ja eivät noudattaneet Mitchellin mallin mukaista etenemistä.
- o Kaikkien ryhmän jäsenten tulee hankkia tietoonsa Mitchellin mallin eteneminen
- o Pitäisi valmistaa CISM-matkapaketti jossa on Mitchellin malli sekä kaikki ohjeet ja lomakkeet, joita voidaan tarvita CISM-komennuksen aikana
- o Käyttää apuna kaikkia mielenterveysalan ammattilaisia, joilla on kokemusta työskentelystä lainvalvontaviranomaisten kanssa
- o Varmistaa, että kaikki paikalliset CISM-ryhmät tietävät sen että paikalle on tullut ulkopuolisia CISM-ryhmiä.

o Täytyy pitää huolta vertaistuen antajien henkisestä ja fyysisestä hyvinvoinnista komennuksen aikana

Jokaisen ryhmän ja poliisilaitoksen välillä oli yhdyshenkilö, johon poliisilaitoksen edustajat saattoivat olla yhteydessä, jos heillä oli jotakin kysyttävää tai pyydyttävää. CISM-ryhmät käyttivät koontumisiinsa kirkkoja, koska kaikki tiesivät kirkkojen sijainnin. Kirkoissa oli myös tarjolla erilaisia tiloja niin suuria kuin pieniä. Kirkkojen jäsenet tarjosivat vapaaehtoisesti ruokaa ja virvokkeita sekä istuntojen vetäjille että osanottajille. Alkuvaiheeseen kuului sen tunnistaminen millaisia jälkipuintitapoja tarvittiin. Selvitettiin esimerkiksi se, kuka tarvitsi henkilökeskusteluja, kuka debriefingiä ja muita CISD-menetelmiä jne. (Kirje 27.2.2010).

Tukiryhmät pyrittiin rakentamaan niin, että jokaisessa oli kaksi kokenutta ja koulutettua vertaistuen antajaa sekä jos mahdollista mielenterveysalan ammattilainen, joka tuntee poliisikulttuuria. Näin mahdollistettiin se, että kokemattomimmat vertaistuen antajat saivat mahdollisuuden oppimiskokemukseen. Tavoitteena oli myös se, että vertaistukiryhmissä olisi sellaisia jäseniä, jotka työskentelivät tai olivat työskennelleet samoissa tehtävissä kuin tukea saavat. Tämä tarkoitti, että erikoisyksikön (SWAT) ryhmässä oli erikoisyksikön työkokemusta omaavia vertaistukihenkilöitä, partiomiesten ryhmässä partiomiehiä, hallintoryhmässä hallinnollisissa tehtävissä toimivia. Istuntojen vetäjillä oli myös kaikkien ryhmän jäsenten yhteystiedot, jotta heihin voitiin olla yhteydessä, jos tarvetta ilmeni esimerkiksi, jos tapahtui joitakin muutoksia ajoissa tai paikoissa. (Kirje 27.2.2010).

Jokaiseen poliisilaitokseen oltiin myös yhteydessä ja jos poliisilaitoksessa oli tarvetta poliisilaitosta koskettavaan debriefing-istuntoon (departmental debriefings), niin sellaisille varattiin aika ja paikka. Kun varaukset oli tehty, niin sopiva ryhmä meni pitämään istunnon. Kun ajat ja paikat oli varmistettu, tehtiin yksi yhteinen aikataulu, joka jaettiin komentokeskukseen ja jokaiselle vertaistukiryhmän jäsenelle. Näin pystyttiin varmistamaan, että kaikki tiesivät päivän, ajan ja paikan, jossa istunnot pidettiin. (Kirje 27.2.2010).

Perjantain istunnosta: *”On our last day, we had a peer team come down from Northern Virginia (they were not involved at all with Virginia Tech) and we had a mandatory debriefing for all the peers that were involved.”* (Kirje 27.2.2010).

Jokaiselta istunnon vetäjältä kysyttiin etukäteen, että voisivatko he osallistua perjantaina järjestettävään tukihenkilöiden debriefingiin. Jos ei ollut mahdollisuutta osallistua, ei tällaisia henkilöitä otettu mukaan laisinkaan. Syy tähän oli se, että oli varmistettava se, että kaikki vertaistukihenkilöt pysyvät terveenä. (Kirje 16.4.2010). Vertaistukiryhmissä oli yhteensä noin 30 jäsentä, jotka eivät olleet kaikki samanaikaisesti paikalla. Kaikki nämä olivat muista poliisilaitoksista kuin Virginia Tech’in tai Blacksburgin poliisilaitoksesta. ( Kirje 16.4.2010).

Virginia Tech'in tapahtumien jälkeen vertaistukiryhmät pitivät enemmän yksilökeskusteluja (one- on- one) kuin ryhmä debriefing-istuntoja. Kuitenkin jokainen, joka osallistui yksilökeskusteluun, osallistui myös siihen ryhmä debriefing-istuntoon, johon hän kuului. Tärkeää on myös huomata, etteivät vertaistukiryhmät osallistuneet ilman kutsua. He tulivat paikalle Blacksburgin poliisilaitoksen ja Virginia Tech'in poliisilaitoksen päälliköiden kutsusta. (Kirje 27.2.2010).

Maininnan arvoinen ero suomalaisiin on se, että ensimmäinen istunto oli poliisien vaimoille. Istunnossa oli paikalla 40 vaimoa:

*"Our first debriefing was with the spouses of the officers...very important to educate the spouses on what reactions the officers may have and to help them deal with their own vulnerabilities of almost losing their spouses in a dangerous event."* (kirje 16.4.2010).

Virginia Tech'in tapauksessa jälkipuintikeskusteluja vetivät ainoastaan lainvalvontaviranomaisien koulutetut vetäjät. Aikaisemmin elokuussa 2006 oli ollut tapaus, jossa oli ollut ulkopuolisia istunnon vetäjiä. Kokemukset olivat olleet huonoja ja ne olivat vaikuttamassa vielä huhtikuussa 2007. Poliisimiesten käyttäminen vertaistukena tarjoaa merkittävää vahvistusta, luottamusta ja ymmärtämystä.

*"Local Deputy murdered by an escaped suspect. The negative experience was with peer members who were not law enforcement officers. Having officers as peer members provides significant validation, trust and understanding. Why it left some uncomfortable? Some felt the peers could not relate."*

Virginia Tech'in ampumatapauksen jälkeen avunpyyntö jälkipuintien järjestämisestä lähti nopeasti. Haastattelussa 22.7.2010 kävi ilmi, että pyynnön nopeus perustui henkilökohtaiseen tuntemiseen ja henkilökohtaisiin suhteisiin. Blacksburgin kaupungin poliisilaitoksen päällikkö oli tutustunut aiemmin Pohjois-Carolinan Highway Patrolissa työskentelevään komisarioon. Päälliköllä oli tieto siitä, että Pohjois-Carolinassa on jälkipuinti-istuntojen vetämiseen koulutettua henkilöstöä sekä pitkäaikainen kokemus poliisia kohdanneiden kriittisten ja traumaattisten tilanteiden jälkitoimenpiteistä. (haastattelu 22.7.2010).

Virginia Tech'in jälkeen suoritettuihin toimiin ei velvoittanut lainsäädäntö tai muut säädökset. Järjestäminen lähti ennen kaikkea siitä, että hyvillä jälkitoimenpiteillä saadaan poliisimiehet palaamaan työhönsä terveenä ja niin pian kuin mahdollista. (kirje 16.4.2010).

Posttraumainternaattiin eli PCIS-seminaariin osallistui Virginia Tech'in tapauksen jälkeen 24 prosenttia mukana olleista poliisimiehistä. CISM-toiminnasta vastanneen komisarion arvio on, että itse asiassa PCIS-seminaaria olisi tarvinnut noin 75 prosenttia mukana tapahtumissa olleista poliisimiehistä. (kirje 16.4.2010).

Virginia Tech'in tapahtumien jälkeen PCIS-seminaariin osallistuivat Blacksburgin kaupungin poliisilaitoksen poliiseja. Virginia Tech'in poliisilaitoksen henkilöstöä ei PCIS-seminaareihin osallistunut. Virginia Tech'in yliopiston johto tarjosi poliisilaitokselle APA (American Psychology Association) psykologin palveluksia. (Haastattelu 22.7.2010).

#### **4.4.3. Posttraumainternaatti**

Kokonaisvaltaiseen CISM- malliin (Critical Incident Stress Management) kuuluvat posttraumainternaatit. Eräs malli posttraumainternaatista on PCIS-seminaari, joita eräät lainvalvontaorganisaatiot järjestävät Yhdysvalloissa. PCIS on lyhenne sanoista Post Critical Incident Seminar eli vapaasti käännettynä Kriittisen tilanteen jälkiseminaari. PCIS- seminaareja on järjestetty Yhdysvalloissa vuodesta 1985, jolloin liittovaltion poliisi FBI otti ne ohjelmaansa. Yhdysvalloissa järjestetään esim. Afganistanista ja Irakista palaaville sotilaille vastaavia seminaareja, jolloin niitä kutsutaan PDS- seminaareiksi (Post Deployment Seminar) (Solomon ym. 2008).

Traumaattisen tilanteen jälkiseurantaa tekevät henkilöt voivat suositella PCIS-seminaaria niille, jotka eivät ole toipuneet traumasta. Liittovaltion poliisi FBI kutsuu henkilöt neljän päivän mittaiseen seminaariin. Seminaarissa on mahdollista turvallisessa ja luottamuksellisessa ympäristössä keskustella niistä reaktioista, joita traumaattisessa tilanteessa on koettu. Seminaareihin osallistuu yleensä 15–25 henkeä. (McNally & Solomon 1999, 21).

Seminaarissa jaetaan omia kokemuksia toisten samanlaisia kokemuksia kokeneiden kanssa. Eräs tärkeä osa seminaaria on vertaistuen mahdollisuus. Vertaistukea on tarjolla ryhmäkeskusteluissa ja yksilökeskusteluissa. Seminaarissa on mahdollisuus osallistua myös sellaisiin yksilökeskusteluihin, joita vetävät sellaiset mielenterveysalan ammattilaiset, joilla on kokemus poliisihallinnosta ja siitä mitä poliisin työhön kuuluu sekä niistä tekijöistä, joita poliisi voi traumaattisessa tilanteessa kohdata. PCIS-seminaareihin kuuluu myös mahdollisuus saada EMDR (Eye Movement Desensitization and Reprocessing) terapiaa. (McNally & Solomon 1999, 23–25).

Etelä-Carolinan osavaltiossa toimii organisaatio SCLEAP eli South Carolina Law Enforcement Assistance Programs. Se vastaa osavaltion alueella järjestettävistä PCIS-seminaareista. Seminaareja on järjestetty vuodesta 1997. Vuonna 2010 helmikuussa pidettiin 15. ja heinäkuussa 16. seminaari, joihin tutkijalla oli mahdollisuus osallistua. Seminaarit kestivät kolme päivää. Seminaariohjelma ja kuvaus seminaarista on liitteenä.

Seminaarin palaute on yksinomaan myönteistä. Kaikki osallistujat toivat esille, että heidän traumansa oli helpottanut, heidän olonsa on parempi ja kevyempi. Useampi toi esille, että on hyvä huomata muillakin olevan samoja tuntemuksia, kokemuksia, ongelmia jne. Pienryhmäkeskusteluja

ja vertaistukea kiittivät kaikki. EMDR sai erityisesti kaksi mainintaa. Nämä kaksi, jotka sen erityisesti mainitsivat, olivat niitä, jotka olivat olleet kahdesti terapiassa. (tutkijan muistiinpanot).

PCIS-seminaareja järjestetään tällä hetkellä Yhdysvalloissa Etelä-Carolinan, Pohjois-Carolinan ja Virginia osavaltioiden poliiseille. Virginian osavaltion poliisit tulivat mukaan PCIS-seminaareihin Virginia Tech'in kouluampumisen jälkeen. Tuolloin he havaitsivat, ettei normaali psykologinen jälkipuinti ollut riittävää. (Evans 2011; tutkijan muistiinpanot).

Heinäkuun seminaarissa ehdotettiin, että Suomessa järjestettäisiin pilotti PCIS-seminaari syyskuun alussa. Seminaari järjestettiin kaksipäiväisenä. Osallistujia oli yhdeksän, joiden joukossa oli neljä Kauhajoella ollutta poliisia ja kaksi Jokelassa ollutta poliisia. Osanottajat ovat vastanneet seminaarin palautteeseen välittömästi seminaarin jälkeen sekä kuukausi seminaarin jälkeen. Kaikki palaute on ollut erittäin myönteistä ja seminaari koettiin hyödylliseksi ja tarpeelliseksi. (tutkijan muistiinpanot).

## 5. YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET

### 5.1. Tutkimustulokset

Tutkimustavoitteista johdetut tutkimuskysymykset olivat seuraavat:

- 1) *Mitä työturvallisuuden johtamisessa tulee ottaa huomioon tutkituissa tapauksissa?*
- 2) *Kuinka jälkitoimet organisoitiin?*
- 3) *Oliko välitön jälkipuinti riittävä toimenpide suuronnettomuuden / kriisin jälkeen?*
- 4) *Oliko ylimmän johdon toiminnalla merkitystä traumaattisen tilanteen jälkeen?*
- 5) *Mitä eroja Virginia Tech'in, Jokelan ja Kauhajoen kouluampumisten jälkitoimissa oli ja mitä eroista voidaan oppia?*

Tutkimuksen eräänä tavoitteena oli kuvata niitä toimenpiteitä, joita poliisiorganisaatio turvallisuusjohtamisen osa-alueella joutuu tekemään, kun poliisi on joutunut toimimaan suuronnettomuudessa ja kun poliisilaitosta on kohdannut kriisi. Tutkimuksen teoreettisessa osassa havaittiin, että käsitteiden katastrofi, suuronnettomuus ja kriisi määrittelemisen on rajapinnoissa mahdotonta. Kouluampumiset ovat vaativia tehtäviä/suuronnettomuuksia ja ne voidaan luokitella yksiselitteisesti ihmisen aiheuttamiksi kriiseiksi. Edellä ovat oikeita käsitteitä kuvaamaan tutkimuksen kohteena olleita ampumatragedioita ja niiden seuraamuksia. Kaikki kolme tapahtumaa olivat, kuten yleensä suuret onnettomuudet ja kriisit, ainutlaatuisia ja siksi ne olivat hyviä tapaustutkimuksen kohteita.

#### 1) *Mitä työturvallisuuden johtamisessa on otettu huomioon tutkituissa tapauksissa?*

Vaativissa tehtävissä ja suuronnettomuuksissa työskentelevät joutuvat hyvin erilaisiin työtehtäviin. Esimerkiksi Kauhajoella Kauhajoen poliisilaitoksen henkilökunnasta kahta kohti ammuttiin, osa oli toimintaryhmässä, osa eristystehtävissä, osa tutkintatehtävissä, osa lupahallintotehtävissä ja osa vapaalla kotona jne. Yhtä työntekijää epäiltiin heti tuoreeltaan rikoksesta ja suurta osaa työntekijöistä kuultiin todistajina tuohon epäiltyyn rikokseen. Kaikki edellä mainittu loi erittäin suuria paineita poliisilaitoksen henkilökunnalle. Osa henkilökunnasta koki yksilötasolla traumaattisen kriisin ja kokonaisuutena poliisilaitos koki kriisin.

Muissa tutkimuksen aineistona olleissa tapahtumissa eivät tapahtumat olleet edellä mainitun laajuisia. Jokelassa oli yhtäläisyyttä Kauhajoen kanssa sikäli, että sielläkin poliisia kohti ammuttiin laukauksia. Jokelassa ja Virginia Tech'issä poliisimiehet kokivat erityisen ahdistavana kuolleiden vartioinnin. Virginia Tech'in tapauksessa tunteita herätti myös se, että poliisimiehet kokivat epäon-

nistuneensa, koska 32 ihmistä sai surmansa. Kaikissa kolmessa oli kuitenkin yhtäläistä se, että tapahtumissa mukana olleet kokivat, jotakin sellaista, joka kiistatta vaati organisaation toimenpiteitä.

Tutkimuksen teoreettisessa osuudessa tuli esille, että auttajat ovat yleensä toissijaisia traumatisoituja. Kriiseissä työskenneltäessä traumatisoitumista ja stressaantumista voi tapahtua ainakin kolmella eri tasolla.

Ensisijaisen traumatisoinnin kohteena ovat ne, jotka kokivat vakavan välittömän uhan. Kauhajolla em. ryhmään kuuluivat poliisimiehet, joita kohti ammuttiin sekä toimintaryhmien jäsenet, jotka menivät sisälle palavaan rakennukseen, jossa Matti Saari liikkui aseistautuneena. Jokelassa ja Virginia Tech'issä ryhmään kuuluivat myös ne, jotka menivät kohteeseen sisälle. Toissijaisen traumatisoitumisen kohteeksi joutuivat henkilöt, jotka suorittavat tapahtumapaikkatutkintaa, osallistuivat ruumiiden poiskuljettamiseen, olivat sisäeristysrenkaassa ja vastasivat omaispuhelimeen.

Kolmannella tasolla ikään kuin ulkokehällä ovat ne työntekijät, jotka ovat mukana traumaattisessa työtilanteessa, mutta eivät koe ensisijaista tai toissijaista traumatisoitumista. Nämä työntekijät, jotka voivat olla esimerkiksi ulkoeristystehtävissä, liikennettä ohjaamassa, tiedotustehtävissä tai esikuntatehtävissä, voivat kokea tilanteessa muuta stressiä esim. aikapainetta, painetta paikalle pyrkiviltä omaisilta ja sivullisilta sekä painetta medialta. Heidän kokemaansa stressiä ei voida kuitenkaan pitää suoranaisena traumaattisena stressinä. He kokevat kuitenkin sellaista stressiä, että heillekin pitää järjestää mahdollisuus purkukeskusteluihin ja heidänkin työkykyään on jälkeinpäin seurattava.

