

Elsa Paasilinna

POLIISEJA TRAUMAATTISTEN KOKEMUSTEN
VAIKUTUKSILTA SUOJAAVAT TEKIJÄT

Pro gradu -tutkielma

Hallintotiede / Johtamisen psykologia

Kevät 2013

Lapin yliopisto, yhteiskuntatieteiden tiedekunta

Työn nimi: Poliiseja traumaattisten kokemusten vaikutuksilta suojaavat tekijät

Tekijä: Elsa Paasilinna

Koulutusohjelma / oppiaine: Hallintotiede / Johtamisen psykologia

Työn laji: Pro gradu -tutkielma

Sivumäärä: 51, 1 liite

Vuosi: Kevät 2013

Tiivistelmä:

Tämä tutkimus luo uutta tietoa suomalaisia poliiseja traumaattisten kokemusten vaikutuksilta suojaavista tekijöistä ja auttaa siten poliisihallinnossa työskenteleviä esimiehiä poliisien työhyvinvoinnin kehittämisessä. Aineisto kerättiin syksyn 2012 aikana haastatteleamalla järjestys- ja rikospoliiseja. Haastattelut toteutettiin teemahaastatteluina ja haastateltavia pyydettiin kertomaan työhön liittyvistä järkyttäneistä ja mieleen jääneistä tapahtumista. Aineiston analyysissä käytettiin kategorista sisällönanalyysia. Tutkimuksessa löydettiin viisi poliiseja järkyttävien tilanteiden vaikutuksilta suojaavaa tekijää: hyvä esimies, luotettava työyhteisö, ammatillinen etäisyys, ammattihuumori ja etukäteen valmistautuminen.

Poliisihallinnossa hyvä esimies on luotettava ja oikeudenmukainen. Hän kuuntelee alaistensa mielipiteitä ja muistaa antaa myös positiivista palautetta sen ollessa aiheellista. Työyhteisö on poliiseille erittäin tärkeä työhyvinvoinnin tekijä, sillä työkaveriinkin on voitava luottaa ja poliisikulttuurin eristäytyneisyydestä johtuen myös läheisimmät ystävät löytyvät usein työyhteisöstä. Ammatillinen etäisyys on yläkäsite, joka sisältää kyynistymisen ja tottumisen. Poliisit tarvitsevat riittävän määrän ammatillista etäisyyttä paitsi työtehon ylläpitämiseen, myös työuupumuksen estämiseen. Ammattihuumori auttaa järkyttävien tilanteiden keventämisessä ja käsittelyssä. Huumoria käytetään päivittäin, mutta sillä on myös rajansa. Vakavimmista tapauksista, kuten työkaverin onnettomuudesta, ei vitsailla lainkaan. Etukäteen valmistautuminen lisää työturvallisuutta, mutta auttaa myös henkisesti kohtaamaan vaikeita työtilanteita.

Suomalaisten poliisien työtehtävien negatiivisilta vaikutuksilta suojaavia tekijöitä ei ole yliopistotasolla aiemmin tutkittu, joten laajemmat jatkotutkimukset ovat tarpeen.

Avainsanat:

Poliisi, työhyvinvointi, traumatisoituminen, sisällönanalyysi, henkilöstojohtaminen, haastattelututkimus

Suostun tutkielman luovuttamiseen kirjastossa ja Lapin maakuntakirjastossa käytettäväksi

University of Lapland, Faculty of Social Sciences

Title: Protective factors against the effects of traumatic experiences in police work

Author: Elsa Paasilinna

Study programme / subject: Administrative sciences / Leadership psychology

Type of thesis: Master's Thesis

Number of pages: 51, 1 attachment

Year: Spring 2013

Abstract:

This study creates new knowledge regarding the factors that protect Finnish police officers against the negative effects of work-related traumatic events and thus assists superiors in the police organization to develop well-being at the work setting. The material was collected during autumn 2012 by interviewing constables and sergeants. In theme interviews the interviewees were asked to narrate their work-related experiences that were upsetting and had remained in memory. Categorical content analysis was used to analyze the material. Results show that police officers have five protective factors against the negative effects of upsetting work-related events: good leader, trustworthy working community, professional distance, occupational humor and preparing in advance.

In police organization a good leader is reliable and fair. They listen to subordinates' opinions and remember to give positive feedback when appropriate. The working community is vitally important for police officers' well-being at work, since they need to be able to trust their colleagues and due to the isolation of police culture also closest friends are often found at the workplace. Professional distance is an umbrella term that includes cynicism and habituation. Police officers require a sufficient amount of professional distance not only to maintain working efficiency but also to prevent burn-out. Occupational humor helps to ease and process upsetting events. Humor is used daily, but it also has its boundaries. There is no joking about the most serious cases, such as an accident of a colleague. Preparing in advance increases occupational safety, but also helps facing hard work events mentally.

The protective factors against the negative effects of work events have not been academically studied amongst Finnish police officers, so further research is needed.

Key words:

Police, wellbeing at work, trauma, content analysis, human resources management, interview research

SISÄLLYS

1 JOHDANTO.....	5
2 TRAUMAATTINEN KOKEMUS POLIISIN TYÖSSÄ.....	7
3 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS.....	11
3.1 AINEISTON HANKINTA.....	11
3.2 AINEISTON ANALYYSI.....	17
4 TRAUMAATTISTEN KOKEMUSTEN VAIKUTUKSILTA SUOJAAVAT TEKIJÄT.....	23
4.1 HYVÄ ESIMIES.....	23
4.2. LUOTETTAVA TYÖYHTEISÖ.....	27
4.3 AMMATILLINEN ETÄISYYS.....	33
4.4 AMMATTIHUUMORI.....	36
4.5 ETUKÄTEEN VALMISTAUTUMINEN.....	39
5 POHDINTA.....	43
LÄHTEET.....	45
LIITTEET.....	50

1 JOHDANTO

”Olen ollut 15 vuotta poliisina ja sinä aikana seitsemän työkaveria on tappanut itsensä. Kenen muun ammatissa työkaveri tappaa itsensä joka toinen vuosi? - - Työntekijä on ainoa voimavara, mitä poliisilla on. Ei poliisi ole mitään muuta kuin ne ihmiset, jotka ovat siellä töissä. Esimiesten tärkein tehtävä olisi motivaation, innostuksen ja työhyvinvoinnin ylläpitäminen. Jos arki sujuu, niin työn tulokset tulevat itseksensä.”

Ylikonstaapeli Tero Rytönen, Keskipohjanmaa 8.10.2011 (Räihälä 2011, 13)

Edellä on katkelma Keskipohjanmaa-lehden artikkelista ”Poliisin masennus on tabu”, joka ensimmäisenä sytytti idean ja innostuksen tämän pro gradu -tutkielman aiheeseen. Poliisin työhyvinvointi herättää ristiriitaisuudessaan mielenkiintoa: toisaalta työn luonteeseen kuuluvat ajoittaisesti järkyttävät tehtävät, toisaalta kulttuuri on yhä tässä fyysistä voimaa ja henkistä kanttia edellyttävässä puolisolitaallisessa organisaatiossa hyvin maskuliininen, mikä näkyy vahvuuden ihannointina (Korander 2004, 12). Miten poliisit selviytyvät voimakkaita tunteita herättävistä tilanteista? Kenelle poliisit voivat puhua, keneltä he saavat tukea?

Poliisityön vaikutuksia henkiseen hyvinvointiin on ulkomailla tutkittu melko paljon. Poliisien, pelastustyöntekijöiden sekä joidenkin terveydenhuollon työntekijöiden työ on luonteeltaan sellaista, että todennäköisyys altistua järkyttävillä tilanteilla on suurempi kuin muissa ammateissa. Saaren (2008, 277) mukaan tällainen työ tuottaa työntekijöille kahdenlaista ammatillista stressiä: työssä kohdataan järkyttäviä tapahtumia kokeneita ihmisiä ja työtehtäviä suoritettaessa joudutaan uhkaaviin tilanteisiin. Ulkomailla tehtyjen tutkimusten mukaan poliisit ovat kohonneessa itsemurhariskissä muuhun väestöön verrattuna (Violanti 2004, 277-283). Yhdysvaltojen poliisipäälliköiden liiton mukaan poliisien kuolinsyynä on kaksi kertaa todennäköisemmin itsemurha kuin virkamiehen väkivaltainen vastustaminen. New Yorkin osavaltiossa tehdyn tutkimuksen mukaan poliiseilla oli kolminkertainen riski kuolla itsemurhaan verrattuna kontrolliryhmänä toimineisiin kunnan työntekijöihin. (Violanti; Fekedulegn; Charles; Andrew; Hartley; Mnatsakanova; Burchfiel 2009, 42) Myös Saksassa tehdyn tutkimuksen mukaan itsemurhat olivat yleisempiä poliiseilla kuin vastaavalla ikäryhmällä keskimäärin (Schmidtke; Fricke; Lester 1999, 157). Kuitenkin Etelä-Afrikassa poliiseja tutkinut ryhmä korostaa, että itsetuhoisten ajatusten esiintyvyyteen vaikuttavat suuresti sellaisetkin tekijät kuin virka-arvo, sukupuoli, asuinpaikka, koulutustaso, alkoholin käyttö ja edelliset itsemurhayritykset (Pienaar; Rothmann 2005, 67). Viime vuosina on

ilmestynyt myös artikkeleita, joissa on koottu ja arvioitu eri puolilla maailmaa tehtyjä tutkimuksia. Näissä artikkeleissa on kyseenalaistettu poliisien oletettu, muuta väestöä suurempi alttius itsemurhaan ja korostettu aiempien tutkimusten virhemahdollisuuksia. Virheellisiin johtopäätöksiin voivat johtaa esimerkiksi rajattujen poliisiyhteisöjen tutkiminen laajempien valtakunnallisten tutkimusten sijaan, jolloin alueelliset erot korostuvat sekä tutkimusten keskittyminen sellaisiin työyhteisöihin, joissa on jo havaittu itsemurhien lisääntyneen. Kuitenkin myös näissä useita tutkimuksia arvioineissa metatutkimuksissa myönnetään, että poliisien itsemurhat ovat muuta väestöä todennäköisempiä ainakin joillain alueilla, eikä niiden merkitystä voida väheksyä. (Hem; Berg; Ekeberg 2001, 224 sekä Loo 2003, 313) Suomessa vastaavia tutkimuksia ei ole tehty. Vaikka poliisin ammatti sisältääkin samankaltaisia stressoreita kaikkialla maailmassa, vaikuttaa työhyvinvointiin jossain määrin myös toimintaympäristö ja kulttuuri. Tuloksia tarkastellessa on myös huomattava, että poliisit ovat ammattiin valmistuessaan läpikäyneet monipuolisen psykologisen testauksen. Näin voidaan esittää oletamus, jonka mukaan mikä tahansa poliisien itsemurhien todennäköisyys, joka ei ole huomattavasti muuta väestöä matalampi, on korkea tällaiselle psykologiset testit läpäisseelle ryhmälle (Marzuk; Nock; Leon; Portera; Tardiff 2002, 2070).