## **2) *Kuinka jälkitoimet organisoitiin?***

### **Velvollisuus järjestää jälkitoimia**

Tutkimusta valmisteltaessa tarkoituksena oli myös selvittää ne oikeudelliset normit, jotka ohjaavat toimintaa kriittisen työtilanteen jälkeen. Kriittisen työtilanteen jälkeen työnantajan velvollisuus huolehtia työntekijöiden työkyvyn ylläpitämisestä ja fyysisen sekä henkisen terveyden suojelemisesta perustuvat työturvallisuuslakiin. Tosin työturvallisuuslaki on näiltä osin tulkinnanvarainen. Tutkimuksen tulosten perusteella voidaan yhtyä jo vuonna 2004 julkaistuun Väkiältä työtehtävissä - työryhmän loppuraportin suositukseen siitä, että velvollisuus järjestää jälkihoito väkivaltatilanteen jälkeen lisätään työturvallisuus- ja työterveyshuoltolakiin. Työturvallisuuslain mukaan työnantajalla ja työnantajan edustajalla on työsuojeluvastuu. Näin heillä on vastuu käynnistää tarvittavat toimenpiteet, organisoida ne sekä katsoa, että työntekijä osallistuu niihin. Poliisihallinnossa on selkeät lakiin perustuvat ohjeet työsuojelusta. Työsuojelun osalta toimenpiteet perustuvat suomalaisen oikeusvaltion periaatteiden mukaan lainsäädäntöön. Huomattava on tosin, että jälkihoidon tai jälkitoimien tarve voi tulla muissakin tapauksissa kuin ainoastaan väkivaltatilanteiden jälkeen. Tällainen lisä-



ys lakiin ei vielä kattaisi kaikkia niitä tilanteita, joissa työntekijä voi kokea traumaattista stressiä. Tutkimuksen tekemisen aikana esille nousi näkökulma siitä, että järjestämisvelvollisuus pitäisi nähdä ennen kaikkea hyvänä johtamisena, jossa henkilöstöstä halutaan pitää huoli sekä turvata henkilöstön työkyky. Tämä velvollisuus pitäisi työnantajalla olla, vaikkei lainsäädännössä selkeää pykälää siitä olisikaan. Tutkimuksen mukaan henkisellä työsuojelulla, johon kuuluu kriisien jälkeiset toimenpiteet voidaan säästää selvää rahaa. Tutkimuksen tuloksena on, että hyvä työnantaja järjestää jälkitoimet, vaikkei normatiivista perustaa järjestämiselle olisi.

Laissa eräistä oikeudenkäynneistä valtion palveluksessa oleville aiheutuvien kustannusten korvaamisesta valtion varoista, on säädökset siitä miten menetellä, jos valtion palveluksessa oleva vaatii rangaistusta tai korvausta rikoksen johdosta, joka on kohdistunut hänen henkeensä tai terveyteensä. Kauhajoen tapauksessa ei ole vielä olemassa käräjäoikeuden päätöstä siitä, että voiko RADS-diagnoosin saanut poliisimies saada avustajan valtionvaroista. Avustajalla voi olla käyttöä, kun poliisimiehen saaman diagnoosin aiheuttamasta haittaluokituksesta päätetään. Näin varsinkin siinä tilanteessa, jollei Valtiokonttorin tarjoama haittaluokitus ole poliisimiehen mielestä oikea. Valtiokonttorin päätökseen voi hakea muutosta. Muutoksenhakuvaiheessa voi tulla esiin oikeudellisen erityisosaamisen ja oikeudellisen avuntarve.

Teoreettisessa osuudessa tuli ilmi, että jos työnantajalla ei ole tietoa kriittisten ja traumaattisten tilanteiden aiheuttamista reaktioista ja jälkiseuraamuksista, ei työnantaja ymmärrä kuinka pitkäaikaisia seuraukset voivat olla. Työnantajan tulisi suhtautua työjärjestelyihin joustavasti. Kauhajoen tapahtumien jälkeen poliisin ylijohdo ja lääninjohto ymmärsivät tapahtumien merkityksen henkilöstön työhyvinvointiin. He antoivat tarvittavat lisäresurssit, joiden ansiosta päivittäistä työkuormaa saatiin tasattua. Henkilöstölle jäi aikaa käydä lävitse tapahtumia sekä keskustella tapahtumiin liittyvistä seikoista. Lisäresurssien antamisella työnantaja selvästi viestitti siitä, että henkilöstö on tärkeää ja sen jaksamisesta halutaan huolehtia. Jokelan kouluampumisen jälkeen ei Keski-Uudenmaan poliisilaitos saanut lisäresursseja. Kauhajoen kokemuksien mukaan voidaan sanoa, että se saattoi olla huono ratkaisu. Kauhajoen poliisilaitoksen kokemusten perusteella voidaan sanoa, että koko työyhteisöä koskevan kriisin aikana ja sen jälkeen, tulisi työyhteisöön suunnata ylimääräisiä resursseja, jos se vain on mahdollista.

Työsuojelupäälliköiden haastatteluissa tuli esille, että traumaattisesta stressistä olisi saatava enemmän koulutusta. Voidaan sanoa, että koulutusta oli saatu vähän tai ei laisinkaan. Haastatteluissa tuli selkeästi esille myös koordinaation tarve isojen poliisioperaatioiden jälkeen. Tiedon kulkua tilanneorganisaatiosta poliisilaitoksiin tulisi parantaa. Jälkitoimenpiteiden asianmukainen varmistaminen onnistuisi parhaiten, kun ison tilanteen jälkeen, toimenpiteistä vastaavaksi nimettäisiin yksi vastuhenkilö. Poliisilaitoksella on mahdotonta toimia henkisen työsuojelun osa-alueella työsuoje-

luvastuuta kantaen, ellei siellä tiedetä keitä henkilöitä ja missä työtehtävissä poliisilaitokselta on oltu suuronnettomuudessa. Jokelan ja Kauhajoen tilanteissa yhteistä on, ettei yleisjohto tiennyt keitä poliiseja paikalla on ollut. Tämä tiedettiin ainoastaan suurin piirtein. Asiaa voidaan pitää ongelmallisena sekä jälkitoimenpiteiden että operatiivisen toiminnan kannalta.

Palokaasujen osalta toimenpiteet alkoivat sattumalta ja perustuivat vanhaan kaveruuteen. Tuosta eteenpäin tilanne hoidettiin Kauhajoen ja Alavuden kihlakuntien poliisilaitoksilla hyvin. Myös Keskusrikospoliisin henkilöstö, joka toimi ruumiintunnistustehtävissä oli tyytyväinen poliisihallinnon toimintaan. Työterveyslaitoksen toiminta sai poliisimiehiltä erityistä kiitosta. On tärkeää, että kun poliisimies on hoitanut työnsä hyvin virkavelvollisuuksiaan noudattaen ja joutunut terveydellisen uhan kohteeksi, että hänen asiansa otetaan työnantajan taholta hoidettavaksi.

Henkilö, jonka terveys on työtehtävissä mennyt arvostaa sitä, että häntä autetaan ja tuetaan. Otanta oli näiltä osin pieni eli yksi henkilö, mutta voidaan väittää, että tutkimuksen tulos on kuitenkin yleistettävissä.

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 vaikuttaa posttraumaattisen stressihäiriön syntyminen estää. Tutkimuksen kohteena olleissa organisaatioissa kaikissa tehtiin paljon enemmän jälkipuintia kuin vain defusing- tai debriefing. Sen perusteella mitä on saatu selvitettyä, PTSD-oireyhtymä esiintyy ainoastaan Virginia Tech'in tapauksen jälkeen.

Organisaation kannalta on järkevää pyrkiä hoitamaan kriittisen työtilanteen jälkitoimet hyvin. Tutkimuksen teoreettisessa osassa tuli esille, että pitkäaikaiset sairauslomat 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. Tällä on vaikutusta paitsi työntekijän työpaikalla myös hänen läheisilleen. Tutkimuksen teoreettisessa osuudessa tuli

esille, että huonosti hoidetut kriittiset työtilanteet voivat johtaa työntekijöiden sairastumisiin ja ääri-tilanteissa mahdollisesti jopa itsemurhiin.

Toimenpiteiden vaikuttavuutta arvioitaessa eräänä mittarina voidaan käyttää sen henkilöstön lukumäärää, joka tapahtuman johdosta jäi sairauslomalle. Tutkimuksen kohdeaineistona oli Kauhajoen poliisilaitoksen 40 henkeä, joista sairauslomaa tarvitsi kaksi henkilöä. Jokelan ja Virginia Tech'in tapausten osalta ei ollut saatavissa tarkkaa tietoa. Näissäkin käsitys oli, että sairaslomia tuli erittäin vähän. Kauhajoella ottaen huomioon tapahtuman laajuus ja sen mittasuhteet voidaan määrää pitää vähäisenä. Toimenpiteitä voidaan pitää tällä mittarilla mitattuna oikeina. Tutkimuksen teoreettisessa osuudessa tuli esille, että henkilön kokemaan traumaan vaikuttavat hyvin monet henkilöön liittyvät ominaisuudet. Tästä johtuen henkilöt kokevat samankin tilanteen hyvin eri tavoilla. Ääripäät muodostavat ne, jotka eivät koe mitään merkittävää tunnereaktiota sekä ne, jotka kokevat syvän traumaattisen kokemuksen. Työyhteisön johdon ja työsuojeluvastuussa olevien kohdalle tämä asettaa haasteen, koska reaktiot vaihtelevat suuresti. Reaktioiden vaihtelusta johtuen myös työntekijöiden jälkitoimenpiteille asettamat vaatimukset ja odotukset vaihtelevat suuresti. Suuressakin katastrofissa on niitä, joilla jälkitoimenpiteinä riittää yksi keskustelu. Toisessa ääripäässä ovat ne, jotka tarvitsevat toipuakseen pitkäaikaista ammatillista terapiaa.

### **Jälkitoimien järjestäminen, organisointi ja johtaminen**

Tutkimuksen alusta alkaen tiedossa on ollut, että jo illalla 23.9.2008 Kauhajoella järjestettiin defusing-istunto. Tutkimusta oli luontevaa lähteä tekemään teoreettisesti defusing ja debriefing- mallien eli CISD-malliin perustuen. Saman mallin mukaisesti jälkipuintia järjestettiin sekä Jokelan että Virginia Tech'in kouluampumisen jälkeen. Psykologinen jälkipuinti on ollut ja on vieläkin kiistanalainen menetelmä kriittisten tilanteiden jälkeen. Tutkimuksessa on tuotu esille psykologiseen jälkipuintiin liittyvät kriittiset näkökulmat.

Tutkimus osoittaa sen, kuinka vaikeaa on järjestää ns. oppikirjamainen psykologinen jälkipuinti. Kaikkiin kolmeen tapahtumaan osallistui paljon poliisin henkilökuntaa, jolloin myös defusing-istunnoissa oli paljon ihmisiä. Psykologisen jälkipuinnin istunnot eivät menneet puhtaasti Jeffrey T. Mitchellin CISD/CISM-mallin oppikirjojen mukaisesti. Tapahtumiin osallistuneiden ja tutkimuksessa mukana olleiden poliisilaitosten Kauhajoen, Keski-Uudenmaan, Hyvinkään, Virginia Tech'in ja Blacksburgin henkilökunta on kokenut jälkipuinnin onnistuneeksi. Henkilöstön osalta tätä on suoraan kysytty ainoastaan Kauhajoen poliisilaitoksen henkilöstöltä. Kauhajoen poliisilaitoksen henkilökunta koki istunnot hyödyllisiksi ja tärkeiksi. Tutkimuksessa tuli esille myös kuinka vähän suomalaisessa poliisihallinnossa on koulutettuja jälkipuinti-istunnon vetäjiä. Kauhajoella käytettiin Turun poliisilaitoksen henkilökuntaa. Lähempänä ei ollut ketään poliisihallintoon kuuluvaa. Joke-

lassa käytettiin alkuvaiheessa Helsingin poliisilaitoksen koulutettua henkilöstöä. Tämän jälkeen Keski-Uudenmaan ja Hyvinkään poliisilaitoksissa pienryhmäkeskusteluja vetivät ylikomisario ja komisario. Keski-Uudenmaan poliisilaitos turvautui myös työterveyshuoltonsa palveluihin. Yhdysvalloissa Virginia Tech'in jälkitoimissa oli mukana n. 30 jälkipuinti-istuntojen vetämiseen koulutettua poliisia.

Siitä, ketkä ovat kelpoisia toimimaan debriefing-istuntojen vetäjinä, on kaksi erilaista koulukuntaa. On niitä, joiden mukaan ainoastaan mielenterveystyön ammattilainen voi istuntoa vetää. Toinen oppisuunta tuo esille vertaisten ja omasta ammattikunnasta koulutettujen vetäjien merkitystä. Kauhajoella ja Virginia Tech'in jälkeen istuntojen vetäjinä toimivat tehtävään koulutetut, kokemusta poliisityöstä ja jälkipuinti-istunnoista omaavat henkilöt. Kauhajoella henkilöstö antoi heille erinomaiset arviot, jotka toistuivat vielä vuosi myöhemmin tehdyssä kyselyssä. Tutkimuksen perusteella on selvää, että vertaisten antama tuki sekä heidän vetämänsä istunnot ovat erittäin toimivia ja tehokkaita. Tutkimuksen tuloksena voidaan todeta, että istunnot on pidettävä, jopa pakollisina.

Tutkimuksessa tuli ilmi, että kun työyhteisöä kohtaa kriittinen tilanne tai kriisi, kyseessä on myös työyhteisön ja esimiesten kannalta erittäin vaativa tilanne. Työyhteisössä ovat tunteet pinnassa ja monenlaisia kysymyksiä ja vaatimuksia esitetään. Henkisesti vaativan ja kuormittavan tilanteen jälkeen on tärkeää, että tilanteen jälkitoimet käynnistetään. Tilanteen varalta tulisi olla suunnitelma, jonka mukaan edetään. Ellei ole mitään suunnitelmaa tai suunnitelma on puutteellinen, on mahdollista, ettei yksinkertaisimpiakaan järjestelyjä osata tehdä, kun tilanne on päällä. Tutkimuksessa tuli ilmi, ettei Kauhajoen jälkeen valtaosalla poliisilaitoksista ollut defusing ja debriefingin jälkeen mitään suunnitelmaa, jonka mukaan toimia. Tämä on mielenkiintoista, koska työsuojeluohjelman mukaisesti, jokaisessa poliisilaitoksessa olisi tullut olla suunnitelma jälkihoidon järjestämisestä.

Kauhajoella työsuojelutoimikuntaa laajennettiin yksittäisen henkilön idean pohjalta. Työyhteisössä oli tarve saada henkistä tukea, jota järjestettiin sen perusteella, että debriefing-istunnoissa olleet vetäjät olivat tulleet tutuiksi. Kun he tulivat uudelleen Kauhajoelle, ei ollut olemassa mitään valmista mallia tai suunnitelmaa, jonka mukaan he olisivat toimineet. Ainoa ajatus oli, että kaikkien kanssa on keskusteltava sekä pyrittävä selvittämään henkilökunnan tilanne. Tilannetta hoidettiin intuitiolla tai järjellä, riippuen siitä, keneltä kysyy. Joidenkin epäilijöiden mielestä tilannetta hoidettiin osaksi jopa tuurilla. Jos Kauhajoella olisi tuolloin tapahtuma-aikaan ollut tiedossa mitä Virginia Tech'in tapauksen jälkeen Yhdysvalloissa tehtiin, olisi tilanne ollut helpompi. Tähän palataan tarkemmin kun esitellään vertailun tulokset.

Suunnitellulla johtamisella ja toimivalla johtamisjärjestelmällä voidaan kriisien jälkeen vähentää merkittävästi tilanteiden aiheuttamaa stressiä. Purkukeskustelujen järjestäminen on nähty myös

osoitukseksi siitä, että työnantaja arvostaa työntekijöitään tuntevina ihmisinä sekä arvostaa heidän tekemäänsä työtä. Voidakseen johtaa suunnitelmallisesti on esimiesten syytä tuntea vastuunsa, kriisin oireita sekä niitä malleja, joita on olemassa stressin vähentämiseksi. Ilman näiden tuntemustakin voidaan osua oikeaan, mutta se on enemmän sattumaa kuin osaamista.

### ***3) Millaiseksi koettiin välitön jälkipuinti ja oliko se riittävä toimenpide suuronnettomuuden / kriisin jälkeen?***

#### **Toimenpiteiden riittävyys**

Poliisin ohjeistuksessa on todettu, että vaativien tehtävien jälkeen tulee käynnistää jälkihoito. Sen käynnistäminen on kenttä- ja yleisjohdon vastuulla. Defusing ja debriefing-istuntojen jälkeen apua tarvitsevat tulee ohjata työterveyshuoltoon. Ohjeistuksen riittävyttä voidaan arvioida Kauhajoen ja Jokelan tapauksien jälkeen.

Kauhajoella suoritettujen toimenpiteiden dokumentointi osoittaa, että kriisin jälkeen tarvitaan useita eri toimenpiteitä. Pelkkä defusing ja debriefing eivät ole riittäviä vaan tarvitaan myös pitkäaikaisempia toimenpiteitä. Kauhajoella defusing ja debriefing olivat hyvä alku. Työyhteisöä koskenut kriisi oli niin suuri, että pelkällä defusingilla ja debriefingillä ei olisi tilanteesta selvitty. Tätä tukee se, että Kauhajoen poliisilaitoksen henkilöstö arvosti parhaaksi tukimuodoksi jälkipuintiin koulutettujen ylikonstaapelien tarjoaman tuen, jota nämä antoivat 6.10.2008 alkaen. Toimenpiteiden osalta on huomattava, kuinka helposti poliisihallinnossa unohdetaan kanslian työntekijät. Kauhajoella tapahtui niin, että ensimmäisen kerran kanslian henkilökunta pääsi järjestäytyneiden toimenpiteiden kohteeksi 1.10.2008 pidetyssä henkilöstön yhteisessä tapaamisessa.

Toinen esimerkki kanslian unohtamisesta on omaispuhelimeen vastannut henkilö. Hän teki yleisjohdon määräyksestä sen minkä piti, mutta pääsi lähtemään pois töistä ilman, että kukaan kysyi häneltä mitään. Tutkimuksen teoreettisessa osuudessa tällainen toiminta tuomitaan epäeettiseksi toiminnaksi. Empiirinen aineisto tuki sitä teoriaosuudessa esille tullutta, että reaktiovaiheen siirtäminen voimistaa reaktioita, jotka väistämättä tulevat.

Toinen seikka, joka tukee väitettä siitä, ettei pelkkä psykologinen jälkipuinti olisi ollut riittävää, ovat henkilöstön vastaukset kysymykseen tarvitseeko Kauhajoen poliisilaitos tukitoimia 1.1.2009 jälkeen. Merkittävä osa henkilöstöstä oli sitä mieltä, että tukitoimia tarvitaan. Pitkäaikaisseuranta ei toiminut Kauhajoella teoreettisen mallin mukaisesti. Syynä tähän oli ennen kaikkea poliisin hallintorakenneuudistus, joka lakkautti vanhat poliisilaitokset, myös Kauhajoen kihlakunnan poliisilaitoksen 31.12.2008. Psykologisen jälkipuinnin riittämättömyydestä kertovat myös Jokelan ja Virginia Tech'in tapahtumat. Kummassakin tapauksessa pidettiin suuri määrä erilaisia tapaamisia, ihmisiä ohjattiin työterveyshuoltoon (Jokela) ja posttraumainternaatteihin (Virginia Tech). Voidaan sa-

noa, että defusing ja debriefing ovat hyviä ja välttämättömiä alkuja kriisien jälkeisten jälkitoimien käynnistämiseksi.

Kauhajoen ja Jokelan tapahtumat osoittavat, että ohjeistus työterveyshuoltoon turvaamisesta ei ole riittävä näin mittavissa tapahtumissa. Työterveyshuolto on hyvä yhteistyökumppani, mutta välittömän jälkipuinnin sekä muiden tarvittavien jälkitoimien resurssit on löydettävä poliisin omasta organisaatiosta. Kauhajoella työterveyshuollon varaan jättäytyminen olisi tarkoittanut jonoon jäämistä. Kun koko paikkakuntaa kohtaa näin mittava kriisi, poliisi on yksi avuntarvitsijataho muiden joukossa. Avunantajan kannalta katsottuna poliisi ei ole sen erikoisempi avuntarvitsija kuin muukaan, joten jonossa etuiluun ei ole perustetta. Jokelan tapahtumien jälkeen Keski-Uudenmaan poliisilaitoksen työterveyshuolto ei ruuhkautunut niin pahasti kuin Kauhajoen, päätellen siitä, että Keski-Uudenmaan poliisilaitos ja sen henkilöstö olivat saaneet työterveyshuollosta palveluita.

Kauhajoella laajennetun työsuojelutoimikunnan perustaminen oli eräs ratkaiseva tekijä tilanteen jälkitoimien hoitamisen kannalta. Näin tiedot kulkivat poliisilaitoksen johdon ja henkilöstön sekä työterveyshuollon välillä nopeasti ja luotettavasti. Työsuojelutoimikunta tulee ottaa heti mukaan kun poliisilaitoksen henkilöstö ja poliisilaitos joutuvat suuronnettomuuden osallisiksi. Työsuojelutoimikunnan laajentamista on syytä harkita aina, heti suuronnettomuuden jälkeen vaikei mikään oikeudellinen säännös sellaista tunne. Jokelan tapahtumien jälkeen ei Keski-Uudenmaan poliisilaitoksen työsuojelutoimikunnalla ollut mitään roolia tapahtumien jälkitoimien organisoinnissa. Poliisilaitoksessa jälkitoimien organisointi jäi niiden vastuulle, jotka olivat tilanteessa mukana.

Työyhteisön yhteiset kokoontumiset ja niissä käytävät keskustelut ovat erittäin hyvä keino työyhteisön palauttamisessa arjen rutiineihin. Kokemukset Kauhajoen tapahtumista osoittavat, että kun kriisi koskee koko henkilöstöä, on välttämätöntä järjestää yhteisiä tilaisuuksia. Joka tapauksessa on järjestettävä yhteinen kokoontuminen kaikille niille, joita tapaus on koskenut. Kummankin henkilökunnan yhteisen tapahtuman ohjelma oli rakennettu niin, etteivät tilaisuudet olleet CISD-mallin mukaisia psykologisia jälkipuinti-istuntoja. Tilaisuuksia suunniteltaessa ja tilaisuuksissa mukana olivat poliisihallinnossa pitkään mukana olleet psykologit. Asiantuntijoiden apua on syytä käyttää tilaisuuksia suunniteltaessa sekä luennoitsijoina.

Kauhajoen poliisilaitoksella alkoi tilanne Tampereen koulutuspäivien jälkeen olla normaali. Kauhajoen poliisilaitoksella ei oltu ampumatapahtuman jälkeen puhuttu poliisinhallintorakenteen uudistuksesta PORASTA. Kaikkea, kahvipöytäkeskustelut mukaan lukien, oli hallinnut ampumatapaus. Tampereen koulutuspäivien jälkeen ampumatapauksesta puhuminen käytännössä loppui ja puheenaiheeksi muuttui tulossa ollut poliisihallinnon uudistus.

Tehtyjen keskeisten toimenpiteiden arviot on esitetty aiemmin omissa kappaleissaan. Lopputuloksena on, että Kauhajoen poliisilaitoksen henkilökunta oli suoritettuihin toimenpiteisiin tyytyväi-

nen. Mitään tehtyä toimenpidettä ei voida pitää turhana. Tutkimuksen kohteena oli myös palokaasu- ja hengittäneet poliisimiehet. Heti tapahtuman jälkeen ei ollut selvää kuinka monelle palokaasuja hengittäneistä voi jäädä pysyviä terveydellisiä haittoja. Vuosi tapahtuman jälkeen tiedettiin, että yksi poliisimies menetti tapahtumassa terveytensä. RADS-diagnoosista huolimatta hänellä säilyi työkyky ja hän kykeni palaamaan poliisityöhön. Tutkimus toi esille, että kun työnantaja kantaa työsuojeluvastuunsa ja haluaa hoitaa tärkeimmän resurssinsa, henkilöstön, asiat hyvin, auttaa se henkilöstöä selviämään traumaattisistakin tilanteista. Välittäminen henkilöstöstä sekä kaikkien tarvittavien asiakirjojen ja papereiden täyttämisen avustaminen ovat tärkeitä seikkoja, kun työntekijää on kohdannut kriittinen ja traumaattinen tilanne. Onneksi tutkimuksen aineisto näiltä osin jäi pienemmäksi kuin alun pitäen näytti.

Vuosi tapahtuman jälkeen tehdyssä kyselyyn vastanneiden mukaan Kauhajoella poliisilaitoksen henkilöstölle tehdyt toimenpiteistä olivat yhtä myönteisiä kuin kyselyssä marraskuussa 2008. Kyselyssä tuli ilmi kuitenkin se, että sekä kansliassa että tutkinnassa koettiin, että he olivat jääneet asiansa vähemmälle huomiolle. Tämä pitääkin paikkansa, koska ensimmäisten kahdeksan päivän aikana ei näitä ryhmiä huomioitu laisinkaan.

Tutkimuksen teoreettisessa osuudessa kävi ilmi, että traumasta toipumisessa puhuminen on tärkeää, voidaan sanoa, että se on jopa kaikkein tärkeintä. Kouluampumisen jälkeiset tapahtumat tukevat tätä väitettä. Jokelassa, Kauhajoella ja Virginia Tech'issä järjestetyt defusing ja debriefing-istunnot eivät olleet tiukasti määriteltyinä CISD-mallin mukaisia psykologisen jälkipuinnin istuntoja. Edellä oleva kertoo siitä, että suurten tapahtumien jälkeen, jossa on paljon osallisia, ei jälkipuinnin-istuntojen järjestäminen ole kovinkaan helppoa. Tähän vaikuttaa ihmisten suuri lukumäärä sekä se, että tapahtumissa poliisityön luonteeseen kuuluu hyvin erilaiset tehtävät, joten erilaisten kokemusten määrä on suuri. Jälkipuinnin-istunnoissa pitäisi olla samankaltaisia kokemuksia kokeneiden olla samassa ryhmässä. Ryhmien määrä kasvaa suureksi, jolloin se asettaa vaatimuksen siitä, että istuntojen vetäjiä tulee olla paljon.

Psykologisen jälkipuinnin-keskustelujen nimellä kulkeneet ryhmäkeskustelut sekä erityisesti yksittäiset henkilökeskustelut koettiin henkilöstön keskuudessa merkittäviksi. Kyseessä on tyytyväisyys siihen, että on saanut puhua kokemuksistaan. Jokelan jälkeen Keski-Uudenmaan poliisilaitoksessa järjestettiin useita pienryhmäkeskusteluja, joihin osallistuivat tilanteessa johdossa olleet sekä kaikkien pahimmassa paikassa olleet. Haastattelussa tuli ilmi näiden keskustelujen merkitys palautumisen kannalta. Tutkimuksen empiria tukee selkeästi tutkimuksen teoreettisessa osassa esiin tullut puhumisen tärkeyttä. Puhuminen on tärkeintä.

#### ***4) Millaisena koettiin erityisesti ylimmän johdon rooli traumaattisen tilanteen jälkeen?***

##### **Ylimmän johdon tuki**

Kauhajoen poliisin henkilöstö koki, että ylimmän johdon vierailu Kauhajoella oli erittäin tärkeää ja merkityksellistä. Se loi tunteen, että henkilöstöstä välitetään ja heitä halutaan tukea vaikeassa tilanteessa. Tärkeää oli myös, että luvatuista asioista pidettiin kiinni ja ne toteutuivat sovitusti. Ministerin ja poliisiylijohtajan vierailu sekä heidän antamansa lupaus tarvittavista lisäresursseista oli merkittävä. Ilman tuota vierailua ja sitoutumista lisäresursseihin olisi ollut tilanne se, että poliisilaitoksen olisi ollut pakko selvitä omin avuin. Työpaikkaa koskettavan suuronnettomuuden jälkeen, joka aiheuttaa työpaikalle kriisin on selvää, että henkilöstön työkyky ei ole ennallaan ja näin ollen jopa päivittäisten rutiinien hoito voi muodostua liian raskaaksi. Kauhajoelle saatiin lisäresurssit, joiden avulla voitiin työtaakkaa jakaa ja antaa työntekijöille aikaa keskustella tapahtuneesta sekä palautua tapahtuman aikaisesta sekä sen jälkeisestä väsymyksestä.

Kauhajoen ja Jokelan eräänä merkittävänä erona oli, että Jokelan tapahtumien jälkeen Keski-Uudenmaan poliisilaitoksessa koettiin, etteivät he saaneet tukea poliisin ylijohtolta. On vaikea sanoa mistä tämä johtuu, mutta huomattava on, että poliisiylijohtajan virkaa hoiti 7.11.2007 eri henkilö kuin 23.9.2008. Kauhajoella oli hyvin voimakas tunne siitä, että poliisin ylijohto tukee henkilöstöä.

#### ***5) Mitä eroja Virginia Tech'in, Jokelan ja Kauhajoen kouluampumisten jälkitoimissa oli ja mitä eroista voidaan oppia?***

##### **Vertailua Kauhajoen, Jokelan ja Virginia Tech'in tapausten välillä**

Vertailutaulukko eri tapauksien välillä seuraavassa (taulukko 6). Vertailussa on vertailu seikkoja, jotka kuvaavat järjestelmien toimintaa eri tapausten välillä. Järjestelmän toimintaan on katsottu kuuluvan psykologisen jälkipuinnin järjestäminen, muut jälkitoimet kuten yksilökeskustelut, oliko jälkitoimilla ulkopuolinen koordinaattori, vertaistuki, käytettiinkö ammattilaisia vertaistuen lisäksi, kuinka seuranta suoritettiin ja oliko posttraumainternaatti järjestetty.



**Taulukko 7. Vertailutaulukko VT:n, Jokelan ja Kauhajoen tapausten välillä**

Toimenpide	Kauhajoki	Jokela	Virginia Tech
Defusing	Kyllä	Kyllä	Kyllä
Debriefing	Kyllä	Kyllä	Kyllä
Istuntojen vetäjät	Defusing yleisjohtaja. Debriefing koulutetut poliisimiehet	Defusing: koulutetut poliisimiehet Debriefing: työterveyshuollon psykologi	Ulkopuoliset, koulutetut poliisimiehet
Yksilökeskustelu (one- on- one)	Kyllä	Pienryhmäkeskusteluja, yksilökeskusteluja työterveyshuollossa	Kyllä
Ulkopuolinen koordinaattori	Kauhajoen poliisilaitos kyllä, muissa tapahtumaan osallistuneissa poliisiyksiköissä ei	Ei	Kyllä
Kuinka monta vertaistukiryhmää ja kuinka monta jäsentä ryhmissä oli	1 ryhmä 2 jäsentä	1 ryhmä, jossa 4 jäsentä ainoastaan defusing	8 ryhmää n. 30 jäsentä
Terveydenhuollon ammattilaisia	Kyllä	Kyllä	Kyllä
Poliisin psykologeja	Kyllä	Ei	Ei
Poliiseille fyysisiä vammoja	Kyllä	Ei	Ei
PTSD	Ei	Ei tiedossa	Ainakin yksi
Arvio psykologisesta jälkipuinnista	Myönteinen	Myönteinen	Myönteinen
Istuntojen vetäjien jälkipuinti	Ei	Ei	Kyllä, pakollinen
Systemaattinen palaverikäytäntö	Laajennettu työsuojelutoimikunta, poliisipäällikkö ja yksilökeskustelujen vetäjät	Ei systemaattista. päällystön aamupalavereissa tilannetta käytiin lävitse	CISM-istuntojen vetäjillä kyllä
Oikeudellisen avun tarve	Kyllä	Ei	Kyllä
Tehtiinkö suoritetuista toimenpiteistä arviointia	Kyllä	Ei	CISM-ryhmien vetäjät tekivät
Seuranta	Ei toiminut järjestelmällisesti	Ei toiminut järjestelmällisesti. Ryhmänjohtajille määrättiin seurantavastuu	Neljä vertaistukihenkilöä kävi kaksi kertaa jälkikäteen ja suorittivat seurantaa.
Post-traumainternaatti (PCIS)	Ei	Ei	Kyllä

Taulukosta käy ilmi, että kaikissa tutkituissa tapauksissa järjestettiin Jeffrey T. Mitchellin mallin mukaiset psykologiset jälkipuinti-istunnot, defusing ja debriefing. Kauhajoella defusing-istunnon vetäjänä toimi tilanteessa yleisjohtajana toiminut henkilö. Jokelan ja Virginia Tech'in jälkeen istuntojen vetäjinä toimi istuntojen vetoon koulutuksen saanut vertaistukihenkilö. Debriefing-istunnoissa

vetäjänä toimi Kauhajoella ja Virginia Tech’issä koulutuksen saanut poliisin vertaistukihenkilö. Jokelassa käytettiin työterveyshuollon psykologia.

Yksilökeskusteluja (one - on - one) käytiin kaikissa kolmessa tapauksessa. Jokelassa käytiin varsinaisessa tilanteessa johtajina toimineiden johdolla pienryhmäkeskusteluja. Kauhajoella ja Virginia Tech’issä yksilökeskusteluja kävivät koulutetut poliisimiehet. Jokelassa yksilökeskusteluja käytiin työterveyshuollon ammattilaisten kanssa.

Ulkopuolinen koordinaattori jälkitoimiin oli Kauhajoen tapaukseen liittyen Kauhajoen poliisilaitoksella. Tällä tarkoitetaan Kauhajoelle tapahtuman jälkeen nimitettyä poliisipäällikköä, joka sai tehtäväkseen vastata Kauhajoen poliisilaitoksen henkilökunnasta. Virginia Tech’issä ulkopuolisena koordinaattorina toimi naapuriosavaltion Pohjois-Carolinan Highway Patrolin komisario, joka on saanut koulutuksen CISM-malliin. Jokelan tapahtumien jälkeen ei jälkitoimien osalta ollut ulkopuolista koordinaattoria. Tapahtuman jälkipuinnin organisoinnista vastasivat tilanteessa johtotehtävissä olevat. Tutkimuksen mukaan he suoriutuvat tehtävästä hyvin. Tilannetta ei kuitenkaan voida pitää hyvänä. Kaikkien tilanteessa osallisena olleiden tulisi olla toimenpiteiden kohteena, ei niiden suunnittelijana ja toteuttajana. Kauhajoen osalta ei yhtenäistä koordinaatiota ollut muiden poliisilaitosten kanssa. Tämä johti siihen, että eri poliisilaitosten henkilökunta oli eriarvoisessa asemassa ja sai erilaisia palveluja. Koska kyseessä ovat henkilöt, jotka ovat olleet osallisina samassa tapahtumassa ja myös täysin samoissa tehtävissä olisi paras vaihtoehto ollut se, että koordinaattori olisi ollut ja hänellä olisi ollut velvollisuus sekä oikeus hoitaa myös muiden poliisilaitosten kuin Kauhajoen poliisilaitoksen henkilöstöä. Kauhajoen kouluampumisen jälkeen tilanne oli se, että erään poliisilaitoksen työsuojelupäällikkö oli tapahtumassa yleisjohdossa. Tilanteen jälkeen hän oli omassa poliisilaitoksessaan tilanteessa, että hänen piti hoitaa jälkitoimia. Tässä toteutuu sama asia kuin Jokelassa, toimenpiteiden kohteena olemisen sijaan hän olikin toimenpiteiden suunnittelija ja toteuttaja.

Suuri ero tapausten ja eri organisaatioiden välillä on vertaistukiryhmän koossa. Jokelan jälkeen Keski-Uudenmaan poliisilaitos käytti koulutettua vertaistukea ainoastaan defusingissa. Kauhajoella vertaistukea antoi 1 ryhmä, jossa oli kaksi jäsentä. Virginia Tech’in jälkeen oli koolla kahdeksan ryhmää, joissa oli yhteensä n. 30 jäsentä. Vertaistukea antaneiden osalta on todettava, ettei Kauhajoella ollut heille minkäänlaista purkutilaisuutta. Virginia Tech’in jälkeen vertaistukeen osallistuneilla oli pakollinen jälkipuinti, johon tuli vetäjät ulkopuolelta. Näiltä osin systeemi Yhdysvalloissa on kehittyneempi ja parempi kuin Suomessa.

Arviot psykologisesta jälkipuinnista ovat myönteiset kaikissa tapauksissa. Kauhajoen osalta arvio perustuu henkilökunnalle tehtyihin kyselyihin. Jokelan tapauksen jälkeen arvio perustuu työterveyshuollosta ja henkilöstöltä tulleeseen palautteeseen. Virginia Tech’in osalta arvio perustuu jälkipuinnista vastanneiden arvioihin sekä poliisipäälliköiltä tulleisiin kiitoksiin.

Systemaattinen palaveri käytäntö toimenpiteistä ja niiden reaaliaikaisesta vaikutusten seurannasta toteutui parhaiten Virginia Tech'in tapauksessa. Kauhajoella palaveri käytäntö oli paljolti laajennetun työsuojelutoimikunnan kokousten varassa. Viikolla, jolloin käytiin henkilökohtaiset keskustelut, oli säännölliset palaverit poliisipäällikön ja tukea antaneiden välillä. Jokelassa palaverit olivat päällystön tavanomaiset aamupalaverit. Seurannan ja toimenpiteiden suorittamisen kannalta systemaattista palaverikäytäntöä olisi Suomessakin kehitettävä.

Suoritettuja toimenpiteistä tehtiin arviointia Kauhajoella ja Virginia Tech'issä. Kauhajoen arviointi perustui työsuojelutoimikunnan puheenjohtajan suorittamaan kyselyyn sekä lääninjohdolle tehtyyn raporttiin. Virginia Tech'in jälkeen arviointia suorittivat jälkipuintiryhmienjohtajat palaverissa, jonka he pitivät noin kuukausi tapahtuneen jälkeen. Jokelassa ei arviointia suoritettu. Toiminnan kehittämisen kannalta arviontien tekemistä on pidettävä välttämättömänä. Arviointikäytäntöä olisi kehitettävä ja siitä olisi tehtävä automaattinen toiminta isojen tapahtumien jälkeen.

Posttraumainternaattia on Suomessa järjestetty pilottiseminaarina 3.-4.9.2010. Virginia Tech'in jälkeen ohjattiin poliiseja Post Critical Incident eli PCIS-seminaareihin. Tutkimuksessa tuli ilmi, että Kauhajoen kouluampumisen jälkeen Keski-Uudenmaan poliisilaitoksella oli ollut tarvetta jonkinlaisen posttraumainternaatin järjestämiseen. Suomessa on työn alla sen selvittäminen, että olisiko poliisissa tarvetta posttraumainternaatteihin. Todennäköisesti on, koska meilläkin on tapahtunut kaksi koulusurmaa, Sellon ampumistapaus sekä suuri joukko muita traumaattisia tilanteita. Muistettava on, että 7 % ”Väkivalta poliisityössä-” raporttiin vastanneesta yli 2000 poliisista vastasi: olisin tarvinnut apua, mutta en ole sitä hakenut. Tämänkin perusteella on todennäköistä, että posttraumainternaatille olisi tarvetta.