Koska poliisityötä ja sen vaikutuksia tarkasteleva tutkimus on keskittynyt ammatin negatiivisiin vaikutuksiin, itsemurhiin ja traumatisoitumiseen (mm. Violanti 2004, Stephens; Miller 1998, Karlsson; Christianson 2003), päätin tarkastella asiaa positiivisemmasta näkökulmasta. Tässä tutkimuksessa tuon esille niitä mahdollisuuksia, joiden avulla poliisityön järkyttävien kokemusten negatiivisia vaikutuksia voi lieventää tai jopa välttää. Nämä johtopäätökset perustuvat erään poliisilaitoksen poliiseilta keräämääni haastatteluaineistoon. Vaikka poliisit ovat valikoitunutta väkeä ja työssään tottuneet näkemään kaikenlaista, on huomattava että jotkin tapahtumat ovat niin vaikuttavia ja voimakkaasti koettuja, ettei traumatisoitumista voi kokonaan estää. Apua kuitenkin voi antaa. Toivon, että tämä tutkimus antaa ajateltavaa poliisihallinnossa työskenteleville esimiehille ja auttaa työhyvinvoinnin tukemisessa.

2 TRAUMAATTINEN KOKEMUS POLIISIN TYÖSSÄ

Saari (2008, 22-27) määrittelee traumaattisen tapahtuman kolmen tunnusmerkin avulla: tapahtuma on ennakoimaton eli siihen ei ole ehditty psyykkisesti valmistautua, kontrolloimaton eli siihen ei voi vaikuttaa omalla toiminnalla, sekä elämänarvoja ja maailmankuvaa muuttava, tuoden tietoisuuteen oman haavoittuvuuden. Saari korostaa henkisen valmistautumisen tärkeyttä, sillä meissä on paljon voimavaroja jotka voidaan ottaa käyttöön tilanteen niin vaatiessa. Erityisesti tällainen etukäteen valmistautuminen on tärkeää ammateissa, joissa vastataan hälytystehtäviin, sillä ammattilainen ehtii usein psyykkisesti valmistautua tilanteeseen siinä ajassa, mikä menee hälytyksen vastaanottamisesta paikalle saapumiseen. (Saari 2008, 22-27) Traumaattinen tapahtuma vaikuttaa eri tavoin ja erilaisella voimakkuudella paitsi tapahtumassa mukana olleisiin, myös muihin joita tapahtuma koskettaa. Poliisi- ja sotilaspsykologi Nurmi (2006, 162) esittää jaottelun primaaritraumatisoituneihin, jotka itse tai joiden läheiset ovat olleet mukana tapahtumassa, sekä sekundaaritraumatisoituneihin, jotka ovat esimerkiksi auttaneet onnettomuuden uhreja, kohdanneet järkyttäviä näkyjä tai intensiivisesti keskustelleet tapahtumassa mukana olleiden kanssa. Erityisesti onnettomuuden uhreina olleiden lasten kanssa tekemisissä oleminen voi olla hyvin henkisesti kuormittavaa. Ei siis ole välttämätöntä olla itse mukana järkyttävässä tilanteessa, jotta kokemus olisi traumaattinen. Traumatisoivaa voi olla myös uhrien kohtaaminen tapahtuneen jälkeen.

Yhdysvalloissa toteutetun tutkimuksen mukaan sekä mies- että naiskonstaapelien itsemurha-ajatukset ovat yleisempiä kuin väestön keskimäärin: poliisivoimissa 25 prosentilla miehistä ja 23,1 prosentilla naisista on itsemurha-ajatuksia, verrattuna 13,5 prosenttiin Yhdysvaltojen koko väestöstä. Samassa tutkimuksessa masentuneisuutta ilmeni 12,5 prosentilla naiskonstaapeleista (koko naisväestössä 7,4%) ja mieskonstaapeleista 6,2 prosentilla (koko miesväestössä 2,8%). Yleisesti ottaen itsemurha-ajatusten ja masennuksen tulisi olla huomattavasti korkeampaa vain työttömien ja laitostuneiden väestönosien keskuudessa, ei terveiden ja psykologisesti testattujen työntekijöiden keskuudessa. Siksi poliisien masentuneisuus ja itsemurha-ajatusten yleisyys on yllättävää. Itsemurhalle ja itsetuhoisille ajatuksille altistavia tekijöitä ovat masennus, toisen ihmisen itsemurhalle altistuminen ja fyysisen pahoinpitelyn kohteeksi joutuminen. (Violanti ym. 2009, 42-43, 48-49.) Kaksi viimeistä voivat myös osaksi selittää poliisien korkeampaa itsemurhariskiä, sillä poliisit näkevät työssään todennäköisemmin itsemurhan tehneitä ja kohtaavat fyysistä väkivaltaa,

kuin muu väestö.

Violantin (2004, 277-283) tutkimuksen mukaan traumaattiset kokemukset poliisintyössä lisäävät todennäköisyyttä post-traumaattisiin stressireaktioihin, jotka puolestaan lisäävät alkoholinkäyttöä ja itsemurha-ajatuksia – post-traumaattisten stressireaktioiden ja lisääntyneen alkoholinkäytön yhteinen vaikutus kymmenkertaisti itsetuhoisten ajatusten riskin. Stephens ja Miller (1998, 179-191) esittelevät kumulatiivisten traumojen hypoteesin, jonka mukaan voitaisiin ajatella, että useampien traumaattisten tilanteiden kohtaaminen elämän aikana lisääsi niiden sietokykyä. Kuitenkin Uudessa-Seelannissa toteutetussa tutkimuksessa kävi ilmi, että selviytymiskeinot heikentyvät ja stressireaktiot pahenevat traumaattisten tilanteiden toistuessa. Mitä enemmän traumaattisia tapahtumia oli koettu ja palvelusvuosia oli takana, sitä voimakkaampia olivat tutkimukseen osallistuneiden konstaapelien koetut stressireaktiot. Uuden-Seelannin poliisit olivat jo ennen koulutukseen hakeutumistaan kokeneet traumaattisia tilanteita: kolmasosa pahoinpitelyn (32,5%, verrattuna 15 prosenttiin samanikäisistä) ja naisista seksuaalista hyväksikäyttöä lähes neljäsosa (23,5%, verrattuna 7,3 prosenttiin samanikäisistä). Voi siis olla, että poliisien kumulatiivinen traumakertymä johtuu osittain heidän omista elämäkokemuksistaan eikä ainoastaan työssä kohdatuista traumaattisista tilanteista. (Stephens; Miller 1998, 179-191.)

Tutkimuksissa on myös tullut ilmi positiivisia näkökulmia. Naiskonstaapeleilla avioliitolla vaikuttaa olevan itsemurha-ajatuksilta suojaava vaikutus, kun tarkastellaan masennusoireiden ja itsetuhoisten ajatusten yhteyttä. Itsemurhia koskevassa tutkimuskirjallisuudessa on yleisesti hyväksytty fakta, että avioliitto toimii suojaavana tekijänä, mutta naiskonstaapeleilla korrelaatiota voivat selittää myös työhön liittyvät sosiaaliset tekijät. Tutkijat esittävät, että naiskonstaapelit saattavat tuntea eristyneisyyttä miesvaltaisessa poliisin työssä jolloin perhe-elämästä tulee tärkeämpi sosiaalisen tuen lähde. (Violanti ym. 2009, 49-50.) Saaren (2008, 277-280) mukaan työntekijää suojaa omilta henkilökohtaisilta tunteiltaan myös ammattiroolissa pysyminen. Tällöin reaktiot voivat ilmetä, kun ammattirooli purkautuu ja työntekijä esimerkiksi palaa töistä kotiin. Myös Burke ja Shakespeare-Finch (2011, 52-53) korostavat ammattiroolin vaikutusta kokemukseen. Heidän mukaansa työkontekstissa koetut tapahtumat käsitetään eri tavoin kuin vapaa-ajalla koetut, samankaltaiset tapahtumat. On myös huomattava, että vaikka tutkimukset ovatkin perinteisesti keskittyneet lähinnä poliisin työn negatiivisiin vaikutuksiin hyvinvoinnille, ne tilanteet joita tyypillisesti pidetään stressaavina ovat itse asiassa yksi työtyytyväisyyttä lisäävä tekijä (Burke; Shakespeare-Finch

2011, 52). Työn mielekkyyttä voi siis lisätä se, että jokainen työvuoro on erilainen eikä töihin mennessä tiedä, mitä tulee tapahtumaan.

Tässä tutkimuksessa olen käsitellyt tapahtumia, jotka ovat herättäneet voimakkaita tunteita ja jääneet mieleen. Käytän traumaattisuuden käsitettä määritellessäni tutkimuskohdettani, vaikka kaikki tutkitut tapaukset eivät ole traumaattisia vaan vaihtelevat voimakkuudeltaan. Alan tutkimuskirjallisuudessa viitataan usein post-traumaattiseen stressihäiriöön (PTSD), mutta tässä tutkimuksessa ei ole tehty kliinisiä diagnooseja. Traumaattisten tilanteiden käsitettä käytän selvyuden vuoksi, sillä tutkimuskirjallisuutta aiheesta on laajasti saatavilla ja näen aineistoni sisältämien kokemusten olevan samaa laatua traumaattisten kokemusten kanssa. Tapahtuneen koettu voimakkuus on se muuttuja, joka lopulta määrittelee kokemuksen olemuksen: tietyn voimakkuuden rajan ylittäessään järkyttävästä kokemuksesta tulee traumaattinen. Ratkaisin asian pitämällä haastateltavan henkilökohtaista arviota tapahtumasta tärkeämpänä kuin PTSD -diagnoosia tai traumaattisen tilanteen määritelmää, sillä jos tapahtunut on ollut henkilölle merkittävä se on sitä tälle tutkimuksellekin. Voimakkuuksiltaan erilaiset kokemukset myös antoivat erilaista materiaalia tutkimuskysymykseen vastaamiseksi, sillä niille, joihin tapahtumat olivat vaikuttaneet voimakkaimmin, oli esiteltyjen viiden suojaavan tekijän tarjoama tuki ollut riittämätöntä tai se oli puuttunut kokonaan. Sama ilmeni myös toisin päin, eli niillä jotka kertoivat tapahtuneen vaikuttaneen heihin vähemmän, oli usein kaikkien viiden tekijän suoja takanaan. Tästä ei kuitenkaan voida tehdä sellaista johtopäätöstä, että tässä tutkimuksessa esiteltyt viisi tekijää sellaisenaan riittäisivät traumaattisilta tilanteilta ja niiden vaikutuksilta suojaamiseen.