Vertailu tuo esille sen, että Yhdysvalloissa järjestelmät ovat kehittyneempiä. Suomalaisissa tapauksissa asiat ovat menneet hyvin, mutta osittain kysymys on ollut sattumasta. Luomalla järjestelmä voimme vähentää sattuman osuutta.

Yhdysvalloissa jälkihoito ei ainakaan Virginian, Pohjois-Carolinan eikä Etelä-Carolinan osavaltioissa perustu säädöksiin. Suomessakin säädöspohjan velvoittavuus on epäselvä. Tutkimus tuo esille, että säädöksistä huolimatta velvollisuus järjestää asianmukaiset jälkitoimenpiteet ovat ensisijassa *moraalisia sekä eettisiä ja kuuluvat hyvään työturvallisuusjohtamisen käytäntöön.*

## **5.2. Tutkimusmenetelmän arviointi**

Tutkimusmenetelmä on ollut tapaustutkimus. Tapaustutkimus on sopinut monimuotoisuutensa vuoksi erinomaisesti tämän tutkimuksen tekemiseen. Tutkimuksessa on käytetty hyväksi tapaustutkimusmenetelmän antamia mahdollisuuksia monipuoliseen aineiston keruuseen. Tutkimus on siinä mielessä ainutlaatuinen, että se on ensimmäinen, jossa kuvataan niitä kaikkia toimenpiteitä, joita

organisaatiossa joudutaan tekemään, kun organisaation jäseniä on kriisissä työtehtävissä. Tapaus- tutkimuksen kentässä tätä tutkimusta voidaan pitää kuvailevana ja paljastavana tapaus- tutkimuksena. Kauhajoen osalta kuvaus on kaikkein laajin ja sen analysointi menee työntekijä tasolle asti. Kauhajoen, Jokelan ja Virginia Tech'in osalta on suoritettu järjestelmiä koskevaa vertailua. Järjestelmällä tarkoitetaan tässä eri organisaatioiden järjestämiä toimenpiteitä.

Tapauksen tutkiminen on ollut pääosin kvalitatiivista, jossa kvantitatiivinen aineisto on ainoastaan Kauhajoella henkilöstölle suunnattu kysely. Tuon kyselyn rajoitteena on se, ettei sitä alun perin suunniteltu tieteelliseen käyttöön. Idea kyselyn suorittamiseen oli työsuojelutoimikunnan puheenjohtajan, joka halusi selvittää tehtyjen toimenpiteiden osalta mitä henkilökunta ajattelee ja miten he kokivat suoritettut toimenpiteet.

Tutkimuksen aikana suoritettiin haastatteluita sekä käytiin lukuisia määriä keskusteluja eri henkilöiden kanssa. Haastattelut olivat erittäin kiinnostuneita aiheesta sekä erittäin halukkaita osallistumaan tutkimukseen. Haastattelut olivat näin erittäin antoisia tutkimuksen kannalta. Eräs merkittävä aineisto oli käydyt lukuisat keskustelut. Keskusteluiden osalta on todettava, että niiden dokumentointi on todellinen haaste. Keskusteluja käytiin useita jokaisen henkilön kanssa, jonka kanssa asioista on keskusteltu. Keskustelut olivat avoimia, pohtivia sekä asioita eteenpäin vieviä. Loppuvuodesta 2008 käydyt keskustelut olivat sellaisia, etteivät keskustelujen osapuolet tienneet niitä käytettävän tutkimuksessa. Vuoden 2009 alusta, kun tutkimus varsinaisesti käynnistyi, keskusteluja käytiin syventävässä merkityksessä ja kaikki tiesivät, että keskusteluja tullaan käyttämään tutkimuksessa. Vuonna 2008 käytyjen keskustelujen käyttämiseen tutkimukseen saatiin lupa. Keskustelut toivat mukanaan syvemmän ymmärryksen tutkittavien ilmiöiden olemuksesta.

Työsuojelupäälliköiden haastatteluilla haettiin vastauksia työturvallisuuden johtamisen organisointiin suuronnettomuuksien jälkitoimissa, työsuojeluvastuun kohdentumiseen, tiedonkulkuun sekä jälkitoimien välttämättömyyteen. Haastatteluilla saavutettiin niille asetetut tavoitteet.

Tutkimuksen psykologisen jälkipuinnin teoreettinen osuus on perustunut ns. Cullbergin malliin traumaattisen stressin kokemisesta. Malliin pohjautuen Jeffrey T. Mitchellin loi CISM-malliin, johon osana kuuluu CISD, joka sisältää defusingin ja debriefingin. Tämän teoreettisen pohjan käyttäminen on ollut luonnollista, koska kaikissa tutkimuksen tapauksissa välitön jälkipuinti perustui tähän malliin. Kriiseihin painottuva kirjallisuus on ollut yhdysvaltalaisista ja pohjoismaista. Tätä voidaan pitää perusteltuna, koska kriisitutkimus on näissä maissa hyvin pitkällä. Myös psykologisen jälkipuinnin tai – hoidon tutkimus ja sen käyttäminen katastrofien ja kriisien jälkeen on Pohjoismaissa hyvin yleistä.

Osallistuvan havainnoitsijan rooli ei ollut puhtaan tieteellinen osallistuvan havainnoitsijan rooli. Tästä syystä tutkimusta ei voida pitää osallistuvan havainnoinnin metodein tehtynä. Dokumentointi

ei näiltä osin ole sellaista kuin osallistuvaan havainnointiin kuuluu. Tiukan tieteellisesti arvioituna dokumentointi on näiltä osin puutteellista. Dokumentointi on kuitenkin riittävää ottaen huomioon käytetyn tapaustutkimusmetodin. Dokumentoinnin luotettavuutta on pyritty näiltä osin parantamaan varmistamalla, että käsitykset ovat tutkijalla ja tutkittavan yksikön jäsenillä samanlaiset. Tutkimuksen kannalta olisi ollut tietysti parempi, jos tuolloin käydyt keskustelut olisi dokumentoitu samantien.

Tapahtuman kuvauksen osalta tutkimuksessa on tukeuduttu julkisiin lähteisiin. Näin on vältetty se, että julkisessa tutkimuksessa olisi jotain sellaista, jota voitaisiin pitää salaisena. Tapahtuma on julkisuudessa kuvattu niin tarkasti, että sitä voidaan tutkimuksellisessa mielessä pitää riittävänä.

Kuvailemalla tapaus sekä kertomalla tehdyt toimenpiteet sekä suorittamalla niistä arviointi on oikea tapa tutkia tällaista tapahtumaa. Tapaustutkimuksella on saatu esille tapahtuman laajuus sekä ne moninaiset seikat, jotka vaikuttavat työyhteisöön ja työntekijään, tällaisen tapahtuman jälkeen.

Tutkimusmenetelmällä on saatu esille työnantajan velvollisuus ryhtyä työsuojelullisiin toimenpiteisiin kriisin jälkeen. Tutkimusmenetelmä on antanut mahdollisuuden kuvata psykologista jälkipuintia ja sen vaikuttavuutta. Myös puutteellisista jälkitoimista mahdollisesti aiheutuvat haitalliset seikat kuten stressi, uupumus, burn-out ja post-traumaattinen stressihäiriö on saatu kuvattua.

### ***5.3. Tulosten luotettavuuden arviointi***

Tutkimuksen luotettavuutta arvioidaan tulosten reliabiliteetin ja validiteetin suhteen. Reliabiliteetti tarkastelee laajuutta, jolla samaa ilmiötä samassa tarkoituksessa tutkivien tutkijoiden havainnot tuottavat suunnilleen samoja tuloksia. Se liittyy läheisesti yleisyyteen, toistettavuuteen ja falsifioitavuuteen. Validiteetti tarkoittaa kuvaako teoria, malli tai käsite tarkasti todellisuutta.

Käsitteet reliabiliteetti ja validiteetti ovat keskeisiä kvantitatiivisessä tutkimuksessa. Tutkimuksessa keskeinen kysymys on kysymys yleistettävyydestä. Tapaustutkimuksessa pyritään analyttiseen yleistettävyyteen, pyritään yleistämään ja laajentamaan teorioita.

Tapaustutkimuksessa yleistettävyyden sijaan voidaan käyttää käsitettä siirrettävyys. Siirrettävyydellä tarkoitetaan, että tutkimustuloksia vertailemalla voimme hyödyntää tuloksia yksittäistä tapausta laajemmin. (Saarela-Kinnunen & Eskola 2007, 189, Kakkuri-Knuutila & Heinlahti 2006, 175)

Tutkimuksen yleistämisestä teoriaan voidaan käyttää kahta eri käsitettä ”analyttinen yleistäminen” ja ”tilastollinen yleistäminen”. Tapaustutkijan on kyettävä erottamaan nämä kaksi yleistämistapaa toisistaan ja ymmärtämään niiden erot. Tilastollinen yleistäminen on yleistä tilastollisissa tutkimuksissa esimerkiksi kyselytutkimuksissa. Yin pitää tilastollista yleistämistä kohtalokkaana virheenä, kun tapaustutkija pyrkii yleistämään omaa tutkimustaan. Tähän on syynä se, ettei tapaus ole

näytteenottoyksikkö eikä sitä pidä sellaisesta syystä valita. Tapaus pitää valita, kuten laboratoriotutkija valitsee uuden kokeensa. Tapaustutkimus tulee yleistää analyttisesti. Mikäli kaksi tai useampi tapaustutkimus tukee teoriaa, niin silloin voidaan sanoa, että koe on toistettu. Analyttista yleistämistä voidaan käyttää yhden tai useamman tapauksen tutkimuksesta. Tapaustutkijan tulee välttää sellaisia sanontoja kuin ”tapauksen näytteet” tai ”tapauksen pieni otanta”. (Yin 38–39).

Empiiriseen tutkimukseen kuuluu neljä testiä 1) vastaako sisältö otsikkoa, 2) sisäinen validiteetti, 3) ulkoinen validiteetti ja 4) reliabiliteetti. Reliabiliteetti on tutkimuksessa erittäin tärkeää. Reliabiliteetti tapaustutkimuksessa on Yinin mukaan ennen kaikkea sitä, että tutkimuksen proseduuri dokumentoidaan hyvin. Tällöin voidaan varmistaa, että tutkimuksen tulokset ovat luotettavia ja ikään kuin toistettavissa. Tapaustutkimuksen kohdalla pitää muistaa, että juuri toista täysin samanlaista tapausta ei ole eikä tule, joten täydellinen toistaminen toisin kuin esim. laboratoriokokeissa ei ole mahdollista. (Yin 45). Tutkimuksen proseduuri, käytetyt aineistot, käytetyt haastattelumenetelmät sekä niistä tehdyt analyysit on kuvattu niin hyvin kuin tutkija on pystynyt.

Laadullisessa tutkimuksessa luotettavuutta parantaa se, että tutkija selostaa tarkasti tutkimuksen eri vaiheet. Aineiston tuottamisen olosuhteet on kerrottava tarkasti ja kattavasti sekä totuudenmukaisesti. Haastatteluista tulisi mm. kertoa aika, mahdolliset häiriötekijät sekä mahdolliset virhetulkinat. (Hirsjärvi ym. 2007, 227) Tutkimuksen aineistot on selvitetty tutkimuksessa aiemmin. Tutkimuksen aineisto on antanut riittävän mahdollisuuden selvittää poliisiorganisaatioiden toimintaa kouluampumisten jälkeen. Aineistoa on sekä kotimaasta että Yhdysvalloista. Tapahtumissa on ollut mukana niin monta eri poliisiorganisaatiota, että tutkimus antaa mahdollisuuden siirtää sen tulokset vastaavien tapahtumien jälkitoimiin.

Yleisesti ottaen yleistettävyyttä parantaa se, jos tutkimuksen kohteena on useampia tapauksia. Kouluampumistapahtumat ovat toimintaan osallistuneiden yksilöiden sekä työpaikkojen osalta niin suuria ja massiivisia, että se parantaa tämän tapaustutkimuksen yleistettävyyttä. Suomalaisten kokemusten yleistettävyyttä parantaa vielä se, että meillä on yksi poliisi. Poliisien koulutus tapahtuu yhdessä paikassa ja on yhdenmukaista. Yhdysvaltalainen poliisikulttuuri ei ole organisaatiotasolla yhtä yhteneväinen kuin suomalainen. Siellä poliisiorganisaatio jakaantuu useisiin eri viranomaisiin, mutta kuten Virginia Tech’in tapahtumat osoittavat, niin Yhdysvalloissakin kouluampumistapahtuman laajuus tuo tullessaan sen, että toimenpiteitä tehdään kiinteässä yhteistyössä yli osavaltioiden rajojen. Tutkimuksellisessa mielessä tämä parantaa tutkimuksen yleistettävyyttä.

Tutkimuksen kannalta ongelmallista on, ettei ole vertailuryhmää. Toimenpiteiden vaikuttavuuden arviointia parantaisi, jos olisi ryhmä, joka olisi kohdannut samanlaisen tilanteen, ja jolle ei olisi järjestetty jälkitoimenpiteitä. Tällaisen tutkimusasetelman rakentaminen olisi ollut epäeettistä. Kos-

ka vertailuryhmää ei ole ollut käytössä, on tutkimuksessa turvaututtu arviointeihin sekä haastattelussa saatuihin näkemyksiin.

Käsitteen jälkitoimet yleistettävyyttä sekä käsitteestä laaditun kuvan kohdalta voidaan todeta, että ne ovat yleistettävissä ja siirrettävissä mihin tahansa organisaatioon, jota on kohdannut kriisi. Tutkimuksen tulokset ovat siirrettävissä työyhteisöihin, joiden jäsenet ovat joutuneet suuronnettomuuksissa tai kriiseissä ensisijaisen tai toissijaisen traumatisoinnin kohteiksi tai kokeneet tilanteessa muutoin suurta stressiä. Siirrettävyyttä puoltaa se, että trauman kokemisessa on tietyt lainalaisuudet kuten myös traumasta toipumisessa. Ne eivät ole riippuvaisia siitä missä organisaatiossa ihminen työskentelee.

Siirrettävyyttä täysin toisiin organisaatioihin puoltaa myös se, että myös muualla kuin poliisi-työssä tai palo- ja pelastustehtävissä voidaan kokea traumaattisia tilanteita. Tästä on osoituksena kaksi Helsingin Sanomien Nyt-viikkoliitteessä 3/2010 julkaistua tarinaa:

Metron kuljettaja 38 v nainen kertoo:

*”Olin tulossa Kampin metroasemalle ja näin, että laiturilla heilui vanhempi mies. Hän siirteli painoaan jalalta toiselle. Sitten liike vaihtui: mies näytti siltä kuin lähtisi juoksemaan.*

*Kun juna tuli tunnelista, mies lensi vauhdilla sen eteen, paiskautui tuulilasiin ja putosi kiskojen väliin. Hetken katsoin häntä suoraan silmiin. Se oli järkyttävää, koska mitään ei ollut tehtävissä. Hän kuoli välittömästi.*

*Se työpäivä loppui siihen. Tämä oli onneksi siisti tapaus, ettei tarvinnut peruutella junaa ja etsiä paloja raiteilta.*

*Poliisi puhallutti minut ja selvitti taustani. Sitten tuli SOS-auton väki. (SOS-auto on Helsingin ja Tuusulan henkisen ensiavun yksikkö.)*

*Tunteet tulivat pintaan vasta myöhemmin kotona. Yö meni konjakin avulla. Kaksi seuraavaa päivää ja yötä olivat pahimmat.*

*Näin hirveitä painajaisia ja sääntäilin unissani. Ajoin uudelleen ihmisen yli. Milloin olin louhikossa, milloin missäkin rotkossa koko junan kanssa. Uhreja tuli koko ajan lisää.*

*Olin kolme päivää sairauslomalla ja kävin kriisipsykologin luona juttelemassa. Psykologikäynnin jälkeen helpotti. Se varmaan aukaisi koukeroita, joita en edes itse tiedostanut.*

*Tapahtuma jätti jäljet. Joka päivä mietin töissä, milloin ja mistä seuraava tulee.*

*Sairausloman jälkeen ajoin jonkin aikaa onnettomuuspaikan ohi huomattavasti hiljempaa. Kädet olivat kauhusta märät.”*

Bussinkuljettaja nainen 45 v kertoo:

*”Ajoin Simonkatua alas ja olin vielä kaukana suojatiestä, kun näin, että joku astui suoraan bussin eteen. Nuori aikuinen päätti ilmeisesti ajatuksissaan*

*ylittää tien katsomatta, tuleeko autoja. Hän oli muutamassa sekunnissa edessäni.*

*Ne olivat uskomattomat sekunnit, kun tajusin, että hän jää alle. Tempaisin ratista. Muistan yhä, miltä kuulosti, kun hänen päänsä kolahti bussin oikeaan kulmaan: se oli kuin moukari. Tuntui, että kuulin kallon murtuvan.*

*Nuori lennähti jalkakäytävälle ja jäi makaamaan maahan. En mennyt uhrin luo, koska suojelin itseäni. En halunnut nähdä hänen kasvojaan ja vammojaan.*

*Poliisit jututtivat minua lyhyesti, ja työnjohdolta sain ohjeen odottaa seuraavaa vuoroa. Yleensä kuljettaja otetaan pois linjalta tällaisen jälkeen.*

*Kädet tuntuivat puutuvan. Ajoin loppupäivän mielettömän varovaisesti. Olin ajanut bussia lähes 20 vuotta ilman kolareita, ja nyt kävi näin. Olin oikeastaan vihainen tuolle ihmiselle. Tuntui, että hänen takiaan ammattitaitoinen olisi romutettu.*

*Miesystäväni joutui kuuntelemaan spekulointiani onnettomuudesta koko viikonlopun. Alkuviikosta työnantaja järjesti keskustelun terveydenhoitajan kanssa, mutta se tuli myöhässä.*

*Alle jäänyt selvisi onnettomuudesta, mutta loukkaantui vakavasti. Hän sai huomautuksen liikenneturvallisuuden vaarantamisesta. Minua ei syytetty.*

*Bussifirma vei ruusuja sairaalaan. Minä en ruusuja saanut, vaikka koin olevani myös uhri.”*

Tarinoista käy ilmi hyvin traumaattisen stressin kokemus. Tapaukset kertovat myös siitä, että muillakin työpaikoilla tulisi olla selkeät toimintamallit sekä tietoisuus siitä mikä on traumaattinen stressi ja miten työnantajan tulee toimia. Tämän tutkimuksen tulokset ovat siirrettävissä myös näihin työpaikkoihin.