Ymmärrän kokemuksen aistimellisesti havaittujen tapahtumien jonkinasteisena merkityksellistämisenä. Yksityistä kokemusta tapahtumasta värittää aikaisempi elämänhistoria, aiemmat kokemukset ja tapahtumalle annetut selitykset. Kokemuksen yleistä luonnetta kuvaavat kulttuuriset tavat selittää tapahtumia ja muodostaa niistä omaan elämän jatkumoon sopivia tarinoita. Koen episodien, lyhyiden tarinoiden, hakemisen tutkimusmateriaaliksi luontevaksi, sillä omaa kokemustani maailmasta värittää ajatus tapahtumien nivoutumisesta juonellisen kertomuksen muotoon. Toiset kokemukset ovat luonteeltaan kevyempiä jäseneltäviä, toiset voivat vaatia pidempääkin käsittelyä tullakseen hyväksytyiksi osiksi omaa elämäntarinaa. Crossley (2000, 50-51, 56-62) käyttää jälkimmäisistä kokemuksista trauman määritelmää, sillä ne rikkovat yllättävyydellään totuttua kaavaa, voivat jäädä vaillinaisesti prosessoiduiksi ja siten häiritä yksilön toimintakykyä

vaihtelevissa määrin. Kerronnallisuus on niin vahvasti osa ihmistä, että jo terapiasuhte itsessään tuottaa tuloksia terapiassa käytetyistä metodeista huolimatta – luotettavan terapiasuhteen lämpö, empatia ja sovinnollisuus ovat pääasialliset parantavat elementit (Lambert; Barley 2001, 357). Kokemusta tutkiessani en ole kiinnostunut teoreettisesta, alkuperäisestä kokemuksesta joka on puhdistettu myöhemmistä merkityksenannoista vaan nimenomaan siitä, miten yksilö on jäsentänyt kokemustaan antamalla sille erilaisia merkityksiä ja selityksiä.

3 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

3.1 AINEISTON HANKINTA

Toteutin tutkimuksen haastattelututkimuksena. Haastateltavia lähestyin paitsi koko työyhteisölle osoittamalla avoimella sähköpostitse lähetetyllä tutkimuskutsulla, myös henkilökohtaisesti lähestymällä niitä henkilöitä jotka olivat ilmaisseet halukkuutensa tutkimukseen osallistumiseen tai jotka työtehtäviensä puolesta voisivat olla kokeneet tutkimuksen kohteena olevia tilanteita. Tutkimukseen osallistumisen vaatimuksena pidin sitä, että haastateltavalle tuli mieleen työuralta jokin sellainen tapahtuma jonka hän itse on kokenut voimakkaasti ja joka on jäänyt mieleen. Ennen haastattelujen tekoa muotoilin tutkimusluvan, jossa sitouduin tiettyihin tutkimuseettisiin toimintatapoihin sekä tutkimuksen anonymiteetin rajoihin ja allekirjoitin sen yhdessä tutkimukseen osallistuneen poliisilaitoksen poliisipäällikön kanssa. Tutkimuslupa löytyy liitteestä 1, mutta sekä poliisilaitoksen että poliisipäällikön nimi on poistettu jotta tutkittavien anonymiteetti säilyy. Kun sovin haastattelujen aikatauluista, ohjeistin haastateltavat pohtimaan etukäteen, mistä tilanteesta tai tilanteista he haluavat haastattelussa kertoa. Sähköpostin muoto vaihteli jonkin verran haastateltavien välillä mutta pyrin välittämään jokaiselle tiedon siitä, miten haluan heidän valmistautuvan haastatteluun. Seuraavassa katkelma haastateltaville lähetetystä sähköpostista.

Haastattelun kulusta sen verran, että toivon sinun etukäteen miettivän yhtä tai kahta töissä tapahtunutta tilannetta, joka on jäänyt mieleen ja aiheuttanut negatiivisia tunteita. Ajattele sellaista tapahtumaa, joka on tuntunut henkilökohtaisesti järkyttävältä tai jäänyt mietityttämään. Olen kiinnostunut siitä, miten olet tuon tapauksen kokenut eli mitä ajatuksia ja tunteita se on herättänyt. Haastatteluaineistoa käsittelen luottamuksellisesti ja tuhoan sen kun gradu on hyväksytty. Lopullisessa työssä ei tulla nimeämään tutkittua työyhteisöä eikä yksilöimään haastateltavia iän tai sukupuolen perusteella.

Haastattelut toteutin vuoden 2012 syyskuun ja marraskuun välisenä aikana. Jokaisen haastattelun aluksi kerroin tutkivani traumaattisia kokemuksia työssä. Kerroin myös niistä asioista joihin olin organisaatiolle antamassani kirjallisessa tutkimusluvassa sitoutunut. Näihin kuului se, että haastattelujen nauhoituksia käsittelen vain minä ja haastattelut auki kirjoittaessani poistan tekstistä kaikki siinä esiintyvät tunnistetiedot kuten nimet, iät ja paikkakunnat. Mainitsin myös, että tätä litteroitua aineistoa voivat minun lisäkseni käydä läpi

myös graduohjaajani, Lapin yliopiston soveltavan psykologian professori Juha Perttula ja lehtori Asser Pietiläinen. Tämä siltä varalta, että aineiston analyysissä kohtaisin ongelmia joita en osaisi itse ratkaista. Lopulta ei kuitenkaan ilmennyt tarvetta esitellä aineistoa pro gradu -tutkielman ohjaajille. Jatkoin kertomalla, että lopullinen tutkimusraportti on julkinen opinnäytetyö eikä siinä tule ilmi tutkittua työyhteisöä. Haastateltavia ei myöskään yksilöidä iän tai sukupuolen perusteella ja tuhoan kaiken haastatteluaineiston sen jälkeen, kun pro gradu -tutkielma on hyväksytty tiedekuntaneuvostossa. Nämä asiat läpikäytyäni tarkistin jokaiselta haastateltavalta, onko heillä tutkimuksen toteutuksesta kysyttävää ja vastasin mahdollisiin kysymyksiin.

Seuraavaksi kysyin haastateltavilta heidän virkanimikkeensä ja pyysin suostumuksen tuon virkanimikkeen esille tuloon lopullisessa työssä. Kaikki suostuivat. Koen perustelluksi jättää muut tunnistetiedot julkaisematta, sillä haastattelujen aihepiiri on arka ja halusin tältä osin pyrkiä siihen, että haastateltava kokisi keskustelun turvalliseksi. Tunnistetietojen kuten poliisilaitoksen, nimien ja paikkakuntien pois jättäminen on myös niiden kolmen perustelun mukaista, jotka Israel ja Hay (2006, 78-79) esittelevät tutkimusetiikkaa käsittelevässä kirjassaan luottamuksellisuudelle: seurauksiin, oikeuksiin ja luotettavuuteen liittyvät perustelut. Seurauseettisen perustelun mukaan tutkittavat eivät, erityisesti sensitiivisen aiheen ollessa kyseessä kuten tässä tutkimuksessa, välttämättä ole halukkaita paljastamaan tutkijan toivomia asioita itsestään jos on olemassa mahdollisuus, että ne tulevat kolmansien osapuolien tietoon kokonaisuudessaan. Oikeuksiin nojaavan perustelun mukaan tutkittavilla tulee olla oikeus rajoittaa pääsyä heidän tietoihinsa. Tässä tutkimuksessa tuo mahdollisuus taattiin kertomalla tietojen käytöstä ja pyytämällä suostumus ainoan esille tulevan tunnistetiedon, virkanimikkeen, käyttöön. Kolmannen perustelun pohjana on luotettavuus, sillä tutkittavien tulee voida luottaa siihen että tutkija kunnioittaa antamiaaan lupauksia ja toimii niiden mukaisesti, kuten tämän tutkimuksen tapauksessa olen luvannut tutkittavilleni huolehtia tutkimusmateriaalin salassapidosta ja tuhota sen kun tutkimus on hyväksytty. (Israel; Hay 2006, 78-79) Erään haastattelun lopuksi sainkin palautetta siitä, miten yllättävän helppoa oli vapaasti kertoa tapahtumista ja ajatuksistaan minulle, tuntemattomalle tutkijalle, juuri sen takia että olin alustanut keskustelun kertomalla mitkä kaikki tiedot jäävät tutkimuksesta pois: *"ei tuu nimen ja kuvan kans nämä asiat esiin. Niin helppo sanoa"*. Virkanimike ilmenee tässä tutkimuksessa, jotta olisi selvää millaisissa työtehtävissä vastaajat ovat olleet kohdatessaan kertomansa tapahtumat. Haastatelluissa oli mukana yksi nuorempi konstaapeli (opintoihinsa kuuluvaa harjoittelua työyhteisössä suorittava poliisi), kolme

vanhempaa konstaapelia sekä kaksi ylikonstaapelia (alipääallystään, esimiesasemaan edennyttä poliisia). Kerrottujen tapahtumien hetkellä vastaajat toimivat pääosin järjestyspoliisissa, yksi haastateltavista työskenteli tapahtuneen aikaan rikostutkinnassa. Haastatelluissa on mukana sekä miehiä että naisia.

Kun olin käynyt edellä mainitut asiat läpi, pyysin haastateltavia kertomaan tutkimusta varten valitsemastaan tapahtumasta kaiken, mitä he siitä muistavat. Tällä kysymyksenasettelulla pyrin rohkaisemaan haastateltavia kertomaan kokemuksestaan omin sanoin. Haastattelujen tarkoituksena oli löytää kokemuksia kuvaavia kertomuksia tai episodeja eli lyhyempiä tarinoita, joten haastattelut olivat puolistrukturoituja. Puolistrukturoidussa haastattelussa osa haastattelun ominaisuuksista on etukäteen päätetty ja muut voivat vaihdella. Käyttämäni haastattelumenetelmää voidaan kutsua teemahaastatteluksi, sillä tiesin, että jokainen haastateltava oli kokenut jonkin järkyttävän tilanteen työssään ja kävin kaikkien haastateltavien kanssa läpi samat teemat eli aihealueet. (Hirsjärvi; Hurme 2000, 47-48) En kuitenkaan esittänyt teemoja aina samassa järjestyksessä vaan siten kuin niitä oli luontevaa nostaa esille. Myös kysymysten sanamuoto vaihteli hieman. Tällaista teemahaastattelua ja narratiivista haastattelua yhdistelevää haastattelumuotoa voidaan kutsua myös episodiseksi haastatteluksi. Episodisessa haastattelussa hyväksytään se ajatus, etteivät traumaattisia kokemuksia kuvaavat narratiivit välttämättä ole yhtenäisiä juonikuvauksia, vaan ne voivat myös rakentua episodeista eli monista lyhyistä narratiiveista. (Laitinen; Uusitalo 2008, 122-124) Vapaamuotoisia kertomuksia voi aineistona analysoida monella eri tavalla, joten tämä haastattelumuoto sopi myös aineistolähtöiseen analyysiin. Annoin jokaisen haastateltavan kertoa valitsemastaan kokemuksesta kaiken, mitä heille siitä tuli mieleen, ennen lisäkysymysten esittämistä. Kysyin jokaiselta haastateltavalta kokemuksen herättämistä ajatuksista ja tunteista, sekä tilanteen aikana että sen jälkeen, kysymyksillä kuten ”Kun tulit tapahtumapaikalle, mitä muistat ajatelleesi?”, ”Mitä tunteita tilanne herätti?”, ”Mitä ajattelit tapahtuneesta seuraavana päivänä?” tai ”Kun ajattelit tapahtunutta työvuoron jälkeen kotiin palattuasi, mitä tunsit silloin?”. Tarkistin missä vaiheessa työuraa kuvattu tapahtuma oli sattunut ja millaista tukea haastateltava oli kokenut saaneensa esimieheltään. Kysyin myös, mistä haastateltava yleensä saa tukea ja kenen kanssa hänellä on tapana keskustella töissä tapahtuvista, mietityttämään jäävistä asioista. Henkilökohtaiset kokemukset tavoittaa parhaiten, kun pyytää kertomuksia omakohtaisista kokemuksista. Jos olisin ohjannut haastateltavan vastaamaan abstrakteihin kysymyksiin, olisin myös saanut vastaukseksi yleisiä pohdintoja jotka lopulta harvoin palvelevat laadullisen tutkimuksen tarpeita, vähiten kun

halutaan selvittää kokemuksen luonnetta. (Hyvärinen, Löyttyniemi 2005, 198-199)

Lopuksi tarkistin vielä, että haastateltava oli sanonut kaiken mitä hänellä tuli mieleen ja kerroin tutkimukseni etenemisaikataulusta. Kerroin myös että otan heihin yhteyttä tutkimuksen valmistumisen jälkeen toimittamalla heille tutkimuksen tiivistelmän ja tiedon siitä, miten valmiiseen pro gradu -tutkielmaan pääsee halutessaan tutustumaan. Tarkistin, jäikö haastateltaville kysyttävää ja kiitin haastatteluun osallistumisesta. Jokaisen haastattelun jälkeen tein muistiinpanoja haastattelun kulusta, mukailen seuraavia Schwalben ja Wolkomirin (2001, 217) ehdottamia kysymyksiä: ”Mitä tunsin ja missä vaiheessa haastattelun kulkua?”, ”Millaista kuvaa haastateltava vaikutti pyrkivän luomaan itsestään?”, ”Mitä sanottiin tai jäi sanomatta joka yllätti minut ja miksi yllätyin?”, ”Mistä haastateltavalla vaikutti olevan ristiriitaisia tunteita?”, ”Mistä haastateltavan vaikutti olevan vaikea kertoa?” sekä ”Mitä kysyisin jos vois tehdä haastattelun uudelleen?”. Näiden muistiinpanojen sekä litteroidessa tehtyjen huomioiden pohjalta muutin jonkin verran käytöstäni ja joidenkin kysymysten muotoiluja seuraavissa haastatteluissa. Vaihdoin esimerkiksi eleet, kuten nyökkäykset, hymähdysten tilalle osoittamaan, että kuuntelen ja olen ymmärtänyt mitä haastateltava sanoo. Tämä helpotti litterointityötä, kun haastateltavan puhe jatkui nauhalla ilman keskeytyksiä. Ensimmäisissä haastatteluissa aloitin esimiehen reagoinnista kysymisen tarkistamalla tiesikö lähin esimies tapahtuneesta mutta jatkossa vaihdoin kysymyksen suoraan muotoon ”Miten esimiehesi reagoi tapahtuneeseen?”, sillä oli ilmeistä että esimiehet olivat tietoisia kerrotuista tapahtumista.

Haastatteluja kertyi yhteensä kuusi kappaletta sekä yksi esihaastattelu, jonka avulla arvioin kysymysten muotoilua ja opettelin haastattelurungon ulkoa, jotta muistiinpanoihin ei tarvinnut turvautua varsinaisissa haastatteluissa. Myös esihaastattelun vastaajana toimi poliisi ja esihaastatteluaineisto tukee useita tämän työn tuloksia. Päätin kuitenkin jättää esihaastatteluaineiston varsinaisen tutkimusaineiston ulkopuolelle, sillä haastattelu oli sekä haastateltavalle että minulle tutkijana selvästi harjoittelua, eikä haastateltava tästä syystä tullut myöskään valinneeksi uransa voimakkaimpia tunteita herättänyttä tapahtumaa kuten tutkimuskysymys rajasi, vaan sen sijaan yhden muistiin jääneen tapauksen muiden joukossa. Aineistossa esiintyneet kertomukset vaihtelivat sekä varsinaisten tapahtumien että kokemusten voimakkuuden osalta, mutta niitä myös yhdisti moni asia: kaikki tapahtumat liittyivät työhön ja ne olivat jääneet mietityttämään tai aiheuttaneet lisäksi voimakkaampia seurauksia, kuten painajaisia. Lyhin haastattelunauha oli 21min 51sek ja pisin 53min 8sek,

keskimääräinen haastattelunauhan pituus oli 38min 26sek. Haastattelut toteutettiin kahdestaan haastateltavan kanssa rauhallisessa tilassa. Haastatteluja litteroidessani pidin mielessä, että tärkeintä haastatteluissa oli laadullisen tutkimusperinteen mukaisesti sisältö, eivätkä esimerkiksi puheen tauot tai äänenpainot kuten kielen tärkeyttä korostavissa laadullisen analyysin tavoissa, diskurssianalyysissä ja keskustelun analyysissä (Boeije 2010, 73). Jo aineiston keräyksen alusta oli selvää, ettei analyysin työkaluksi valikoituisi kieliorientoitunut metodi, vaikka muutoin analyysin toteuttaminen tapahtui aineiston ehdoilla. Tämän perusteella valitsin litterointitasokseni puheen sisällön ja merkitsin ylös vain pitkät, useiden sekuntien tauot sekä niiden lisäksi naurahdukset, huokaukset ja muutaman muun selvän eleen jolla on merkitystä puheen sävyn kannalta. Litteroitua materiaalia kertyi 72 sivua 1,5 rivivälillä, ilman sisennyksiä eli levennettyjä reunoja. Litteroiduissa aineistositaateissa käytän seuraavia merkintöjä:

-- osa aineistosta jätetty pois, ei koske lainauksen aihetta tai ei ole tarpeellinen
 lainauksen ymmärtämiselle ja on poistettu lainauksen lyhentämiseksi
[nimi] poistettu tunnistetieto
(*nauraa*) puheen ulkopuolinen ele.

Aineistolainaukset on kursivoitu. En ole numeroinut tai muutoin merkinnyt haastateltavia lainauksiin, jotta yhden haastateltavan seuraaminen läpi tutkimuksen ei helpottuisi.

Haastattelunauhojen litterointi sisältää aina virhemahdollisuuden. Poland (2001, 632) antaa esimerkkejä litteroinnissa tapahtuvista virheistä: litteroija erehtyy laittamaan välimerkit väärin kohtiin muuttaen alkuperäistä merkitystä, ei ymmärrä haastateltavan siteeraavan jotain toista henkilöä vaan litteroi myös sitaatin haastateltavan sanoiksi, jättää vahingossa litteroimatta pätkän haastattelua siirtyessään nauhalla eteen- ja taaksepäin kuunnellessaan jotain kohtaa uudelleen ja uudelleen, tai kirjoittaa ylös samankuuloisen, mutta eri sanan kuin sen mitä haastateltava todellisuudessa on käyttänyt puheessaan. Litteroinnin virheitä vähensi se, että toimin itse sekä haastattelijana että litteroijana, eli muistin vielä litteroidessanikin haastateltavan eleet ja ilmeet jotka vaikuttivat puheen merkityksen ymmärtämiseen. Kun litteroin, kuuntelin nauhaa useita kertoja. Mikäli en tämänkään jälkeen ollut varma jonkin sanan oikeasta muodosta, merkitsin sen litteroituun tekstiin, jotta muistaisin olevani epävarma sanan merkityksestä enkä siten nojaisi siihen analysointivaiheessa. Litteroinnin toteutin kirjoittamalla puheen sisällön mahdollisimman tarkasti auki, mutta luettavuuden varmistamiseksi olen soveltuvien osin lyhentänyt tähän pro gradu -tutkielmaan sisältyviä aineistositaatteja. Lyhennykset on aina merkitty, eikä lyhennettäessä poistettu

haastattelumateriaali muuta puheen merkitystä.