#### **5.4. Suositukset tutkimustuloksiin perustuen**

Suositukset tutkimustuloksiin perustuen vastaavat siihen kysymykseen mitä voimme ottaa opiksi. Poliisiorganisaatiota kohtaavat katastrofit voidaan jakaa kahteen kategoriaan keskipakoiisiin ja keskihakuisiin katastrofeihin.

Kriisien jälkeen vaadittavien jälkitoimien lista on pitkä. Poliisin tulee **laatia suunnitelmat** kriittisten työtilanteiden jälkeen tehtäville toimenpiteille. Suunnitelman runko tulee laatia **valtakunnallisesti**, koska Suomessa on yksi valtakunnallinen poliisi ja on turhaa resurssien hukkaamista, jos jokaisessa yksikössä suunnitelman laatiminen aloitetaan alusta.

Tutkittavina olleet tapahtumat ja niiden jälkitoimet osoittavat myös, että **psykologiseen jälkipuintiin koulutetuilla poliiseilla on oma paikkansa ja roolinsa vertaistukea antavina henkilöinä**. Psykologiseen jälkipuintiin ja vertaistuen antamiseen pitäisi kouluttaa enemmän poliisinhenki-



löstöä kuin mitä nyt on. Jokaisessa poliisin yksikössä tulee olla psykologiseen jälkipuintiin ja vertaistuen antamiseen koulutettua henkilöstöä.

Koska henkinen työsuojelu on työsuojelukysymys ja työsuojeluvastuu kuuluvat esimiehille, on syytä poliisihallinnossa selventää sitä, että asianmukaisten jälkitoimien hoitaminen kuuluu esimiesten vastuulle. Esimiesten työsuojeluvastuuta on korostettava henkisessä työsuojelussa. **Esimiesten tulee saada koulutusta traumaattisen kriisin tunnusmerkeistä sekä asian mukaisista jälkitoimista.** Kun tapahtuma on suuri (kriisi), on selvää, ettei pelkkä psykologinen jälkipuinti ole riittävää.

Keskipakoisten kriittisten työtilanteita varten tulee laatia valtakunnallinen suunnitelma sekä määrätä siihen henkilöt, joita voidaan käyttää apuna tällaisten tilanteiden asianmukaiseen selvittämiseen. Poliisissa työskentelee **psykologin koulutuksen** saaneita, joilla on **tuntemusta poliisityöstä.** Heidän käyttämisensä keskipakoisten tilanteiden jälkeen olisi merkityksellistä, koska heillä on koulutusta ja kokemusta ihmismielestä.

Tutkimus toi esille, että tutkimuksen suomalaisissa tapauksissa jälkihoitovastuu jäi liiaksi niiden varaan, jotka olivat mukana myös varsinaisessa tapahtumassa. Näiden henkilöiden ei tulisi olla jälkitoimenpiteistä vastaavia toiminnan tekijöitä vaan toiminnan kohteita. Suomessa pitäisi luoda järjestelmä, jossa on mahdollista, että **jälkitoimista tulee vastamaan sellainen henkilö, joka on tapahtumien ulkopuolelta.**

Yhdysvalloissa oli Virginia Tech'in jälkipuinti-istuntojen vetäjille pakollinen purkutilaisuus, jonka tulivat vetämään täysin ulkopuoliset henkilöt. Suomessa jälkipuintien vetäjille ei ollut tarjolla mitään tukea. **Jälkipuintien vetäjien jaksamiseen sekä heidän purkutilaisuuksiinsa tulee kiinnittää erityistä huomiota.**

Nykyaikainen tiedonvälitys on erittäin nopeaa ja osittain jopa aggressiivista. Tiedot kriiseistä ja suuronnettomuuksista leviävät lähes reaaliaikaisesti. Tämä asettaa myös viranomaisten tiedottamiselle merkittävän haasteen. Tiedotusvälineiden ja omaisten tiedon tarpeen tyydyttämiseksi on suuronnettomuuksien ja katastrofien aikana syytä perustaa omaispuhelin. Kauhajoella ja Jokelassa omaispuhelin perustettiin ja se toimikin hyvin. Näiden kokemusten perusteella on syytä järjestää koulutusta omaispuheliminnon organisoimisesta sekä siihen vastaamisesta. Omaispuhelimintä pitäisi poliisissa järjestää samankaltaisesti kuin Suomen Punainen Risti on järjestänyt kriisipuhelimeen vastaamisen. **Yhteen poliisilaitokseen koulutettaisiin tarvittava määrä omaispuhelimeen vastaajia.** Kun tapahtuu kriisi, niin valtakunnallinen puhelinnumero otetaan käyttöön ja koulutetut vastaajat hoitavat puhelimeen vastaamisen. Kriisissä omaispuhelimeen vastaaminen on vaativaa ja kuormittavaa työtä, kuten Kauhajoella havaittiin.

### **5.5. Jatkotutkimuksen tarpeen arviointi**

Tämä tutkimus on ensimmäinen yritys kuvata työturvallisuusjohtamisen näkökulmasta sitä kokonaisuutta, joka tulee organisaatiossa eteen kuin se tai sen jäsenet kokevat traumaattista stressiä tai voimakasta tilanteeseen sidottua stressiä.

Jatkotutkimuksen aiheena seuraavan kriisin jälkeen voi olla tässä tutkimuksessa esiin tulleiden asioiden tarkempi ja syvempi tutkimus. Tämä tutkimus on ennen kaikkea kuvaus niistä toimenpiteistä ja seikoista, joita asianmukaisesti hoidetuissa jälkitoimissa tulee esille. Tarkemman tutkimuksen kohteena voi olla jälkitoimien organisointi, työntekijöiden tuntemukset sekä mahdollinen seurantatutkimus.

Jatkotutkimusta tulisi suorittaa auttajien osalta, kun tapahtuu seuraava kriisi. Auttajien kokemaan stressiä tilanteessa tulisi tutkia, jotta saisimme entistä parempaa tietoa siitä, kuinka auttajat kokevat tilanteet ja niistä palautumisen. Kauhajoella ja Jokelassa oli mukana myös pelastustyöntekijöitä. Heidän organisaationsa toiminta olisi yksi otollinen tutkimuksen kohde. Pelastuslaitoksissa Suomessa työskentelee suuri joukko vapaaehtoisia, joiden traumaattisten tilanteiden stressinsietokyvyttä ei ole tietoa. Vapaaehtoisten mukana olo asettaa myös organisaatiolle erilaisia vaatimuksia kuin se, että kaikki ovat organisaation palkkalistoilla kuten poliisissa. Vapaaehtoiset menevät tapahtumien jälkeen kuka mihinkin omalle työpaikalleen. Tällöin esimerkiksi mahdollisuudet kollegiaaliseen keskusteluun ovat huonot. Suomalaisessa järjestelmässä poliisit partioivat kaksin, jolloin on hyvät mahdollisuudet kollegiaalisen keskustelun käymiseen.

## LÄHTEET:

### Kirjalliset lähteet:

- Aaltola, Juhani & Valli, Raine (toim.) 2007. Ikkuna tutkimusmetodeihin I. Metodien valinta ja aineiston keruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. Juva. PS-kustannus.
- Adler, Amy B. & Litz, Brett T. & Castro, Carl Andrew & Suvak, Michael & Thomas Jeffrey L. & Burrell, Lolita & McGurk, Dennis & Wright, Kathleen M. & Bliese, Paul D. 2008. A Group Randomized Trial of Critical Incident Stress Debriefing Provided to U.S. Peacekeepers. *Journal of Traumatic Stress*, Vol. 21, No. 3, June 2008, pp. 253–263
- Aho, Pasi 2008. Viranomaisyhteistyötä tehtiin hankalissa olosuhteissa Kauhajoella. Artikkelinä Sireeni 3/08. Turku. Länsi-Suomen lääninhallitus. Poliisiosasto
- Ahonen, Guy & Vainio, Harri 2010. Työurien pidentäminen vaatii uudenlaista ajattelua. Vieraskynä artikkeli 17.1.2010 Helsingin Sanomat A 2
- Alexander, David A. & Wells, Andrew 1991. Reactions of Police Officers to Body-Handling after a Major Disaster A Before-and-After Comparison. *British Journal of Psychiatry*. 159, 547-555
- Archbold, Carol A. 2004. *Police Accountability, Risk Management, and Legal Advising*. New York. LFB Scholarly Publishing LLC
- Arendt, Mikkel & Elklit, Ask 2001. Effectiveness of psychological debriefing. *Acta Psychiatrica Scandinavica* 2001: 104: 423–437. Munksgaard 2001.
- Aro Antti, Matthiesen Stig Berge, Nääänen Petri & Salmela-Aro Katariina 2003. Bergen burnout indicator 15. Edita. Helsinki.
- Booth R. T & Lee T. R. 1995. The role of human factors and safety culture in safety management. *Process Industry Mechanical Engineers* 209, s. 393-400
- Brown Jennifer M. & Campbell Elizabeth A. 1995. *Stress and Policing. Sources and Strategies*. Wiley. Chichester.
- Burke, Ronald J. & Mikkelsen, Auslaug. 2004. Burnout, job stress and attitudes towards the use of force by Norwegian police officers. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management* Vol. 28 No. 2, 2005 pp. 269-278.
- Castren, Maarit & Ekman, Simo & Martikainen, Matti & Sahi, Timo & Söder, Jouko (toim) 2006. *Suuronnettomuusopas*. Duodecim. Helsinki
- Copes, Heith (toim.) 2005. *Policing and Stress*. Upper Saddle River, New Jersey. Pearson Prentice Hall.
- Cullberg, Johan 1991. *Tasapainon järkkyyssä*. Otava. Keuruu.
- DeJoy, David M. 2005. Behavior change versus culture change: Divergent approaches to managing workplace safety. *Safety Science* Vol 43, Issue 2, February 2005, pp. 105-129
- DeJoy, David M. & Della, Lindsay J. & Vandenberg, Robert J. & Wilson, Mark G. 2010. Making work safer: Testing a model of social exchange and safety management. *Journal of Safety Research* 41 (2010) 163–171.
- Devilley, Grant J. & Cotton, Peter 2003. Psychological Debriefing and the Workplace: Defining a Concept, Controversies and Guidelines for Intervention. *Australian Psychologist* July 2003 volume 38, number 2 pp. 144-150.
- Devilley, Grant J., Gist, Richard & Cotton, Peter 2006. Ready! Fire! Aim! The Status of Psychological Debriefing and Therapeutic Interventions: In the Work Places After Disasters. *Review of General Psychology* 2006. Vol. 10, No. 4, 318-345. American Psychological Association.
- Downen, Craig 2010. Sticks and Stones: the Importance of Psychological Safety in the Workplace. *Canadian Manager* Fall2010, Vol. 35 Issue 3, p4-7

- Dyregrov, Atle. 1994. Katastrofipsykologian perusteet. Vastapaino. Tampere
- Dyregrov, Atle. 2004. Onko psykologinen jälkipuinti tehokas menetelmä? Traumaterapiakeskus.
- Ellonen Erkki, Nurmi Lasse, Raivola Petri, Välitalo Tarmo & Välitalo Unto 1997. Poliisityön psykologiaa. Poliisin oppikirjasarja 7/97. Sisäasianministeriö Poliisiosasto. Helsinki.
- Elstad, Gunnar 2003. Kun elämä satuttaa. Perussanoma Oy. Kauniainen.
- van Emmerik Arnold A P, Kamphuis Jan H, Hulsbosch Alexander M & Emmelkamp Paul M G 2002. Single session debriefing after psychological trauma: a metaanalysis. Lancet 2002; 360: 766–771
- Eskola, Jari & Suoranta, Juha 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Vastapaino. Jyväskylä
- Eskola, Kaisa & Leino, Tuula 2008. Väkivalta ja sen uhka poliisipartiotyössä. Seurantatutkimuksen loppuraportti. Valtion työsuojelurahasto. Työterveyslaitos. Helsinki.
- Evans, Alexander W. 2011. Pastoral Leadership with Police in Crisis. Doctor of Ministry Project, Columbia Theological Seminary, Georgia, USA.
- Everly, Georg.S. & Mitchell, Jeffrey.T. 1997. Critical Incident Stress Management (CISM):A New Era and Standard of Care in Crisis Intervention. Ellicott City, MD: Chevron.
- Finn, Peter 1997. Reducing Stress:An Organization-Centered Approach. FBI Law Enforcement Bulletin.
- Haapalainen, Ilkka 2005. Jämäkkä esimies vaikeiden työsuhdetilanteiden ratkaisijana. Edita. Helsinki
- Hackett, Dell P. & Violanti, John M. 2003. Police Suicide. Tactics for Prevention. Charles C Thomas Publisher LTD. Springfield. Illinois. USA
- Harjajärvi Minna, Kiikkala Irma & Pirkola Sami 2007. Puolitoista vuotta tsunamin jälkeen. Aasian luonnonkatastrofin seuraamusten psykososiaalinen hoito Suomessa. Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus STAKES. Helsinki.
- Hakanen, Jari 2009: Työn imua, tuottavuutta ja kukoistavia työpaikkoja?- Kohti laadukasta työelämää. Työsuojelurahasto. Helsinki.
- Hakala, Juha T. 2002. Luova prosessi tieteessä. Tampere. Gaudeamus
- Hakala, Salli. 2009. Koulusurmat verkostoyhteiskunnassa. Analyysi Jokelan ja Kauhajoen kriisien viestinnästä. Helsinki. Helsingin yliopisto, Viestinnän tutkimuslaitos CRC. Viestinnän laitoksen tutkimusraportteja 2/2009.
- Halonen, Jaana. 2010. Huoltosuhde. Kunnat.net. Kuntatiedon keskus.  
[http://www.kunnat.net/k\\_peruslistasivu.asp?path=1;29;374;36984;148786;150318;163339](http://www.kunnat.net/k_peruslistasivu.asp?path=1;29;374;36984;148786;150318;163339)
- Hammarlund, Claes-Otto 2004. Kriisikeskustelu. Kriisituki, jälkipuinti, stressin- ja konfliktinhallinta. Tietosanoma.
- Hankilanoja, Arto 2007. Työturvallisuus ja vastuun kohdentuminen poliisihallinnossa. Poliisiammattikorkeakoulu.
- Hanna, Debra R. & Romana, Maria 2007. Debriefing after a crisis. Nursing Management August 2007 39-47.
- Haugh, Richard 1999. Working Wounded. H&HN Hospitals & Health Networks Aug99, 73:8 22-24
- Hautaniemi, Tommi & Järvenpää, Aila 2003. Henkinen ensiapu keskussairaalassa. Seinäjoki. Etelä-Pohjanmaan sairaanhoitopiiri. Julkaisusarja B: Raportit.
- Henriksson, Markus & Lönnqvist, Jouko 2001. Psykkiset kriisit, sopeutumishäiriöt ja stressireaktiot. Teoksessa Lönnqvist, Jouko & Heikkinen, Martti & Henriksson, Markus & Marttunen, Mauri & Partonen, Timo (toim) 2001. Psykiatri. Helsinki. Duodecim. 275-304

- Henry, Vincent E. 2004. *Death Work. Police, Trauma and the Psychology of Survival*. New York. Oxford University Press
- Heinrich H.W. & Petersen D. & Roos N. 1980. *Industrial accident prevention. A safety management approach*. Fifth edition, McGraw Hill Book Company. New York
- Hietala, Harri & Kaivanto, Keijo & Kuikko, Tapio 2006. *Työsuojeluvastuuopas*. Helsinki. Talentum.
- Hirsjärvi, Sirkka & Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula 2007. *Tutki ja kirjoita*. Helsinki. Tammi. 13. osittain uudistettu painos
- Holmberg, Nils & Lahti, Jari, 2008. Drontin tuomio ja psykoterapiatutkimus. *Kognitiivisen psykoterapian verkkolehti* 2008, 5, 101–137. Kognitiivisen psykoterapian yhdistys.
- Hynninen, Tuula & Upanne, Maila 2006. *Akuutti kriisityö kunnissa*. Helsinki. Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus STAKES.
- Hyryläinen, Esa 2000. Vertailtavuuden ongelmia hallintopolitiikan ja – reformien tutkimuksessa. Teoksessa Salminen, Ari (toim.) 2000. *Hallintovertailun metodologia*. Vaasa. Vaasan yliopiston julkaisuja. Tutkimuksia 234. *Hallintotiede* 26. 130–146
- Hämäläinen, Päivi & Anttila, Sanna 2008. *Onnistuneen työterveys- ja työturvallisuusjohtamisen sisältö ja käytännöt. Seurantatutkimus*. Tampere. Tampereen teknillinen yliopisto. Turvallisuuden johtaminen ja suunnittelu. Raportti 31.01.2008. Työsuojeluhallinto.
- Härkönen, Pasi 2009. Savukaasujen hengittämisestä tuli pysyviä terveyshaittoja. Artikkelit Sireeni 1/09. Turku. Länsi-Suomen lääninhallitus. Poliisiosasto.
- Gist, Richard & Deville, Grant J 2002. Post-trauma debriefing: the road too frequently travelled. *Lancet* 2002; 360: 741–742
- Jenkins, Sharon Rae 1996. Social Support and Debriefing Efficacy Among Emergency Medical Workers After a Mass Shooting Incident. *Journal of Social Behavior & Personality*; Sep96, Vol. 11 Issue 3, p477-492
- Johnson, Gail 2002. *Research methods for public administrators*. Westport, CT. Quorum Books cop.
- Juuti, Pauli & Vuorela, Antti 2002. *Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi*. Jyväskylä. PS-Kustannus
- Järvelin, Juha 2009. Kriittisen työtilanteen käsittely 23.9.2008 Kauhajoki. Julkaisematon raportti Länsi-Suomen poliisin lääninjohdolle.
- Järvelin, Juha 2010. Poliisin oma työsuojelu vaikeassa kriisinhallintatyössä. Case-Kauhajoki 23.9.2008. Julkaisematon turvallisuushallinnon lisensiaatin tutkimus. Tampereen yliopisto. Kauppa- ja hallintotieteiden tiedekunta. Johtamistieteiden laitos.
- Järvinen, Pertti & Järvinen, Annikki 2004. *Tutkimustyön metodeista*. Tampere. Opinpajan kirja.
- Kanste, Outi 2005. *Moniulotteinen hoitotyön johtajuus ja hoitohenkilöstön työuupumus terveydenhuollossa*. Oulun yliopisto. Lääketieteellinen tiedekunta. Väitöskirja. s. 64–83.
- Kates, Allen R. 1999. *Cop Shock Surviving Posttraumatic Stress Disorder (PTSD)*. Tucson, Arizona USA. Holbrook Street Press
- Keltikangas-Järvinen, Liisa 2009. *Temperamentti, stressi ja elämänhallinta*. Juva. WS Bookwell
- Kerley, Kent R. 2005 *The Costs of Protecting and Serving. Exploring the Consequences of Police Officer Stress*. Teoksessa Copes, Heith (toim.) *Policing and Stress*. Upper Saddle River, New Jersey. Pearson Prentice Hall. 73–86
- Keskiaho, Leena & Mäkeläinen, Jarmo 2006. *Katastrofista uuteen alkuun*. Lahti. Viestintätoimisto Mageena.