Tutkittavien määrä on laadullisessa tutkimuksessa luonnollisesti määrällistä tutkimusta pienempi, sillä laadullisessa tutkimuksessa ei pyritä tilastollisiin yleistyksiin vaan esimerkiksi jonkin ilmiön kuvaamiseen tai, kuten tässä tutkimuksessa, jonkin ilmiön mielekkääseen, teoriaan pohjaavaan tulkintaan. Käytännössä tutkittavien määrää rajoittaa myös, paitsi opinnäytteissä myös muissa tieteellisissä tutkimuksissa, saatavilla olevat resurssit. Haastattelujen teko ja niiden aukikirjoittaminen vievät huomattavasti aikaa. Laadullisessa tutkimuksessa ratkaiseva tekijä ei kuitenkaan ole aineiston määrä vaan tehtyjen tulkintojen paikkansapitävyys ja syvyys. Näistä syistä laadullisen tutkimuksen otannan ei myöskään tule olla satunnaista vaan tutkijan on huolehdittava siitä, että otos on tarkoitukseen sopiva ja harkittu. Haastateltavien määrää voidaan laadullisessa tutkimuksessa perustella myös saturaatiolla eli kylläntymisellä. Saturaatioon perustuen aineiston kerääminen lopetetaan, kun aineisto alkaa toistaa itseään. Saturaation käyttöä kriteerinä rajoittaa kuitenkin se, että jo tutkimusta aloitettaessa tulisi tietää, mitä aineistosta etsitään. (Tuomi; Sarajärvi 2002, 87-90) Tässä tutkimuksessa tutkimuskysymys muotoutui lopullisesti vasta aineistoa analysoidessa, joten saturaatio ei voi olla ainoa aineiston riittävyden peruste. Kuitenkin samat teemat toistuivat haastatteluissa ja samankaltaisella voimakkuudella koetuista tapahtumista puhuttaessa saturaatiota alkoi jo ilmetä. Lisäksi tutkimusjoukko on valittu siten, että jokaisella haastateltavalla on ollut kerrottavanaan vähintään yksi sellainen työuralla sattunut tapaus, joka on herättänyt voimakkaita tunteita ja jäänyt mieleen. Otanta, tai paremminkin käsitteellisenä erotuksena tilastollisiin menetelmiin ”näyte”, on siis ollut tutkimusongelman kannalta perusteltu. Lopulta tapausten määrällä ei ole laadullisessa tutkimuksessa suoraa vaikutusta tutkimuksen onnistumiseen, sillä tutkimuksen tarkoituksena ei ole vain kuvailla aineistoa vaan rakentaa teoreettisesti kestäviä päätelmiä. (Eskola; Suoranta 1998, 18, 61-62) Tämän tutkimuksen aineiston ovat muodostaneet kuusi tapausta, tai vaihtoehtoisesti kahdeksan kokemuksellista ja episodista tarinaa, jotka ovat olleet riittävä määrä tutkimuskysymykseen vastaamiseen. On kuitenkin mahdollista ja suorastaan todennäköistä, että aineiston kokoa kasvattamalla tulisi ilmi erilaisia näkökulmia. Arvioni on, että tutkimuskysymykseen vastausta etsittäessä suojaavia tekijöitä löytyisi useampia, mutta jatko-haastatteluiden materiaali tukisi myös tämän tutkimuksen tulosten viittä tekijää.

Metodologisia ongelmia voi muodostaa se, että haastateltavat kertoivat kokemistaan tapahtumista, joista oli kertomishetkellä kuukausia, jopa vuosia aikaa. Tämä mahdollistaa

unohtamisen ja epätarkan kuvauksen tapahtumista. Koska tässä tutkimuksessa keskityttiin henkilökohtaiseen kokemukseen eikä tapahtumien todelliseen etenemiseen, tämä ei ole huomattava ongelma. Vaikka tutkittava olisikin unohtanut joitain tapahtuman osia, ovat henkilökohtaisesti merkittävimmät kokemuksen osa-alueet jääneet mieleen. Tutkimuksen rajoituksia arvioitaessa on myös asetettava kyseenalaiseksi haastateltavan ja haastattelijan keskinäinen ymmärrys, sillä jos haastattelija ei ymmärrä haastateltavan tarkoitusta oikein, vääristää se myös tutkimustuloksia. Koen ymmärtäneeni haastateltavia, jota on helpottanut yhteinen kieli ja kulttuuri. Tarkistin myös ajoittain haastattelujen edetessä, olinko käsittänyt oikein jonkin haastateltavien esittämän asian kertomalla, miten olin sen ymmärtänyt, jolloin he joko vahvistivat tai korjasivat käsitystäni. Koska tutkittavat kertoivat kokemuksistaan itse, perustui kertomusten totuudellisuus ja laajuus heidän halukkuuteensa osallistua tutkimukseen ja jakaa henkilökohtaisia kokemuksiaan kanssani. Itseraportoinnin ongelman otin huomioon lupaamalla tutkittaville anonymiteetin. Kaikki myös osallistuivat tutkimukseen vapaaehtoisesti. Itseraportoinnin ongelmia ei voi kieltää, mutta sitä miten joku henkilö jonkin tietyn asian kokee, ei lopulta kuitenkaan voida pyrkiä tutkimaan muutoin, kuin kysymällä häneltä. Kokemukset ja henkilökohtaiset arviot tilanteista eivät näy ihmisestä päällepäin.

3.2 AINEISTON ANALYYSI

Analyysimetodi ei ollut ennen aineiston analyysia lukkoon lyöty vaan tarkoituksena oli selvittää aineistoon perehtymällä, mikä analyysitapa olisi soveltuvin. Puhtaan aineistolähtöistä analyysiä ei välttämättä voi olla koskaan, sillä tutkija on aina perehtynyt tutkittavaan aiheeseen jonkin verran etukäteen ja muodostanut siitä omia käsityksiään, kuten tässäkin tapauksessa. Kuitenkin pyrin aineistolähtöisyyteen mahdollisimman laajassa mitassa aikomukseni rakentaa teoriaa empiriasta lähtien ja tuottaa tietoa siitä, miten poliisit ovat kokeneet järkyttävät tilanteet työssä. (Eskola; Suoranta 1998, 19) Koska pyrin yksittäisestä yleiseen suuntautuvaan, eli induktiiviseen päättelyyn, mutta puhtaan induktiivisuuden olemassaolo on aiheellisesti kyseenalaistettu, näen analyysini päättelyn abduktiivisena eli yleisen teorian muodostamisena yksittäisistä tapauksista. Abduktiivinen päättely eroaa induktiivisesta päättelystä siten, että havaintoja tehdään tiedostaen jatkuvasti yksi johtoajatus. (Tuomi; Sarajarvi 2002, 97) Johtoajatuksena toimi tässä tutkimuksessa tutkimusongelma. Tutkimukseni oli hypoteesitonta siinä mielessä, että pyrin jättämään ennako-oletukseni tutkimuskohteesta sivuun enkä testannut ennalta määrättyjä hypoteeseja vaan

tutkimuskysymyksenä tarkentui analyysin aikana nimenomaan aineistoon ja siitä nouseviin huomioihin perustuen. (Eskola; Suoranta 1998, 19) Aineistolähtöisyys oli analyysivaiheessa joidenkin teemojen suhteen mahdollista, koska tutkimuskysymys oli minulle tätä tutkimusta varten tehtyä kirjallisuuskatsausta lukuun ottamatta vieras enkä siten ollut muodostanut vahvoja ennako-oletuksia. Toisaalta myös aineistosta nousseiden teemojen minussa herättämät yllättyneisyyden tunteet tukevat sitä käsitystä, että olen ainakin jossain määrin kyennyt olemaan avoin aineistolle sitä analysoidessani ja löytänyt siitä teemoja, joita en olisi osannut odottaa. Tässä tutkimuksessa käytetty aineiston analyysimenetelmä kuuluu sisällönanalyysin perinteeseen. Sisällönanalyysissä hajanainen aineisto pilkotaan osiin, käsitteellistetään ja lopulta kootaan paremmin ymmärrettävään ja tutkimuskysymykseen vastaavaan muotoon, jotta aineiston sisältämä informaatio saadaan mahdollisimman tiiviissä muodossa esille mitään olennaista kadottamatta (Tuomi; Sarajärvi 2002, 110).

Aloitin aineiston analyysin tutustumalla haastattelujen litterointeihin lukemalla niitä läpi useaan kertaan. Samalla tein muistiinpanoja kaikesta mielenkiintoisesta eli kirjasin ylös aineistosta nousevia huomioita kuten teemoja ja yhtenäisyyksiä eri haastattelujen välillä. Tässä vaiheessa en rajannut muistiinpanojen tekoa millään tavoin. Koska narratiivinen tutkimus oli yksi analyysivaihtoehto, erittelin litteroinneista tapahtumien kerronnan ja tein tarinoista omin sanoin yksinkertaistetut juonikuvaukset. Aineisto ei kuitenkaan taipunut kumpaankaan Polkinghornen esittelemään narratiivisuuden kategoriaan: ei narratiivien analyysiin eli kertomusten luokitteluun tuottamalla tyyppikertomuksia eikä narratiiviseen analyysiin eli uuden kertomuksen muodostamiseen johon sisältyisi aineiston kannalta keskeiset teemat (Heikkinen 2010, 149). Keräämäni aineiston tarinat olivat niin erilaisia ja hyvin eri voimakkuudella koettuja, että niiden pakottaminen yhteen tai kahteenkaan tyyppitarinaan ei olisi palvelut tutkimusongelmaa, sillä olisin sortunut liialliseen yksinkertaistamiseen eikä tutkimuksesta olisi ilmennyt kerrottujen kokemusten välinen laaja variaatio.

Jatkoin analyysiä tekemällä teemakortiston, johon keräsin haastattelujen litteroinneista jokaisen teemaotsikon alle aiheeseen liittyvää puhetta (Eskola; Suoranta 1998, 154-155). Teemat kertyivät osaksi aineistoa lukiessa, osaksi jo haastattelurungosta. Olin merkinnyt litterointeihin jo lukuvaiheessa tekstikappaleita kuvaavia ilmauksia eli koodannut aineistoa, joten teemoittelun aikana yhdistin samansisältöisiä koodeja. Aineistosta nousseet teemat, joita en ollut osannut itse odottaa, olivat hyvin mielenkiintoisia ja niihin lukeutuvat teemat otsikoin

”työkaverit”, ”etukäteen valmistautuminen”, ”kyynistyminen/tottuminen”, ”seuraukset”, ”huumori”, ”ammattilypeys” ja ”työn vaarat”. Haastattelurungosta teemoiksi jäivät ”esimies”, ”purkukeskustelu”, ”tunteet”, ”ajatukset” sekä ”miksi valinnut tämän kokemuksen”. Lopulta analyysitapani muistutti paljolti Laitisen ja Uusitalon (2008, 133-134) traumaattisten kokemusten tutkimiseen käyttämää kategorista sisällönanalyysia, jossa tutkimusaineiston ilmaisuja luokitellaan vastaamaan jotain ihmisryhmää koskevaan ongelmaan.

Teemat olivat mielekkäitä, mutta niiden esittämiseen tuli löytää punainen lanka eli tutkimuskysymys. Sen muodostin osin aineistolähtöisesti eli saatuaani kokonaiskuvan aineistosta ja sen teemoista ja osin sillä perusteella, millainen tutkimuskysymys toisi hyödyllistä tietoa poliisiorganisaatiolle. Teemoittelu sopii tällaisen käytännöllisen tutkimusongelman ratkaisemiseen, sillä silloin analyysivaiheessa voi kerätä aineistosta kaiken tutkimusongelman kannalta olennaisen tiedon (Eskola; Suoranta 1998, 179). Tutkimuskysymyksen muodostamisessa vaikutti myös halu esittää vahvuuksia ja mahdollisuuksia heikkouksien ja uhkien vaikuttavien tekijöiden sijaan. Seligman (2002, 4) muistuttaa, ettei psykologian tule käsitellä vain häiriöitä ja niiden hoitamista vaan muistaa yhtä tärkeänä osa-alueena myös hyveet ja vahvuudet sekä niiden kehittämisen. Siispä olen tässä tutkimuksessa etsinyt vastausta kysymykseen, mitkä tekijät suojaavat poliisia hänen kohdatessaan työssään järkyttäviä tilanteita. Viideksi järkyttävien tilanteiden vaikutuksilta suojaavaksi tekijäksi aineistosta nousivat aiemmin mainituista 12 teemasta hyvä esimies, luotettava työyhteisö, ammattihuumori, kokemus/kyynistyminen sekä etukäteen valmistautuminen. Muut teemat joko jäivät pois tarkastelusta tutkimuskysymykseen kuulumattomina tai sisältyvät näihin viiteen teemaan. Kaikkea mielenkiintoista ei voi yhdessä tutkimuksessa käsitellä, joten keskityin tutkimuskysymykseen vastaamiseen (Tuomi; Sarajärvi 2002, 94).

Tutkimusta tehdessäni olen pitänyt hyvin tärkeänä sitä, että käsittelen aineistoani kunnioittavasti ja niin, että haastateltavat tunnistavat itsensä ja kokemuksensa vielä valmiistakin pro gradu -tutkielmasta. Tämä on yksi syy siihen, miksi olen analyysin edetessä testannut hypoteesejani esihaastatteluun osallistuneen poliisin avustuksella, käsitellen teemoja haastateltavien anonymiteetin säilyttäen. Olen pitänyt arvokkaana tietona sitä, että myös esihaastatteluun osallistunut poliisi on tunnistanut aineistosta löytämäni teemat ja pitänyt niitä tuttuina, sillä tämä vahvistaa käsitystäni siitä että kyseiset teemat koskevat mahdollisesti laajempaakin joukkoa kuin vain tähän tutkimukseen haastateltuja poliiseja. Boeije (2010,

177), kutsuu jäsenvaliditaatioksi sitä, kun tutkimuksen tulokset viedään tutkimukseen osallistuneille arvioitavaksi. Jäsenvaliditaation oletuksena on, että jos tutkija on onnistunut tulkinnoissaan tunnistaa tutkitun kokemuksen omaava henkilö tulokset ”omikseen”. Tässä tutkimuksessa tehty teemojen tarkistaminen esihaastatteluun osallistuneelta tutkimushenkilöltä lisää tutkimuksen uskottavuutta eli tulkintojen ja todellisuuden vastaavuutta. Vaikka tässä tapauksessa jäsenvaliditaatio onnistui, on kuitenkin huomattava etteivät tutkittavat aina välttämättä tunnista omaa tilannettaan tai kokemuksiaan vaan ovat ikään kuin sokeita niille. (Eskola; Suoranta 1998, 212)

Laadullisen tutkimuksen tapauksessa on asianmukaista ottaa tilastollisen yleistettävyyden käsitteen tilalle olemuksellinen tai teoreettinen yleistettävyys, eli tulkintojen pätevyys myös toisessa ajassa ja paikassa. Tällöin puhutaan siirrettävyydestä, jossa tutkimuksen havainnot ja niistä tehdyt tulkinnat sopivat myös toiseen toimintaympäristöön eli toiseen tapaukseen. (Eskola; Suoranta 1998, 67-68) Tämän tutkimuksen tuloksia voisi pitää yleistettävänä ja siirrettävänä, jos esimerkiksi tutkimukseen osallistumattoman poliisilaitoksen työntekijöissä myös heräisi tuloksiin tutustuessa tuttuuden tunne. Eskola ja Suoranta (1998, 66) luettelevat kolme yleistettävyyden kriteeriä laadulliselle tutkimukselle: haastateltavilla tulisi olla suhteellinen samanlainen kokemusmaailma, omakohtaista tietoa tutkimusongelmasta ja heidän tulisi myös olla kiinnostuneita tutkimuksesta. Tässä tutkimuksessa nuo kolme kriteeriä toteutuvat kohtuullisesti, sillä haastateltavat kuuluvat samaan työyhteisöön jossa usein työhön liittyvät kokemukset ovat melko samanlaisia ja ne on koettu sekä samasta koulutustaustasta että ammattiroolista lähtien. Haastateltavat valittiin siten, että heillä oli tutkimusongelman kannalta olennaisia kokemuksia. Useat haastateltavista osoittivat sekä kiinnostuksensa tutkimukseen osallistumiseen että käsityksensä tällaisen tutkimuksen tärkeydestä myös sanallisesti haastattelujen aikana. Koska osallistuminen oli vapaaehtoista, haastateltaviin tuskin valikoitui ketään joka ei olisi tuntenut minkäänlaista mielenkiintoa tutkimusta kohtaan.

Olen pyrkinyt välttämään laadullisen tutkimuksen yleisimpiä virheitä, jota Boeije (2012, 150-151) on luetellut. Ensinnäkin aineiston kuvailu tai aineiston analyysin aikana syntyneet koodaukset, alateemat tai muistiinpanot eivät ole vielä aineiston analyysiä eivätkä riitä tutkimuksen lopputuloksiksi. Olen tiedostanut tämän, eivätkä tulosten viisi teemaa ole vain aineiston kuvailua vaikka ne pohjaavatkin vahvasti aineistoon, vaan niiden esiin tuomiseksi on tarvittu myös tulkintaa. Toinen virhemahdollisuus on aineiston liian vähäinen analysointi, jonka erottaa edellisestä virheestä se, että aineistoa on kyllä pyritty analysoimaan mutta sitä

on yksinkertaistettu liikaa, joka on johtanut arvokkaiden nyanssien ja yksityiskohtien katoamiseen. Juuri tämän välttämiseksi en voinutkaan käyttää aluksi suunnittelemaani narratiivista analyysia, sillä se olisi liiaksi yksinkertaistanut aineistoa. Voi olla, että narratiivinen analyysi olisi mahdollistunut, jos haastateltavia olisi ollut enemmän, mutta tähän aineistoon se ei sopinut. Vaikka kaikkea aineistosta löytyvää mielenkiintoista materiaalia ei voi ottaa tutkimukseen mukaan (Tuomi; Sarajärvi 2002, 94), olen silti pyrkinyt tuomaan esille kaiken tutkimuskysymykseen liittyvän. Kolmas laadullisen tutkimuksen virhe on Boeijen mukaan syvän kuvailun puuttuminen. Tällä hän tarkoittaa sitä, että tutkija tarjoaa oletuksia ja tulkintoja aineistosta perustelematta niitä kunnolla. Olen käyttänyt tässä tutkimuksessa aineistositaatteja paitsi elävöittämään tekstiä, myös esimerkkeinä niistä aineiston kohdista, jotka ovat mahdollistaneet kulloisenkin tulkintani. Olen myös pyrkinyt kuvaamaan esittelemiäni teemoja mahdollisimman tarkasti. Lopulta Boeije varoittaa myös liiallisesta yleistämisestä, jossa muutama tapaus aineistossa saa tutkijan yleistämään löydökset koko näytettä koskeviksi, tai tutkija tekee sellaisia jotain kokonaista väestönosaa koskevia teoreettisia ja käytännön yleistyksiä, jotka eivät näytteen koon ja laadun huomioon ottaen ole mahdollisia. (Boeije 2010, 150-151) Aineistoni koosta ja tapahtumien koetun voimakkuuden vaihtelusta johtuen kaikki teemat eivät ole sellaisinaan esiintyneet jokaisella haastatellulla. Sen sijaan haastatteluista on löytynyt esimerkkejä sekä teemojen positiivisista että negatiivisista vaikutuksista. Tämä mahdollisti saman teeman tarkastelun useammasta näkökulmasta, jolloin oli myös selkeämpää, mikä oli paras mahdollinen tapa jolla yksi suojaava tekijä voisi vaikuttaa. Tuloksia esitellessäni puhun poliiseista yleensä, koska tutkimuskirjallisuus ja teemojen tarkistaminen esihaastatellulla ovat tukeneet käsitystäni siitä, että tässä tutkimuksessa esitellyt teemat voivat herättää tuttuuden tunteen muissakin kuin tähän tutkimukseen osallistuneissa suomalaisissa poliiseissa. Tällaisten yleistysten teko on kuitenkin vain osittain perusteltua siihen saakka, kunnes myöhemmät tutkimukset mahdollisesti vahvistavat ne.

Tässä tutkimuksessa eettisiä pohdintoja herättivät pääasiassa tutkittavien anonymiteettiin liittyvät kysymykset. Anonymiteetin takaaminen oli tärkeää sensitiivisen tutkimusaiheen takia, jotta haastateltavat tuntuivat kokemustensa kertomisen helpommaksi. Tieto siitä, etteivät omat kertomukset tule esille lopullisesta työstä tunnistettavassa muodossa, voi myös tuottaa rehellisempiä ja laajempia vastauksia. Anonymiteetin rajat asetettiin jo poliisipäällikön kanssa allekirjoittamassani tutkimusluvassa (liite 1) ja selvitin ne myös kaikille haastateltaville haastattelun aluksi. Ainoa tunnistetieto joka päättyi lopulliseen pro gradu

-tutkielmaan aineistositaattien yhteyteen, oli virkanimike. Siihen pyysin jokaiselta tutkittavalta erikseen suostumuksen. Vanhemman konstaapelin ja ylikonstaapelin nimikkeellä tutkimukseen osallistui useampia haastateltavia, mutta nuoremman konstaapelin nimikkeellä vain yksi. Tämä mahdollistaa yhdeltä haastateltavalta peräisin olevien aineistositaattien seuraamisen tutkimuksen läpi, mikä on eettinen ongelma. Kun tutkimuksesta ei kuitenkaan ilmene nuoremman konstaapelin ikää, sukupuolta tai sitä poliisilaitosta, jossa hän työskentelee, on hänen tunnistamisensa vaikeaa ja todennäköisesti tämän poliisilaitoksen ulkopuolisille tahoille jopa mahdotonta, sillä Poliisiammattikorkeakoulussa opiskelee vuosittain tuhatkunta tutkinto-opiskelijaa (Poliisiammattikorkeakoulu. Tietoa oppilaitoksesta. [WWW-dokumentti] 18.12.2012). Anonymiteettiin liittyvät kysymykset nousivat esiin myös analyysivaiheessa, harkitessani narratiivista analyysia. Jätin tarinoiden tyypittelyn ja yhden kaikki tarinat kattavan uuden tarinan kehittämisen tekemättä paitsi siksi, etteivät ne olisi tuottaneet hyvää analyysia, myös siksi, että halusin kunnioittaa haastateltujen kokemuksia. Myös Uusitalo ja Laitinen (2008, 135) jättivät tyypittelemisen tekemättä ja perustelevat tutkimusmetodologisia valintojaan sillä, että he tutkiessaan traumaattisia kokemuksia halusivat ehdottomasti välttää tutkittavien kokemusten analysoimista, tulkitsemista ja raportoimista niin, että haastatellut katuisivat tutkimukseen osallistumisestaan.