- Kiilakoski, Tomi 2009. Viiltoja. Analyysi kouluväkivallasta Jokelassa. Helsinki. Nuorisotutkimusverkosto/Nuorisotutkimusseura Verkkojulkaisuja 28.
- Ko, Marnie 2002. Don't talk to strangers. Report/Newsmagazine (National Edition) 10/7/2002 29:19 45-47
- Kop, Nicolien & Euwema Martin C. 2001. Occupational Stress and the use of force by Dutch police officers. *Criminal Justice and Behavior* 28, 631–652.
- Koponen, Salla & Taiminen, Tero 1999. Psykologisen jälkipuinnin tuloksellisuus. *Duodecim*1999;115(3):258.
- Krogars, Marco 1995. Verkostoilla kriisinhallintaan. Vaasa. Ankkurikustannus.
- Kuikko, Tapio 2002. Uusi työturvallisuuslaki. Jyväskylä. Talentum.
- Kureczka, Arthur W 1996. Critical Incident Stress in Law Enforcement. Teoksessa Territo, Leonard & Sewell, James D. 2007 (toim.) *Stress Management in Law Enforcement*. Durham, North Carolina. Carolina Academic Press. 321–330
- Kurunmäki, Kimmo 2007. Vertailu. Teoksessa Tapaustutkimuksen taito. Helsinki. Gaudeamus Helsinki University Press.
- Kuusisto, Arto 2000. Safety Management Systems. Audit tools and a reability of auditing. Espoo. VTT Valtion teknillinen tutkimuskeskus
- Laine, Markus & Bamberg, Jarkko & Jokinen, Pekka 2007 (toim). Tapaustutkimuksen taito. Helsinki. Gaudeamus Helsinki University Press. 74–108
- Laine, Markus & Peltonen, Lasse 2007. Ikkuna muutokseen. Teoksessa Laine, Markus & Bamberg, Jarkko & Jokinen, Pekka 2007 (toim). Tapaustutkimuksen taito. Helsinki. Gaudeamus Helsinki University Press. 93–108
- Laine, Russell B. 2009. Safeguarding Officers' Mental Health. *The Police Chief*. August 2009.
- Laitinen, Heikki & Vuorinen, Marko & Simola, Antti 2009. Työturvallisuuden ja – terveyden johtaminen. Helsinki. Tietosanoma.
- Leino, Helena 2007. Yleinen ongelma, yksi tapaus. Teoksessa Laine, Markus & Bamberg, Jarkko & Jokinen, Pekka 2007 (toim). Tapaustutkimuksen taito. Helsinki. Gaudeamus Helsinki University Press. 214–227
- Leonard, Ross & Alison, Lawrence 1999. Critical incident stress debriefing and its effects on coping strategies and anger in a sample of Australian police officers involved in shooting incidents. *Work & Stress*, 1999, vol. 13, no. 2 144–161.
- Levä, Kirsi 2003. Turvallisuusjohtamisjärjestelmien toimivuus: vahvuudet ja kehityshaasteet suuronnettomuusvaarallisissa laitoksissa. TUKES-julkaisu 1/2003. Helsinki. Turvatekniikan keskus.
- Litz, Brett T. 2008. Early Intervention for Trauma: Where Are We and Where Do We Need to Go? A Commentary. *Journal of Traumatic Stress*, Vol. 21, No. 6, December 2008, pp. 503–506
- Lord, Vivian B. 2005. The Stress of Change. The Impact of Changing a Traditional Police Department to a Community-Oriented, Problem-Solving Department. Teoksessa Copes, Heith (toim.) *Policing and Stress*. Upper Saddle River, New Jersey. Pearson Prentice Hall.55–72
- Louhevaara Veikko & Perkiö-Mäkelä Merja. 2000. Miten liikunta on esillä työelämässä? Teoksessa Miettinen M. (toim.) *Haasteena huomisen hyvinvointi – miten liikunta lisää mahdollisuuksia? Liikunnan yhteiskunnallinen perustelu II*. Tutkimuskatsaus. Helsinki. Liikunnan ja kansanterveyden julkaisuja 124. s.243–270.
- Lönqvist, Jouko & Heikkinen, Martti & Henriksson, Markus & Marttunen, Mauri & Partonen, Timo (toim) 2001. *Psykiatri*. Helsinki. Duodecim.

- McNally Vincent J. & Solomon Roger M. 1999. The FBI's Critical Incident Stress Management Program. FBI Law Enforcement Bulletin February 1999 Volume 68, Number 2. United States Department of Justice Federal Bureau of Investigation Washington, DC 20535-0001
- Makin, A.M. & Winder, C. 2008. A new conceptual framework to improve the application of occupational health and safety management systems. *Safety Science* 46 (2008) 935–948
- Metsämuuronen, Jari 2008. Laadullisen tutkimuksen perusteet. Jyväskylä. International Methelp.
- Miller, Laurence 2000. Law Enforcement Traumatic Stress: Clinical Syndromes and Intervention Strategies. Teoksessa Territo, Leonard & Sewell, James D. 2007 (toim.) *Stress Management in Law Enforcement*. Durham, North Carolina. Carolina Academic Press. 381-397
- Miller, Laurence 2007. Stress, Traumatic Stress and Posttraumatic Stress Syndromes. Teoksessa Territo, Leonard & Sewell, James D. 2007 (toim.) *Stress Management in Law Enforcement*. Durham, North Carolina. Carolina Academic Press. 2-39
- Mitchell, Jeffrey T. 1983. When disaster strikes: The critical incident stress debriefing process. *Journal of Emergency Medical Services*, 8, 36-39.
- Mitchell, Jeffrey T. & Everly, George S. 1993 *Critical Incident Stress Debriefing (CISD): An operations manual for the prevention of traumatic stress among emergency services and disaster workers*. Ellicott City, MD. Chevron.
- Mitchell, Jeffrey T. & Everly, George S. 1994. *Human Elements Training For Emergency Services, Public Safety and Disaster Personnel: An Instructional Guide to Teaching Debriefing, Crisis Intervention and Stress Management Programs*. Ellicott City, MD. Chevron
- Morrison, Julie Q 2007. Social Validity of the Critical Incident Stress Management Model for School-Based Crisis Intervention. *Psychology in the School*, Vol. 44(8), Wiley Periodicals, Inc.
- Mohandie, Kris & Hatcher, Chris 1999. Suicide and Violence Risk in Law Enforcement: Practical Guidelines for Risk Assessment, Prevention, and Intervention. *Behavioral Sciences and the Law Behav. Sci. Law* 17: 357–376 (1999)
- Murtomaa, Markku & Narumo, Reija & Poijula, Soili & Ponteva, Matti & Rousu Sirkka & Saari Salli. 1998. Traumaattisten tilanteiden psykososiaalinen tuki ja palvelut. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskuksen monistetta 1998:1. Helsinki.
- Niiniluoto, Ilkka. 1980. Johdatus tieteenfilosofiaan käsitteen- ja teorianmuodostus. Helsinki: Otava 1997
- Nurmi, Lasse A 1999. The sinking of the Estonia: The effects of Critical Incident Stress Debriefing (CISD) on rescuers. *International Journal of Emergency Mental Health*. 1999 1:1 23-31
- Nurmi, Lasse 2006. *Kriisi, pelko ja pakokauhu*. Helsinki. Edita
- Nurmi, Lasse 2006 (a). Miten huolehtia omasta jaksamisesta. Teoksessa Aalto Kirsti, Hautala Jorma & Rantsi Niko 2006 (toim) *Poliisit ja papit tsunamityössä*. Helsinki. Kirkkohallitus. 86-92
- Oxford English Dictionary 2009. September 2009.
- Palosaari, Eija 2007. *Lupa särkyä*. Helsinki. Edita
- Paton, Douglas & Smith, Leigh M. & Stephens, Christine 1998. Work-related psychological trauma: A social psychological and organisational approach to understanding response and recovery. *The Australasian Journal of Disaster and Trauma Studies* Volume : 1998-1.
- Paton, Douglas & Violanti, John M. & Dunning Chris 2000. Posttraumatic Stress Intervention: Challenges, Issues, and Perspectives. Teoksessa Violanti John M., Paton Douglas. & Dunning, Christine.: *Posttraumatic Stress Intervention. Challenges, Issues, and Perspectives*. Springfield, Illinois. USA. Charles C Thomas Publisher Ltd.
- Patterson, George T. 2001. The Relationship Between Demographic Variables and Exposure to Traumatic Incidents Among Police Officers. *The Australasian Journal of Disaster and Trauma Studies* ISSN: 1174-4707. Volume : 2001-2

- Peltola, Taru 2007. Empirian ja teorian vuoropuhelu. Teoksessa Laine, Markus & Bamberg, Jarkko & Jokinen, Pekka 2007 (toim). Tapaustutkimuksen taito. Helsinki. Gaudeamus Helsinki University Press. 111–129
- Pelkonen, Nina 2005. Kriisin ABC- käsikirja poliisin käyttöön. Espoo. Poliisiammattikorkeakoulun oppikirjat 11/2005.
- Pensola, Tiina & Gould, Raija 2009. Ammatit ja masennusperusteiset työkyvyttömyyseläkkeet. Eläketurvakeskuksen keskustelualoitteita 2009:7. Helsinki. Eläketurvakeskus.
- Peuhkuri, Timo 2005. Tapaustutkimuksen valinnat. Esimerkkinä Saaristomeren rehevöitymis- ja kalankasvatuskiista. Teoksessa Räsänen, Pekka & Anttila, Anu-Hanna & Melin, Harri (toim.) 2005. Tutkimus menetelmien pyönteissä. Sosiaalitutkimuksen lähtökohdat ja valinnat. Juva. PS-kustannus. 291–308
- Peuhkuri, Timo 2007. Teoria ja yleistämisen kriteerit. Teoksessa Laine, Markus & Bamberg, Jarkko & Jokinen, Pekka 2007 (toim). Tapaustutkimuksen taito. Helsinki. Gaudeamus Helsinki University Press. 130–148
- Piispa, Matti 2004. Konginkankaan onnettomuus ja liikenneturvallisuus. Tutkimus neljän sanomalehden kirjoittelusta. Liikenneturva 2004. Liikenneturvan tutkimusmonisteita 101/2004
- Plant, Barbara 2001. Psychological Trauma in the Police Service. Teoksessa Territo, Leonard & Sewell, James D. 2007 (toim.) Stress Management in Law Enforcement. Durham, North Carolina. Carolina Academic Press. 275-304
- Rasmussen, Jens 1997. Risk Management In a Dynamic Society: A Modelling Problem. Safety Science Vol. 27, No. 2/3, pp. 183-213, 1997
- Regel, Stephen 2010. Psychological debriefing -- does it work? Healthcare Counselling & Psychotherapy Journal Apr2010, Vol. 10 Issue 2, p14-18.
- Robinson, Robyn 2007. Commentary on "Issues in the Debriefing Debate for the Emergency Services: Moving Research Outcomes Forward" Clinical Psychology: Science and Practice. 2007 14:2 121-123
- Rose Susanna & Bisson Jonahtan & Wessely Simon 2003. A Systematic Review of Single-Session Psychological Interventions ('Debriefing') following Trauma. Psychotherapy & Psychosomatics 2003;72:176–184
- Rovasalo, Aki. 2000. Kuka virvoittaisi uupuneen? Duodecim 2000;116:2297–2304.
- Ruusuvuori, Johanna & Tiittula, Liisa (toim.) 2005. Haastattelu. Tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus. Tampere. Vastapaino.
- Räsänen, Pekka & Anttila, Anu-Hanna & Melin, Harri (toim.) 2005. Tutkimus menetelmien pyönteissä. Sosiaalitutkimuksen lähtökohdat ja valinnat. Juva. PS-kustannus.
- Saarela-Kinnunen, Maria & Eskola, Jari 2007. Tapaus ja tutkimus = tapaustutkimus? Teoksessa Aaltola, Juhani & Valli, Raine (toim.) 2007. Ikkuna tutkimusmetodeihin I. Metodien valinta ja aineiston keruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. Juva. PS-kustannus. 184–195
- Saari, Salli 2000. Kuin salama kirkkaalta taivaalta. Kriisit ja niistä selviytyminen. Helsinki. Otava 5. painos 2008
- Salonheimo, Jorma 2003. Työturvallisuus - perusteet, vastuu ja oikeussuoja. Helsinki. Talentum
- Salminen, Ari 1995. Hallintotiede. Organisaatioiden hallinnolliset perusteet. Helsinki. Hallinnonkehittämiskeskus. Painatuskeskus
- Salminen, Ari (toim.) 2000. Hallintovertailun metodologia. Vaasa. Vaasan yliopiston julkaisuja. Tutkimuksia 234. Hallintotiede 26.
- Salminen, Ari 2000. Hallintovertailu ja vertailumallien käyttökelpoisuus. Teoksessa Hallintovertailun metodologia. Vaasa. Vaasan yliopiston julkaisuja. Tutkimuksia 234. Hallintotiede 26. 11–35
- Salminen, Ari 2008. Julkisen toiminnan johtaminen. Hallintotieteen perusteet. Helsinki. Edita



- Solomon, Roger M. 1988. Post-shooting trauma. *The Police Chief*, October pp.40-44
- Solomon, Roger M. & Gruler, Andy & Shugart, Steven & Skidmore, Eric 2008. Post Deployment Seminar. *LifeNet* vol. 19 number 2 Spring/Summer. International Critical Incident Stress Foundation Inc. 3-5
- Smith, Jonathan & Charles, Ginger 2010. The relevance of spirituality in policing: a dual analysis. *International Journal of Police Science & Management* Volume 12 Number 3. 320–338
- Suomalainen, Laura & Haravuori, Henna & Berg, Noora & Kiviruuu, Olli & Marttunen, Mauri 2009. Jokelan koulu-keskuksen ampumissurmille altistuneiden oppilaiden selviytyminen, tuki ja hoito. Kahden vuoden prospektiivisen seuranta tutkimuksen väliraportti. Jyväskylä. Gummerus.
- Stevens, Dennis J. 2005. *Police Officer Stress and Occupational Stressors: Before and After 9/11*. Teoksessa Copes, Heith (toim.) *Policing and Stress*. Upper Saddle River, New Jersey. Pearson Prentice Hall. 1-25
- Stuhlmiller, Cindy & Dunning, Chris 2000. Challenging The Mainstream: From Pahtogenic to Salutogenic models of Posttrauma Intervention. Teoksessa *Posttraumatic Stress Intervention. Challenges, Issues, and Perspectives*. Springfield, Illinois. USA. Charles C Thomas Publisher Ltd. 10-42
- Söder, Jouko & Ekman, Simo 2006. *Suuronnettomuus*. Teoksessa Castren, Maarit & Ekman, Simo & Martikainen, Matti & Sahi, Timo & Söder, Jouko (toim) 2006. *Suuronnettomuusopas*. Duodecim. Helsinki
- Torp, S. & Moen, B E: 2006. The effects of occupational health and safety management on work environment and health: A prospective study. *Applied Ergonomics* 37 (2006) 775–783
- Tuckey, Michelle R. 2007. Issues in the Debriefing Debate for the Emergency Services: Moving Research Outcomes Forward. *Clinical Psychology: Science and Practice*. 2007 14:2 106–116
- Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli 2004. *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Jyväskylä. Tammi
- Wahlbeck, Kristian 2005. Onko varhaisesta jälkipuinnista hyötyä vai haittaa. Kriittinen arviointi auttamishalun jaloissa. *Duodecim* 2005a; 121:241–3.
- Walker, Samuel & Alpert, Geoffrey P. & Kenney J. Dennis 2001. *Early Warning Systems: Responding to the Problem Police Officer*. National Institute of Justice. Research in Brief. U.S. Department of Justice, Office of Justice Programs, National Institute of Justice.
- Vartola, Juha 2005. *Näkökulmia byrokraatiaan*. Tampere. Tampereen yliopistopaino Oy Juvenes Print.
- Weber, Max 2009 (alkuperäinen 1919). *Tiede ja politiikka. Kutsumus ja ammatti*. Tampere. Vastapaino
- Williams, Mary Beth & Nurmi, Lasse A. 1994. *The Death of a Co-Worker*. Helsinki. Sisäasianministeriö, Poliisiosasto. Poliisin oppikirjasarja 2/94
- Violanti, John M. & Vena, John E. & Marshall, James R. 1996. Suicides, Homicides, and Accidental Death: A Comparative Risk Assessment of Police Officers and Municipal Workers. *American Journal of Industrial Medicine* 30:99-104
- Violanti, John M. & Paton, Douglas. & Dunning, Christine. (toim) 2000. *Posttraumatic Stress Intervention. Challenges, Issues, and Perspectives*. Springfield, Illinois. USA. Charles C Thomas Publisher Ltd.
- Violanti, John M. 2005. Dying for the Job. Psychological Stress, Disease, and Mortality in Police Work. Teoksessa Copes, Heith (toim.) *Policing and Stress*. Upper Saddle River, New Jersey. Pearson Prentice Hall. 87-102
- Violanti, John M. & Aron, Fred 1994. Ranking Police Stressors. Teoksessa Territo, Leonard & Sewell, James D. 2007 (toim.) *Stress Management in Law Enforcement*. Durham, North Carolina. Carolina Academic Press. 107–111
- Virtanen, Petri 2007. *Arviointi. Arviointitiedon luonne, tuottaminen ja hyödyntäminen*. Helsinki. Edita.

von Wright, Georg Henrik 1987. Tiede ja ihmisjärki. Helsinki. Otava

Wright, Thomas A. & Bonett, Douglas G. 1997. The contribution of burnout to work performance. Journal of Organizational Behavior, Vol. 18, pp. 491-9.

Yandrick, Rudy M. 2003. Traumatic Event Debriefing Getting Second Thoughts. HRMagazine Jun2003, 48:6

Yin, Robert K. 1992. The Case Study Method as a Tool for Doing Evaluation. Current Sociology 40:1. 121-137

Yin, Robert K. 2009. Case Study Research. Design and Methods Fourth Edition. Applied Social Research Methods Series Volume 5. Sage. London

### **Raportit, komiteamietinnöt, määräykset, hallituksen esitykset ja laillisuusvalvojen ratkaisut:**

Aasian luonnonkatastrofi 26.12.2004. Helsinki 2005. Onnettomuustutkintakeskus.

Eduskunnan oikeusasiamiehen kanslia 2009. Ratkaisu 19.8.2009 Dnro 3483/4/07. Poliisipäällikkö myönsi Jokelan koulusurmaajalle aseluvan lain ja silloisen käytännön mukaisesti.

Euroopan työsuojelustrategia 2007 – 2012. Työn laadun ja tuottavuuden parantaminen: yhteisön työterveys- ja työturvallisuusstrategia. Sosiaali- ja terveysministeriö 2007.