Eettisiä kysymyksiä arvioidessa kaksi eri luottamuksellisuuden käsitettä selventävät tilannetta. Toisaalta on ulkoinen luottamuksellisuus, eli ettei haastateltujen identiteettiä tai tunnistetietoja kuten ikää, sukupuolta, tapahtumapaikkoja tai vastaavia paljasteta tutkimuksessa. Toisaalta on sisäinen luottamuksellisuus, eli tutkimukseen osallistuneiden mahdollisuus tunnistaa toisensa tutkimusjulkaisusta, jonka toteuttaminen on odotetusti vaikeampaa. (Israel; Hay 2006, 155) Voi olla, että osa poliisilaitoksen henkilöstöstä muistaa kaikille lähettämäni kutsun tutkimushaastatteluun ja yrittää sen pohjalta arvioida, kenestä aineistositaateissa voisi olla kyse. Tämä kuitenkin osoittautunee vaikeaksi tehtäväksi, sillä olen tarkoituksellisesti valinnut aineistositaatit siten, että varsinaisista tapahtumista puhutaan mahdollisimman vähän, jolloin tilanteen tunnistaminen vaikeutuu. Ne, jotka aineistositaateista kykenevät esittämään arvailuja haastatellun henkilöllisyydestä, todennäköisesti ovat jo niin läheisiä haastateltavat kanssa että tuntevat haastatteluissa kerrotut tapahtumat entuudestaan, jolloin arkaluontoisen materiaalin paljastumisen vaara sellaisille henkilöille joille se ei kuulu, on melko pieni.

4 TRAUMAATTISTEN KOKEMUSTEN VAIKUTUKSILTA SUOJAAVAT TEKIJÄT

4.1 HYVÄ ESIMIES

”se ilmapiiri se on aina sillä on hirveän suuri merkitys minkälainen on se oma esimies - - tällä hetkellä meillä on semmonen tosi ammattitaitonen ja niinku tämän päivän esimies kaikilla lailla, että osaa kyllä työasiat sitte osaa hoitaa nämä muutki muutki juonteet kyllä tässä hommassa, että ei tarvi niinku ite murehtia - - kysyy että oookko miten oot jaksanu - - se riittää - - jos on oikein oikein vittumainen paikka ollu niin - - kyllä se riittää” Vanhempi konstaapeli.

Poliisin henkilöstöbarometrin pohjalta tehdyissä tutkimuksissa hyvän johtamisen on havaittu olevan yhteydessä työkykyyn, terveyteen ja työssä jaksamiseen. Hyvä johtaminen vähentää myös poliisien työpaikanvaihtoaikkeitä. Hyvä johtaminen on näissä tutkimuksissa määritelty tyytyväisyytenä esimiehen antamaan tukeen, palautteen saantiin työn tekemisestä, oikeudenmukaiseen kohteluun johdon taholta sekä työn yleiseen organisointiin työyhteisössä. (Vuorensyrjä 2012, 86, 106, Suominen; Vuorensyrjä 2011, 67-68) Nämä tulokset saivat tukea myös tässä tutkimuksessa. Esimiehen toiminnalla on haastateltujen mukaan suuri vaikutus työssä viihtymiseen. Esimiehestä kerrottaessa mainittiin seuraavat hyvän esimiehen ominaisuudet: tämän päivän esimies (verrattuna ”vanhan kansan poliisimiehiin”), ammattitaitoinen, huolehtii työntekijöistään, osaa asiajohtamisen lisäksi myös henkilöstöjohtamisen ja antaa positiivista palautetta kun siihen on aihetta. Lisäksi hyvän esimiehen kanssa pystyy puhumaan luottamuksella eli esimiehellä on työntekijöidensä kanssa riittävän läheiset välit. Asiajohtamisella tarkoitan työn organisointia, työntekijöiden ohjaamista ja muita välttämättömiä johtamistoimia, henkilöstöjohtamisella sen sijaan esimerkiksi työntekijöiden motivointia, yhteisen vision rakentamista ja keskinäisen luottamuksen vahvistamista. ”Vanhan kansan poliisi” on haastattelujen perusteella käsite, jolla kuvattiin tapoihinsa juurtuneita, vanhempia poliiseja jotka eivät pitäneet uudistuksia arvossa, näkivät omat toimintatapansa parhaina eivätkä näyttäneet pelkoa tai puhuneet tunteistaan.

”se aikaset vanhan kansan poliisithan sano, näyttiki joskus ku tuli joku asekeikka niin ne ajo vaan autolla pihalle ja käveli sisälle ja sano että näin, näin näitä hommia tehään täällä. Että tota, turhaa pelleilette tuolla mettässä” Ylikonstaapeli.

Esimiehen tulee muistaa, että positiivisen palautteen antaminen on tärkeää, koska aineistosta kävi myös ilmi vahva ammattilypeys ja tahto tehdä työ hyvin. Usein kun kysyin haastateltavilta, mitä he ajattelivat tilanteen aikana, he vastasivat keskittyneensä työn tekoon ja ajatukset pyörivät tilanteen etenemisessä siten, ettei lisävahinkoja tapahtuisi ja tarpeelliset toimet tulisivat tehtyä. Poikkeuksen muodostivat ne tapahtumat, joissa kyseessä oli työkaverin onnettomuus. Kun työstä tuntee ylpeyttä, sen hoitaminen hyvin herättää onnistumisen tunteita.

”ei niinkö ehoin tahoin halua että kukaan pääsis moitiskelemaan työn jälkeen” Vanhempi konstaapeli.

Korander (2004, 15) esittää poliisikulttuuria koskevassa tutkimuksessaan, että poliisin ammattilypeys nojaa siihen toimi- ja harkintavaltaan joka hänelle on työn hoitamiseksi annettu ja jolla ratkotaan kansalaisten ongelmia. Asenne työntekoon on käytännönläheinen ja ammattinsa osaava poliisi kykenee tekemään tärkeitä päätöksiä nopeasti, erityisesti kentällä. Toisaalta tutkimuksessa yhdeksi poliisikulttuurin osaksi esitetään myös kutsumusta, joka voi osaltaan selittää ammattilypeyttä. Poliisin työ on enemmän tai vähemmän kutsumus, missio ja heikompien puolustamista. (Korander 2004, 8, 15) Kun työ nähdään tärkeänä osana elämää ja sen suorittaminen hyvin on ylpeyden aihe, on esimies viisas antaessaan positiivista palautetta sen ollessa aiheellista. Kannustavaa ja palkitsevaa palautetta voi antaa monessa muodossa, myös jokin pieni ele kuten hyväksyvä nyökkäys voi riittää.

”jälkeenpäin sain siitä esimieheltä palautetta että - - ihan niinku kahen kesken se ei halunnu sitä kenenkään muun kuulevan sano että, että hän tuota ihan tarkotuksella laitto sinut sinne että, tiesi että jos jonku pittää se päätös tehdä siinä, hän luotti siihen että se nyt sitte onnistuis. Alkaa olla paljon koulutettua porukkaa niin ei se sillä tavalla ihan kaikki, pysty tuota, siihen niin itellä tuli semmonen oikein hyvä mieli. - - On, on luottoa kuitenkin. Että jottain on tehny oikein. Ja ku se on yleensäki tässä meidän organisaatiossa positiivinen palaute on, niin tuota, se on vissiin syöpälääke ku se on niin harvinaista.” Vanhempi konstaapeli.

Karlssonin ja Christiansonin (2003, 419) 162 ruotsalaisen poliisin traumaattisia kokemuksia käsitelleessä tutkimuksessa kävi ilmi, ettei suurin osa tutkimuksen vastanneista poliiseista ollut saanut mitään tukea esimiehiltään traumaattisen tilanteen jälkeen eikä myöskään purkukeskustelua tai ammatillaisapua oltu tarjottu kuin muutamalle vastaajalle. Varoittavia esimerkkejä löytyy myös tämän tutkimuksen haastatteluista, sillä esimies ei ollut yhden

haastateltavan mukaan reagoinut mitenkään työkaverin vakavaan onnettomuuteen.

”En muista että siinä ois ollu mitään. (hetken hiljaa) Ei sil, ei silloin ollu sitä, ei sitä niinku esimies ottanu musta kantaa mitenkään siihen, tapahtumaan eikä, eikä muukaan henkilökunta että se no, tietenki lähimmät työkaverit niin ne, niitten kans juteltiin siitä - - Et en mä muista et olisin esimiehen kans keskustellu edes tästä asiasta.” Ylikonstaapeli.

Aineistosta ilmenee kuitenkin, että viime vuosina tilanne on jossain määrin parantunut. Tämä voi olla yksi syy siihenkin, miksi ruotsalaistutkimuksessa tukea saaneiden määrä oli niin vähäinen: tutkitut tapaukset olivat vuosilta 1965-1997 (Karlsson; Christianson 2003, 421). Mahdollisesti trendi on Ruotsissakin kohti paremmin hoidettua jälkihoitoa, mutta kehitys on alkanut kunnolla vasta viime aikoina. Purkukeskustelu on äkillisen kriittisen työtilanteen jälkeen järjestettävä ryhmäkeskustelu, jossa kaikki tilanteeseen osallistuneet pääsevät kertomaan kokemuksistaan ennen työvuoron päättymistä (Poliisihallitus 2012, 3). Tämän tutkimuksen haastateltavista vain muutama oli osallistunut purkukeskusteluun, mutta ne jotka olivat, kertoivat kokemuksen olleen positiivinen. Purkukeskustelun nähtiin olevan hyvä käytäntö, sillä jokainen pääsi sanomaan sanottavansa ja joutui edes jossain määrin ajattelemaan tapahtunutta. Haastatteluissa tuli esiin henkilöstön vähyys pääasiallisena syynä siihen, ettei mitään purkutilaisuutta ole ehditty järjestämään – aikaa ei ole ollut koska keikan ajoa on riittänyt eikä työntekijöitä välttämättä ole saanut soitettua töihin.