Jokelan koulusurmat 7.11.2007 Tutkintalautakunnan raportti 2009. Oikeusministeriön julkaisuja 2009:2. Helsinki. Oikeusministeriö

Kauhajoen koulusurmat 23.9.2008. Tutkintalautakunnan raportti 2010. Julkaisu 11/2010 selvityksiä ja ohjeita. Helsinki. Oikeusministeriö

Länsi-Suomen läänin poliisin työsuojelun toimintaohjelma 2004–2007.

Länsi-Suomen läänin poliisin työsuojelun toimintaohjelma 2006–2009

Mass Shootings at Virginia Tech April 16, 2007. Report of the Virginia Tech Review Panel. Presented to Timothy M. Kaine, Governor Commonwealth of Virginia August 2007

Meeting Virginia Polytechnic Institute Shooting Incident: LEO Critical Incident Stress Management After Action Report. Location: M-1 Office Charlotte, N.C. DATE: May 15, 2007 Time: 9:00 A.M.

Poliisin ilmoitus 6710/S/22104/08. Työtaturman tutkiminen.

Poliisin tulosohejaus – nykytilan arviointia ja tulevaisuuden haasteita 2000. Poliisiosaston julkaisut 4/2000. Helsinki. Sisäasianministeriö.

Poliisin työsuojelun toimintaohjelma 2008 – 2011.

Poliisin työterveyshuolto. Määräys SMDnro/2008/277. Annettu 8.10.2008, voimassaoloaika 1.1.2009-31.12.2012. Sisäasianministeriö Poliisiosasto.

Poliisin työterveyshuollon valtakunnallinen toimintasuunnitelma 2009 - 2012. Liite Poliisin työterveyshuollosta annettuun määräykseen.

Psykososiaalinen tuki ja palvelut suuronnettomuudessa. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 81:2006. Helsinki. Sosiaali- ja terveysministeriö

Traumaperäiset stressireaktiot ja –häiriöt 2009. Käypä hoito –suositus 2.9.2009. Helsinki. Suomalainen lääkäriseura Duodecim.

Työkyvyn tukeminen poliisissa. Ohje SM-2006-02953/Ty-4. Annettu 17.11.2006, voimassaoloaika 1.1.2007-toistaiseksi. Sisäasianministeriön määräyskokoelma.

Työ ja terveys - haastattelututkimus taulukkoraportti 2006. Työterveyslaitos

Työturvallisuus valtion työpaikoilla. Valtiontalouden tarkastusviraston tuloksellisuustarkastuskertomukset 202/2010. Helsinki. Edita Prima

Väkivalta työtehtävissä työryhmän loppuraportti 29.10.2004. Helsinki. Rikostorjuntaneuvosto.

### **Media ja Internet:**

Alibi 10/2009

bbc.co.uk. <http://news.bbc.co.uk/2/hi/europe/1960170.stm>

guardian.co.uk. <http://century.guardian.co.uk/1990-1999/Story/0,,112749,00.html>

Helsingin Sanomat 24.9.2008

Helsingin Sanomat 17.1.2010

Helsingin Sanomat 18.8.2010

Helsingin Sanomat viikkoliite Nyt 22.1.-28.1.2010 nro 3/2010

Ilkka 2.10.2008

Ilta-Sanomat.fi 23.9.2008

Ilta-Sanomat 27.9.2008

Iltalehti 23.9.2008

Iltalehti 26.9.2009

Iltalehti 29.9.2008

Kauhajoen kunnallislehti 26.9.2008

poliisi.fi. <http://www.poliisi.fi/poliisi/home.nsf/pages/571CD9A5BDBA8CA6C22575A20036BF9B?opendocument>

Poliisilehti 3/2008

Suomen Kuvalehti.fi 29.9.08

Suomen Kuvalehti.fi 1.10.2008

tsk.fi. <http://www.tsk.fi/tepa/>

Työsuojelu.fi. <http://www.tyosuojelu.fi/fi/hyvinvointi>

Uusi-Suomi.fi 24.9.2008

Yle 23.9.2008

Yle 23.9.2008 klo 15.00 uutiset, Valtioneuvoston tiedotustilaisuus (pääministeri Vanhanen)

Yle 30.9.2008 sekä yle.fi että teksti-tv otsikko

Yle 7.11.2009

### **Lait ja asetukset:**

Ammattitautilaki 29.12.1988/1343

Ammattitautiasetus 29.12.1988/1347

Laki eräiden kuolemaan johtaneiden tapahtumien tutkinnasta 31.10.2008/662

Laki eräistä oikeudenkäynneistä valtion palveluksessa oleville aiheutuvien kustannusten korvaamisesta valtion varoista 29.3.1974/269

Laki suuronnettomuuksien tutkinnasta 3.5.1985/373

Laki siviilihenkilöstön osallistumisesta kriisinhallintaan 30.12.2004/1287. Hallituksen esitys 206/2004

Laki sotilaallisesta kriisinhallinnasta 31.3.2006/211

Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 20.1.2006/44

Tapaturmavakuutuslaki 20.8.1948/608

Työterveyshuoltolaki 21.12.2001/1383

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738

### **Kirjeet ja sähköpostit**

Gruler, Andy 2010. Clinical Social Work/Therapist LISW-CP, BCTS. Eläkkeellä oleva Secret Service agentti, joka oli mukana Virginia Tech'in jälkeen CISM-ryhmän vetäjänä.

Järvenpää, Tuija & Wiklund, Ken 2009. Kirje heidän kokemuksistaan Kauhajoella. Sähköpostilla 26.4.2009 tutkijalle.

Poulin, Teia M. 2010. CISM-koordinaattori Virginia Tech'in kouluampumisen jälkeen. Teia M. Poulin Lieutenant North Carolina State Highway Patrol a: 3318 Garner Road, BLDG #2, Raleigh, NC 27610

Suojalehto, Hille 2010. Tilasto Työterveyslaitoksella tutkituista poliisimiehistä. Sähköpostilla 3.3.2010 tutkijalle.

### **Haastattelut ja keskustelut**

Ylikonstaapeli Pasi Härkönen

Ylikonstaapeli Pekka Ala-Fossi

Ylikonstaapeli Sirpa Lehtimäki, Kauhajoen poliisilaitoksen poliisien luottamusmies

Ylikonstaapeli Tuija Järvenpää

Ylikonstaapeli Ken Wiklund

Apulaispoliisipäällikkö Vesa Nyrhinen (puhelinhaastattelu huhtikuu 2009)

Komisario Pasi Aho (puhelinhaastattelut huhtikuu 2009 ja tammikuu 2010)

Komisario Harri Teivaanmäki (puhelinhaastattelu huhtikuu 2009)

Komisario Harri Pihlaja

Vanhempi konstaapeli Janne Lahti

Ylikonstaapeli (tapahtuma-aikaan vanhempi konstaapeli) Mika Vainionranta, Kauhajoen työsuojelutoimikunnan pj. (lukuisia keskusteluja ja haastattelu 6.11.2009)

Psykologi Lasse Nurmi

Psykologi Jaakko Kauppila

Rikosylikonstaapeli Jorma Hautala

Poliisipäällikkö Mauno Saarimäki

Poliisipäällikkö Pekka Melleri

Psykososiaalisen tuen suunnittelija Tuula Luoma SPR (puhelinhaastattelu 25.11.2009)

Ryhmähaastattelu 5.10.2009

Vanhempi konstaapeli Ari Mikkilä

Vanhempi konstaapeli Jaakko Rauma

Vanhempi konstaapeli Kari Rantala

Vanhempi konstaapeli Jani Ropponen

Vanhempi konstaapeli Vesa Peura

Vanhempi konstaapeli Timo Katila

Vanhempi konstaapeli Tero Yrjölä

Ylikonstaapeli Jari Rosenberg

Apulaispoliisipäällikkö Jukka Vanhatalo, (tapahtuma-aikaan Kankaanpään poliisipäällikkö ja työsuojelupäällikkö) puhelinhaastattelu 11.1.2010

Apulaispoliisipäällikkö Bo-Erik Hanses (tapahtuma-aikaan Närpiön poliisipäällikkö ja työsuojelupäällikkö) puhelinhaastattelu 11.1.2010

Apulaispoliisipäällikkö Risto Äijälä (tapahtuma-aikaan Tampereen apulaispoliisipäällikkö ja työsuojelupäällikkö) puhelinhaastattelu 12.1.2010

Apulaispoliisipäällikkö Reijo Koivula (tapahtuma-aikaan Lapuan apulaispoliisipäällikkö ja työsuojelupäällikkö) puhelinhaastattelu 14.1.2010

Pasi Sillanpää (tapahtuma-aikaan Alavuden komisario ja työsuojelupäällikkö) puhelinhaastattelu 7.1.2010

Komisario Tapio Nyysti (tapahtuma-aikaan Kyrönmaan komisario ja työsuojelupäällikkö) puhelinhaastattelu 14.1.2010

Ylikomisario Heikki Särkiniemi (tapahtuma-aikaan Porin ylikomisario ja työsuojelupäällikkö) puhelinhaastattelu 12.1.2010

Ylikomisario Kari Onninen, haastattelu 18.5.2010

Komisario Kari Leppälä, haastattelu 18.5.2010

Palopäällikkö Ahti Yli-Mannila puhelinkeskustelu marraskuu 2008

Officer Greg Evans, haastattelu 22.7.2010

Lieutenant Anthony Williams, haastattelu 22.7.2010

Police Chief Wendell Flinchum, haastattelu 22.7.2010

Captain Vince Houston, haastattelu 22.7.2010

Captain Joey Albert, haastattelu 22.7.2010

Lieutenant Kit Cummings, keskustelu sekä Virginia Tech'in esittely 22.7.2010

# JÄLKIHOITO/TYÖSUOJELU

*Kysely henkilöstölle jälkihoidon ja työsuojelun toteutumisesta.  
Arviointi asteikolla 1 heikko – 5 hyvä*

**Arvioi tilaisuudet / toimenpiteet ja aseta ne mielestäsi tärkeysjärjestykseen**

—	1. Debriefing ja Defusing	1	2	3	4	5
<hr/>						
—	2. Tuijan ja Kenin antama tuki	1	2	3	4	5
<hr/>						
—	3. Henkilöstön ensimmäinen kokoontuminen	1	2	3	4	5
<hr/>						
—	4. Poliisien omaisten mahdollisuus henkiseen tukeen	1	2	3	4	5
<hr/>						
—	5. Poliisimiehille määrätty avustaja korvausasioissa	1	2	3	4	5
<hr/>						
—	6. Operatiivis- taktinen jälkiarviointitilaisuus	1	2	3	4	5
<hr/>						
—	7. Tampereen koulutuspäivä	1	2	3	4	5
<hr/>						
—	8. Työterveyshuollon rooli	1	2	3	4	5
<hr/>						
—	9. BBI- kysely	1	2	3	4	5
<hr/>						

**Poliisin tarpeet tulevaisuudessa**

1. Organisaatiolla oli riittävät valmiudet/ toimintamallit  
Kauhajoen tilanteen hoitamiseksi 1 2 3 4 5

---

2. Kauhajoen poliisilaitoksella tarvitaan tukitoimia myös  
01.01.2009 jälkeen. 1 2 3 4 5

---

3. Henkisen tuen antajan tulisi olla poliisi 1 2 3 4 5

---

### **Laajennetun työsuojelutoimikunnan toiminnan arviointi**

1. Toimenpiteet vastasivat tarpeita 1 2 3 4 5

---

2. Muu toiminta (ajallisesti oikeaa toimintaa? yms.) 1 2 3 4 5

---

---

### **Vapaa sana**

(Kehittämistä, muita toimenpiteitä ym..)

---

---

---

---

---



Traumaperäinen stressihäiriön oireet ja diagnostiset kriteerit:

- A. Henkilö on joutunut traumaattiseen tilanteeseen, jossa tapahtui kumpikin seuraavista:  
 - henkilö koki, näki tai joutui vastakkain sellaisen tapahtuman tai tapahtumien kanssa, joihin liittyy kuolema tai vakava loukkaantuminen tai niiden uhka tai oman tai muiden fyysisen koskemattomuuden vaarantuminen  
 - henkilön reaktio oli voimakas pelko, avuttomuus tai kauhu
- B. Traumaattinen tapahtuma koetaan jatkuvasti uudelleen yhdellä tai useammalla seuraavista tavoista:  
 -toistuvia, tietoisuuteen tunkeutuvia ja ahdistavia muistikuvia tapahtumasta, mielikuvia, ajatuksia tai havaintoja  
 - toistuvia ja ahdistavia unia tapahtumasta  
 - käyttäytyminen tai tuntemukset, jotka heijastavat ikään kuin traumaattisen tapahtuman toistumista (kokemuksen uudelleen eläminen, illuusiot, aistiharhat ja dissoatiiviset palaumat (flashback), mukaan luettuina heräämisvaiheessa tai päihtymistilassa esiintyvät)  
 - voimakas psykologinen ahdistus jouduttaessa tekemisiin traumaattista tapahtumaa tai symboloivien sisäisten tai ulkoisten asioiden kanssa  
 -fysiologiset reaktiot traumaattista asiaa muistuttaviin tai symboloivien sisäisten tai ulkoisten asioiden kanssa
- C. Traumaan liittyvien asioiden jatkuva välttäminen tai yleisen reagoitiherkkyuden turpuminen ( ei esiinny ennen traumaa), mikä ilmenee vähintään kolmella seuraavista tavoista:  
 - pyrkimys välttää traumaa koskevia ajatuksia, tunteita tai keskusteluja  
 - pyrkimys välttää toimintoja, paikkoja tai ihmisiä, jotka muistuttavat traumasta  
 - kykenemättömyys muistaa trauman keskeisiä seikkoja  
 - kiinnostus tai osallistuminen tärkeisiin toimintoihin on vähentynyt merkittävästi  
 - muista etääntymisen tai vieraantumisen tunne  
 - affektien laimentuminen (esim. lämpimien tunteiden puuttuminen)  
 - tulevaisuuden näkymien kapeutuminen (ei odota saavansa osakseen ammattiuraa, avioliittoa, lapsia tai normaalia elämänsäkaarta)
- D. Jatkuvia kohonneen vireystilan oireita (eivät esiinny ennen traumaa), jotka ilmenevät vähintään kahdella seuraavista tavoista:  
 - nukahtamis- ja unessapysymisvaikeudet  
 - ärtyneisyys ja vihanpurkaukset  
 - keskittymisvaikeudet  
 - korostunut varuillaanolo  
 - säikkyminen
- E. Häiriö (kriteerien B, C ja D oireet) on kestänyt yli kuukauden.
- F. Häiriö aiheuttaa kliinisesti merkittävää kärsimystä tai haittaa sosiaalisella, ammatillisella tai muulla tärkeällä toiminnan alueella.
- Määritä jos:  
 Akuutti: jos oireet ovat kestäneet vähemmän kuin 3 kuukautta  
 Krooninen: jos oireet ovat kestäneet 3 kuukautta tai kauemmin
- Määritä jos:  
 Viivästyneenä alkanut: jos oireet ovat alkaneet vähintään 6 kuukautta stressitekijän esiintymisen jälkeen (suomennos Sauli Ruppala)
- ( Hammarlund 2004, 261–262; Nurmi 2006, 165–166).

Sen ohjelma oli seuraava:

Post Critical Incident Seminar XV, Columbia, South Carolina, February 8-10, 2010

Päivä 1 Maanantai

0800-0830 kokoontuminen, rekisteröityminen, kahvi

0830-0930 Kurssin ja ohjelma esittely

- Avaus, kurssinjohtaja ja isäntä
- Historia ja yleiskatsaus PCIS malliin
- PCIS ryhmän tapaaminen ja esittäytyminen
- EMDR (“Mitä se on? Kuinka ilmoittaudun? Todistajanlausunto!”)
- Luottamuksellisuus ja perussäännöt
- Aikataulut ja tarjoilut

0930-1000 IES-lomakkeen täyttö

1000-1200 “Osallistujien kriittisten tilanteet”

1200-1330 Lounas

1330-1700 “Osallistujien kriittiset tilanteet”

Jos kaikkien osallistujien kriittisiä tilanteita ei ole käsitelty jatketaan iltaa päivällisen jälkeen. Taukoja pidetään tunnin välein tai sopimuksen mukaan.

Päivä 2: Tiistai

0800-0830 Kokoontuminen, aamukahvi ja yhteenkuuluvuus

0830-1030 Luento: “Tunne-elämän palautumisen vaiheet”

1030-1200 pienryhmäkeskustelut/EMDR

1200-1330 Lounas

1330-1500 Ohjelmoitua aikaa/EMDR

1500-1600 “Lainvalvojien suhteet”

1600-1630 “Poliisit, lääkärit ja lääkkeet”

1630-1730 “Alkoholisti poliisin tarina”

1800-1900 Pihviateria ryhmässä

1930-2030 Vapaaehtoinen jumalanpalvelus

### Päivä 3: Keskiviikko

0800-0830 Kokoon tuleminen, aamukahvi ja yhteenkuuluvuus

0830-1000 Luento: "Pelko/palautuminen"

1000-1200 pienryhmäkeskusteluja

1200-1330 Lounas

1330-1400 "Elämän tarkoitusta etsimässä"

1400-1430 Video: "Overcoming Adversity-Charlie Plumb"

1430-1600 Osallistujien palaute, kurssin arviointi ja kotiinlähtö

Kurssin avauksessa esiintyi myös South Carolina Department of Public Safety viraston henkilöstöhallinto-osastolta apulaispäällikkö. Hän toivotti osallistujat tervetulleiksi ja kertoi, että seminaari on tärkeä hänen edustamalleen virastolle. Hän myös kertoi, että virasto tarjoaa tiistain pihvi-illallisen. Tämän jälkeen esittäytyi PCIS-vertaistukiryhmä, johon kuului psykologeja, vertaistukeen koulutettuja poliisimiehiä ja pappeja.

Koska kurssilla oli tarjolla EMDR-terapiaa, niin osanottajille kerrottiin EMDR-terapiasta sekä se kuinka terapiaan voi ilmoittautua. Kurssin aikana lähes kaikki kävivät kerran EMDR-terapiassa ja muutama pahiten traumatisoitunut kävi kaksi kertaa. Tarkkoja lukuja näistä ei ole, koska niitä ei kerrottu.

EMDR-terapia on psykologinen yksilöterapian muoto, jota saa antaa vain siihen nimenomaisesti koulutetut terapeutit. EMDR on tarkoitettu käytettäväksi erityisesti mieleen lukkiintuneiden traumaattisten kokemusten hoitoon. EMDR:llä ei pyritä poistamaan traumaattista mielikuvaa vaan hoitamaan se niin, ettei se enää vaivaisi. EMDR terapialla pyritään purkamaan ahdistusta, edistämään kokemuksen sisällyttämistä omaan persoonallisuuteen sekä korjaamaan mahdollisia kielteisiä uskomuksia, joita kokemus on aiheuttanut trauman kärsineen minäkuvaan. EMDR stimuloi aivojen normaaleja tiedonkäsittelymekanismeja ja antaa näin mahdollisuuden käsitellä lukkiintuneita traumaan liittyviä mielikuvia ja muistoja. EMDR on erittäin tehokas psyykkisten traumojen terapiamuoto. (Nurmi 2006, 186; Saari 2000, 326–345; McNally & Solomon 1999, 22–23).

Koska kurssilla kerrotaan hyvin kovia kokemuksia sekä hyvin syviä henkilökohtaisia tuntemuksia, niin kurssin alussa korostettiin luottamuksellisuutta. Myös muut kurssiin liittyvät perussäännöt kerrottiin. Tässä vaiheessa tutkija kysyi kurssilaisilta, voiko hän käyttää heidän kokemuksiaan tutkimuksessaan. Heille luvattiin, ettei ketään heistä voi tunnistaa ja muutoinkin heidän kokemuksiaan käytetään eettisesti ja vastuullisesti. Kaikki osallistujat antoivat tähän suostumuksensa.

Kurssin alussa osallistujat täyttivät IES-lomakkeen (Impact of Event Scales). Lomakkeessa on 15-kysymystä, joilla ihminen traumaattisesta stressistä. Lomakkeen täyttäminen liittyy osittain PCIS-seminaareista tehtävään vaikuttavuustutkimukseen.

Ennen kuin kurssin osallistujat kertovat omista kokemuksistaan, vertaistukiryhmän jäsenistä neljä kävi kertomassa oma traumaattisen kokemuksensa. Ensin he kertoivat mitä oli tapahtunut, sen jälkeen he kertoivat kuinka tapahtuma oli heihin vaikuttanut ja lopuksi sen millaisin keinoin ja tuloksin he ovat tapahtuneesta toipuneet. Tämän tarkoituksena on herättää luottamusta ja avoimuutta kurssilaisissa, jotta osanottajat uskaltaisivat kertoa oman tapauksensa sekä sen kuinka tapahtuma on heihin vaikuttanut.

Kurssin ensimmäisenä päivänä kaikki halukkaat voivat kertoa oman kokemuksensa, josta ei ole päässyt yli ja joka on traumatisoinut henkilöä. Kurssin osallistujista ainoastaan yksi ei ollut valmis maanantaina kertomaan omaa tarinaansa. Muutoin osallistujat kertoivat traumaattisista tapauksistaan hyvin avoimesti. Kun kaikki olivat kertoneet kokemuksestaan, iltapäivällä mentiin uusi kierros, jossa piti kertoa siitä kuinka kokemus on vaikuttanut elämään.

Kurssilaisten joukossa oli mm. seuraavia traumaattisia tapauksia:

Tapaus 1. Naispoliisi oli tullut tapahtumapaikalle, jossa oli juuri raiskattu 10-vuotias tyttö. Hän näki tytön verta valuvana ja hämmentyneenä. Poliisi oli saanut tekijän kiinni verekseltään tekopaikan läheltä ja hän olisi oman kertomansa mukaan kuristanut tekijän hengiltä, ellei partiokaveri olisi tullut väliin. Naispoliisi ei osannut sanoa, kumpi vaikutti häneen enemmän nuoren tytön näkeminen vai sen ymmärtäminen, että hän oli surmannut tekijän paljain käsin. Tapahtumasta oli kulunut aikaa lähes kymmenen vuotta, mutta asia on jäänyt käsittelemättä, joten hän hakeutui PCIS-seminaariin.

Tapaus 2. Miespoliisi, joka piti itseään taitavana autonkuljettajana, oli hälytysajoissa joutunut liikenneonnettomuuteen, jossa sivullinen kuoli. Miespoliisi oli toiminut asiassa täysin oikein, mutta silti hän ei kyennyt pääsemään ylitse siitä, että hän oli ollut osallisena kuolonkolarissa. Koska asian käsittely oli kesken, hän hakeutui PCIS-seminaariin.

Tapaus 3. Miespoliisi oli Halloweenina 2008 saanut tehtävän mennä ampumapaikalle. Tapahtumapaikka oli omakotitalo ja paikalle mennessään hän oli varma, että hänen poliisiautonsa taakse oli tullut toinen poliisiauto ja tukimies (back-up). Mennessään talon verannalle hän näki siellä 12-vuotiaan pojan, jota oli ammuttu. Poliisi luuli, että poikaa oli ammuttu haulikolla. Ollessaan kumar-tuneena ja polvillaan uhrin vieressä, hän kuuli takaa äänen, joka sanoi ”anteeksi, tarkoitus ei ollut tappaa”. Kääntyessään hän havaitsi takanaan miehen, joka oli surmannut pojan. Tässä vaiheessa hän tajusi, että oli tapahtumapaikalla yksin. Jälkeenpäin selvisi, että huumehöyryinen tekijä oli surman-nut pojan ampumalla tätä 16 kertaa AK-47 kiväärillä. Poliisia ahdisti sekä pojan näkeminen että sen ymmärtäminen, että tekijä olisi voinut surmata myös hänet, koska tekijä oli päässyt hänen selkensä taakse. Poliisi oli kärsinyt reilun vuoden ajan painajaisista, ollut ärtynyt, hänen avioelämänsä sekä muu perhe-elämänsä oli romahtanut jne. Poliisin vaimo oli ottanut yhteyttä anoppiinsa ja yhdessä he olivat pakottaneet poliisin osallistumaan PCIS-seminaariin.

Maanantaina seminaarissa oli aistittavissa ahdistunut ja apea tunnelma. Oli helposti havaittavissa, että osallistujat olivat kokeneet kovia ja tuntemuksien kertominen oli vaikeaa. Osanottajien eteen oli tuotu paperiliinoja, joilla oli mahdollista pyyhkiä kyyneleitä. Osalle osanottajista tuntemuksien ker-tominen oli niin tunnepitoista, että he alkoivat kyynelehtiä kertoessaan kokemuksistaan.

Maanantaina myös jaettiin aikoja hierojalle. Kurssilla oli kaksi terapiahierojaa, joiden hierottavaksi pääsivät kaikki halukkaat. Hierontoja tehtiin tiistaina ja keskiviikkona. Hierontahetki kesti noin puoli tuntia ja sen aikana hierottiin niskaa ja päätä. Hierontapaikka oli tunnelmallinen ja rauhoitta-va. Hieronta oli rauhoittava ja rentouttava kokemus.

Tiistaiamu alkoi aamun avauksella. Avauksen pitivät South Carolina Department of Public Safety'n päällikkö sekä South Carolina Highway Patrol'in päällikkö. He kertoivat, että seminaari on tärkeä heidän edustamalleen organisaatiolle, heille ja kurssilaisille. Highway Patrol'in päällikkö kirjoitti puhelinnumerossa taululle ja kertoi, että häneen voi ottaa yhteyttä 24/7 periaatteella. Korkea-arvoisten virkamiesten esiintyminen sekä positiiviset sanat, antoivat aamun avaukseen oman kan-nustavan lisänsä. Se myös viestitti siitä, että he pitävät PCIS-seminaaria tärkeänä.

Tiistai aamupäivällä psykologian tohtori Roger M. Solomon, jolla on pitkä kokemus työskentelystä poliisiorganisaatiossa ja poliisihallinnossa, piti luennon otsikolla ”Tunne-elämän palautumisen vai-heet”. Solomon toi erityisesti esille käsitteen ”Post traumatic growth”, jolla hän tarkoitti, että trau-masta voi tulla vahvempana ulos. Prosessiin kuuluu, että ihmiselle tulee paremmat valmiudet koh-data haavoittuvuutensa ja omat tunteensa. Ongelmana Solomon toi esille, että ensimmäisten kuu-

kausien aikana tukea riittää, mutta sitten kaikki loppuu. PCIS on eräs tapa tarjota tukea myös huomattavasti tapahtumien jälkeen.

Tämän jälkeen alkoivat pienryhmäkeskustelut. Osallistujat oli jaettu neljään ryhmään. Jokainen ryhmä oli koottu siten, että samankaltaisen trauman kokeneet olivat samassa ryhmässä. Kaksi ryhmistä muodostui poliiseista, jotka olivat kokeneet työelämässään traumaattisen kokemuksen. Yksi ryhmistä oli sellainen, että siihen oli koottu ne, jotka olivat kokeneet trauman muualla kuin työelämässä. Neljäs ryhmä oli sellainen, jossa oli poliiseja sekä heidän puolisoitaan. PCIS-seminaariin on mahdollista osallistua myös poliisimiesten avio- tai avopuoliso. Silloin kysymys on siitä, että työ on traumatisoinut niin paljon, että se on vaikuttanut parisuhteeseen.

Pienryhmäkeskusteluita vetivät vertaistukikoulutuksen saaneet poliisimiehet. Ryhmien vetäjät olivat kokeneet elämässään jotakin samankaltaista kuin ryhmien jäsenet. Kävin seuraamassa kahden eri ryhmän keskusteluja tiistain ja keskiviikon aikana. Ryhmissä keskustelu oli avointa. Tapauksista, niihin liittyvistä tuntemuksista sekä reaktioista kerrottiin hyvin avoimesti. Pienryhmissä oli keskustelun vetäjän lisäksi ainakin toinen vertaistukikoulutuksen saanut, joka osallistui myös keskusteluun.

Tiistai-iltapäivällä oli luentoja myös niistä yleisistä tavoista, joilla traumatisoituneet ja stressaantuneet poliisit yrittävät murheitaan hukuttaa. Luentoja kuultiin ulkopuolisista suhteista, alkoholiongelmasta sekä poliisista ja lääkkeiden väärinkäytöstä. Illan päivällinen oli yhteinen pihvilounas. Lounaalla oli välitön ja iloinen tunnelma. Seminaarin tunnelma oli koko tiistapäivän ajan muuttunut entistä paremmaksi, ja nekin, jotka vielä maanantaina vaikuttivat murheen murtamilta, saattoivat jo ohi mennä hymyillä. Tiistain päätti vapaaehtoinen jumalanpalvelus. Jumalanpalvelus oli ekumeeninen.

Keskiviikon aamun avauksessa piti esiintyä South Carolinan Law Enforcement Division'in (SLED) johtaja. Hän oli kuitenkin estynyt, joten paikalla oli SLEDin Inspector, joka on organisaation kakkosmies. Näin taas eräs korkea-arvoinen virkamies oli paikalla kertomassa kuinka tärkeä seminaari on heille, organisaatiolle sekä osallistujille. Hän toi esille, että seminaari on heille hyödyllinen investointi. Hän korosti läheisten sekä hyvän fyysisen kunnon merkitystä toipumisprosessissa. Toinen aamun avaaja US.Army eversti, joka toi esille, että sotilaiden ja lainvalvontaviranomaisten traumat ovat hyvin samankaltaisia. Näin ollen armeijan ja lainvalvontaviranomaisten yhteistyöstä on hyötyä. Hän korosti, että on tärkeää pitää huolta kanssaihmisistään. Myös hän toi esille, että seminaari on tärkeä ja hyödyllinen. Näin päivä saatiin taas hyvin käyntiin.

Aamupäivällä oli ohjelmassa luento pelosta ja palautumisesta. Luennon jälkeen alkoivat taas pienryhmäkeskustelut.

Iltapäivällä oli luento elämän merkityksen etsimisestä. Luennon piti papin koulutuksen saanut, joten siinä oli jonkin verran uskonnollisia sävyjä. Tämä on ymmärrettävää, koska uskonnolla näytti olevan suurempi merkitys yhdysvaltalaisen päivittäisessä elämässä kuin mitä meillä suomalaisilla on. Luennon jälkeen esitettiin video, jossa esiintyi amerikkalainen Charlie Plumb. Hänet oli Vietnamin sodan aikana ammuttu alas ja vangittu. Hän oli viettänyt 2103 vuorokautta Pohjois-Vietnamissa sotilasvankilassa, joka tunnetaan nimellä Hanoi Hilton. Plumb kertoi selviytymisestään ja siitä millaisen laskuvarjon hän oli elämälleen saanut. Tämän ”laskuvarjon” avulla hän oli selviytynyt reilut 6 vuotta vankeudessa.

Iltapäivän ja seminaarin päätteeksi pidettiin ”pyöreän pöydän” keskustelu. Kaikki osanottajat kertoivat mitä kurssi heille oli antanut ja mikä oli heidän palautumiskokemuksensa. Maanantaina kurssin alussa oli eräs vertaistukija sanonut, että keskiviikkona kun seminaari päättyy, seminaarissa näkyy iloisia naamoja ja hymyileviä kasvoja. Kun koki maanantain tunnelma, tuo ennustus tuntui todella kaukaiselta. Kuitenkin keskiviikko iltapäivän koittaessa, ennustus oli tullut todeksi. Osanottajien olemus, ilmeet, eleet ja sanat kertoivat suunnattomasta vapautuneisuudesta ja toipumisesta.

- se on suunniteltu käytettäväksi ainoastaan hyvin traumaattisten tilanteiden jälkeen,
- se on ryhmämenetelmä,
- se ei ole psykoterapiaa eikä korvaa psykoterapiaa,
- se ei korjaa pitkäänjatkuneita psyykkisiä häiriöitä,
- se ei korjaa vakavia sosiaalisia häiriöitä,
- sen vetäjät toimivat tiiminä,
- sitä voi pitää ainoastaan siihen koulutetut,
- se perustuu kriisi-interventio teoriaan,
- se edesauttaa toipumista kriittisestä tilanteesta,
- se nopeuttaa normaalia toipumisprosessia trauman jälkeen,
- se on vertaisten vetämä mielenterveyden ammattilaisten auttamana,
- se on ryhmäkeskustelu traumaattisesta tilanteesta,
- se vain yksi askel traumasta toipumisessa,
- se tarjoaa sekä tukea tuntemuksille että koulutuksellisia elementtejä,
- se ei välttämättä vaadi puhumista,
- se on ensisijaisesti ennalta ehkäisevästi orientoitunutta,
- sitä voidaan käyttää yrityksissä, kouluissa, yhteisöissä jne.,
- sitä täytyy seurata muita tukipalveluita,
- se ei ole operaation kritiikkiä,
- se on lyhyen aikavälin prosessi,
- se on rajoitettu lähestymistapa,
- se voi parantaa henkilön halua hakea apua,
- se tarjoaa mahdollisuuden vapaamuotoiseen arviointiin tai esitykseen (Mitchell & Everly 1994, 12–13).



**Tilanteeseen liittyvät:**

- äkillisyys - ei varoitusta
- kuolemantapaus, lähiomaisen menetys
- läsnäolo omaisen kuollessa
- läsnäolo kun omainen tai ystävä joutuu väkivallan kohteeksi (pystymättä itse puuttumaan asiaan)
- omaan elämään kohdistuva vaara, vaaran jatkuvuus
- traumakokemusten voimakkuus
- voimakkaat aistivaikutelmat
- dissosiaation aste
- vastuukysymykset, moraalinen ristiriita
- passiivisuus ja avuttomuus
- toistumisen ja jatkumisen vaara
- poikkeuksellinen ympäristö
- maantieteellinen ja sosiaalinen laajuus

**Yksilöllisiin tekijöihin liittyvät:**

- ikä ja sukupuoli
- puuttuva kokemus ja harjoittelu
- joustamattomuus
- huono stressinsietokyky
- aiemmat psyykkiset vaikeudet ja psykiatrinen sairaus
- huono ongelmien käsittelykyky (toipuminen)
- Tilanne trauman sattuessa (esimerkiksi toistuva trauma tai useita yhtäaikaista traumoja, oma sairaus, väsymys, muu stressi)

**Muihin olosuhteisiin liittyvät:**

- suppea sosiaalinen verkosto
- läheisten tuen puute
- ei seremonioita
- ympäristö (paikallinen yhteisö tai sairaanhoito) ei osoita ymmärtämystä eikä anna vahvistusta
- normalisoivan tuen puute, esimerkiksi ei sairauslomaa eikä lääkitystä
- muu stressi
- kriisiavun ja kriisi-intervention puute
- tiedotusvälineiden kiinnostus ja huomio, toissijainen traumatisoituminen (Hammarlund 2004, 64–65).

Poliisihallituksen alaisuudessa toimivat poliisin valtakunnalliset yksiköt Liikkuva poliisi, Keskusrikospoliisi, Suojelupoliisi ja Poliisiammattikorkeakoulu. Valtakunnallisten yksiköiden lisäksi Suomessa on 24 poliisilaitosta, jotka toimivat Poliisihallituksen alaisuudessa.

Poliisin toiminnallisista johtosuhteista säädetään Poliisiasetuksen (1112/95) 2 pykälässä:

*”Poliisihallituksen poliisiylijohtaja ja poliisijohtaja ovat kaikkien poliisin henkilöstöön kuuluvien esimiehiä.*

*Poliisihallituksen ja aluehallinnon viranomaisen poliisin vastuualueen poliisiylitarkastajalla on oikeus yksittäistapauksessa antaa poliisin toimintaa koskevia käskyjä ja ohjeita.*

*Poliisihallituksen ja aluehallinnon viranomaisen poliisin vastuualueen poliisitarkastajalla ja ylikomisariolla on oikeus vastuualueellaan antaa paikallispoliisin toimintaa yksittäistapauksessa koskevia ohjeita.”*

Poliisiasetuksen 4 pykälässä säädetään johtosuhteista:

*”Paikallispoliisin henkilöstön esimies on poliisipäällikkö, jollei johtosuhteista muuta säädetä tai määrätä.*

*Paikallispoliisin ja poliisin valtakunnallisten yksikköjen toimintayksikköjen toimintaa johtavat päällystään kuuluvat poliisimiehet tehtäväalueellaan. Paikallispoliisissa tulee aina olla yleisjohtajaksi määrätty päällystään kuuluva poliisimies, joka vastaa toimialueensa kenttätoiminnan operatiivisesta johtamisesta työvuoronsa aikana. Yleisjohtaja on tehtävässään toimialueellaan paikallispoliisin ja tehtävällään johdettavana olevan muun poliisin henkilöstön esimies, jollei 6 §:n 1 momentin nojalla toisin määrätä. Yleisjohtajan toimialue voi käsittää yhden poliisilaitoksen taikka useamman poliisilaitoksen muodostaman yleisjohtoalueen.*

*Paikallispoliisin toimintayksikön kenttäjohtajaksi määrätty poliisimies vastaa toimialueensa kenttätoiminnan operatiivisesta johtamisesta yleisjohtajan alaisuudessa. Kenttäjohtaja on toimialueella työvuorossa olevan muun kuin päällystään kuuluvan paikallispoliisin henkilöstön ja samaa tehtävää suorittavan muun poliisimiehen esimies, jollei 6 §:n 1 momentin nojalla toisin määrätä. Kenttäjohtaja työnjohtajana ja partionjohtaja tehtävän suorittajana vastaavat hätäkeskuksen tai poliisin tilannekeskuksen välittämän taikka muuten tietoonsa tulleen poliisille kuuluvan tehtävän suorittamisesta.*

*Paikallispoliisissa tai poliisin valtakunnalliseen yksikköön kuuluvassa toimintayksikössä partionjohtajaksi tai ryhmänjohtajaksi määrätty poliisimies on samaa tehtävää suorittavan kahden tai useamman poliisimiehen esimies, jollei johtosuhteista ole muuta määrätty.”*