”mutta niinku just naurettiin viime viikolla sitä ku pari ihmistä kuoli kolarissa tuossa - - ja oltiin siinä keikalla niin se oli mulle kolmeentoista vuoteen ensimmäinen purkutilaisuus ikinä - - elikkä hyvin on on niinku menny ohi, taikka sitte niitä ei ole järjestetty taikka monestikki on siitä kiinni että niin vähän on ollu porukkaa töissä että on pitäny sitte tavallaan se loppuvuoro painaa hommia ihan loppuun asti että siinä ei ole joudettu pitämään mitään” Vanhempi konstaapeli.

Virallista purkutilaisuutta ei kaikissa tapauksissa tarvita, sillä kun tapahtunutta ei ole koettu kovin voimakkaasti on haastateltaville voinut riittää esimerkiksi epävirallinen tietojenvaihtotilaisuus jossa kaikki saavat sanoa sanottavansa ja tapahtumien kulku selkiytyy, tai tilanteen läpikäynti ryhmän ja esimiehen kanssa jälkeenpäin siltä osin, mitä olisi voinut tehdä toisin. Kuitenkin, kun kyse on vakavasta onnettomuudesta tai muusta erittäin järkyttävästä tapauksesta, on purkukeskustelu välttämätön.

”kyllä siinä jotaki apua tarvittee. Siitä on varmasti montaa mieltä mutta, ainaki tämä minun kokemus on se että siinä olis, olis pitäny olla jotaki, asiantuntija keskusteluapua tai, jotaki, se ois ehkä lieventäny sitä reaktiota sitte mikä siitä tuli. Että kyllähän ne suurin osa mennee ettei niillä ole mittään tämmösiä kokemuksia mutta, mutta se kenenkä kohalle se sattuu niin, on se, se on voimakas ja, ja paha, paha - - kyllä se keskustelu, olis auttanu varmasti. Kyllä mulla semmonen tunne on että. Sitä ei niinkö ite pystyny käsittelemään sitä asiaa sitä vaan katto sitä filmiä sitä mikä näky siellä, se toisto, toistu vaan siellä tuli ja, sitä ei sitten niinkö, tajunnu että oishan sitä voinu tietenki iteki hakeutua ku ois ymmärtäny sen että, että nyt tarvittee apua mutta - - ei sitä, kukaan muukaan sitä huomannu että, siinä ois tarvinnu apua.” Ylikonstaapeli.

Poliisiorganisaation hierarkkisuuden vuoksi on tärkeää, että esimiehet ymmärtävät traumaattisten kokemusten purkamisen merkityksen, tunnistavat tilanteet joissa tarvitaan apua ja päättävät toimia asian eteenpäin viemiseksi. Poliisi tarvitsee työnsä hoitamiseen fyysistä voimaa ja henkistä kestävyyttä, joten myös poliisikulttuurin maskuliinisuus ilmenee kovuuden, haavoittumattomuuden ja henkisen kantin arvostuksena (Korander 2004, 12-13). Siksi ei riitä, että esimies kysyy työntekijöiltä tarvitaanko purkukeskustelua, sillä kukaan ei halua paljastua heikoksi toivomalla apua kokemuksen käsittelyyn. (Saari 2008, 282) Lähimmän esimiehen on järjestettävä purkutilaisuus tilanteen sitä vaatiessa. Tämä edistää jälkipuintiin tottumista työyhteisössä, jolloin se arkipäiväistyy ja osaltaan madaltaa kynnystä puhua vaikeistakin asioista.

Oletan järkyttävien tapahtumien jälkihoidon edelleen parantuvan jatkossa ja kirjaviiden käytäntöjen poliisilaitosten välillä tasaantuvan, sillä Poliisihallitus (POHA) on ottanut asiaan kantaa 10.4.2012 antamassaan määräyksessä. POHA määrittelee kriittisiksi tilanteiksi kaikki sellaiset tilanteet työssä, jotka voivat aiheuttaa stressireaktioita ja määrää poliisiyksiköt järjestämään purkukeskustelun ainakin seuraavissa tilanteissa: ”aseelliset ja muut uhkatilanteet, kuolemantapaukset virkatehtävissä, työkaverin kuolema tai vakava loukkaantuminen, vakavat läheltäpiti-tilanteet, väkivallan kohteeksi tai sen uhan alle joutuminen” ja ”erityiset järkyttävät tilanteet esim. kun lapsi joutuu väkivallan tai onnettomuuden uhriksi”. Kriittisen tilanteen jälkeiseen välittömään purkukeskusteluun osallistuminen on pakollista. Jos työterveyshuolto arvioi sairasloman tarpeelliseksi, on poliisiin yksikön myös tarjottava töihin paluun tukemiseksi normaalitehtävistä poikkeavaa

työtä kunnes henkilö on työterveyshuollon mukaan kykenevä palaamaan tehtäviinsä. Purkukeskustelujen järjestäminen on poliisin yksiköiden vastuulla ja niiden tulee raportoida jälkitoimien toteutuksesta vuosittain Poliisihallitukselle. Lisäksi tarjolla on valtakunnallisia posttraumatyöpajoja niille, joiden vaikeasta työtilanteesta on vähintään puoli vuotta ja toipuminen on edelleen kesken. (Poliisihallitus 2012, 1-5) Edelleen on lähiesimiesten vastuulla arvioida purkukeskustelun tarve ja informoida asiasta purkukeskustelun ohjaamiseen koulutettua henkilöä, joten henkilöstä riippuvat erot toimintatavoissa ovat toki mahdollisia. Haastatteluaineistossa kuitenkin ilmeni ero purkukeskustelujen järjestämisinnokkuudessa vuoden 2012 aikana, joten toivon mukaan muutos parempaan on tapahtunut ja jälkipuinnista tulee toimintatapa, johon poliisiorganisaatiossa totutaan, jotta kun erittäin järkyttävä tilanne tulee vastaan, tulevat tarpeelliset toimet jo ”vanhasta muistista”.

4.2. LUOTETTAVA TYÖYHTEISÖ

”se on niinku semmonen toinen perhe” Vanhempi konstaapeli.

Korander (2004, 7) kuvaa poliisikulttuuriksi sitä eetosta, joka yhdistää eri poliisilaitoksissa ja paikkakunnilla työskenteleviä poliiseja. Jokaisessa työyhteisössä on kaikkia poliisikulttuurin piirteitä, mutta niiden voimakkuus vaihtelee. Vaikka Koranderin empiirinen aineisto keskittyykin pääkaupunkiseudulle, on kahden vuoden aikana kerätty, osallistuvasta havainnoinnista sekä 50 teemahaastattelusta koostuva aineisto varsin kattava. Suomalainen poliisikulttuurin tutkimus on mielenkiintoista ja hyödyllistä, sillä Koranderin hypoteesin mukaan se toimii poliisin työkaluna siten, että kulttuurin alimitoituminen tai ylikorostuminen tuottaa huonoa poliisityötä, mutta työyhteisössä sopivissa määrin ilmenevä poliisikulttuuri parantaa poliisin työn laatua ja ”hyvällä poliisilla” on kaikkia poliisikulttuurin osa-alueita keskimääräisesti, ei liikaa eikä liian vähän. (Korander 2004, 7-8)

Suomalaista poliisikulttuuria kuvaa yhdeksän ominaisuutta tai ulottuvuutta. *Kutsumus* motivoi poliiseja, kun he tuntevat toimivansa hyvien ja heikkojen puolella. Ilman kutsumusta innostusta työhön voisi olla vaikea löytää, mutta liian voimakas kutsumus voi johtaa siihen, että tarkoitus pyhittää keinot rikollisten kiinniottossa. *Toimintahakuisuus* tarkoittaa sitä, että poliiseilla on ”virtaa” hoitaa työnsä, mutta liiallinen innokkuus voi johtaa ylilyönteihin ja liian vähäinen innokkuus keikkojen ajamatta jäämiseen varsinkin kiireisinä hetkinä. Kolmas

poliisikulttuurin ominaisuus on *kyynisyys*, johon innostuneet poliisit voivat ajautua huomattessaan, etteivät kaikki ongelmat välttämättä poistu vaan toimenpiteet vain siirtävät niitä ajallisesti. Tässä tutkimuksessa kyynistymisestä lisää ammatillisen etäisyyden kappaleessa. *Poliisikonservatismi* näyttäytyy vähemmistöjen stereotypisoimisena, asenteena jonka mukaan ongelmat eivät liity yhteiskuntaan vaan ovat yksilöiden itsensä aiheuttamia. Poliisin olisi hankala työskennellä, jos hänellä olisi radikaalin liberaali asenne ja jo koulutuksen aikana arvostetaan epäilevää suhtautumista, mutta toisaalta konservatismi voi johtaa myös tiettyjen ryhmien diskriminointiin jossa poikkeava käytös vahvistuu lisääntyneen kontrollin ja pidätysten myötä. *Alituinen epäily* liittyy ennakkoluuloihin siten, että liiallinen epäily yhdistettynä konservatismiin ja patriotismiin johtaa ennakkoluuloihin vähemmistöjä kohtaan. Toisaalta, kuten Korander kysyy, ”mitä teemme poliisilla joka ei epäile”? Suomalaisen poliisin ammattiympäryteen kuuluu kuitenkin puolueettomuus, joka estää vähemmistöjen sortavan käyttäytymisen. *Maskuliinisuus* korostaa fyysistä ja henkistä voimaa. Tämän poliisikulttuurin ulottuvuuden ääripäänä on liiallinen voimankäyttö, jonka kuitenkin estää toinen kulttuurin ulottuvuus, *oikeudenmukaisuus*. Poliisikulttuuri on vahvasti legalistinen, josta johtuen kohtuullinen sekä oikeudenmukainen kansalaisten kohtelu vahvistaa ammattiympäryden kokemista. *Käytännöllisyys* poliisikulttuurin ominaisuutena tarkoittaa sitä, että työn sujavuus on poliiseille tärkeämpää kuin kirjoitetut säännöt ja kykyä tehdä nopeasti tärkeitä päätöksiä arvostetaan. Poliisikulttuurin yhdeksäs eli viimeinen piirre on sen *eristäytyneisyys* ja poliisien toisiaan kohtaan tuntema solidaarisuus. Poliisien asenteet rakentuvat usein samansuuntaisiksi, sillä he ovat paljon tekemisissä toistensa kanssa sekä työssä, vapaa-ajalla että ulkopuolisilta suljetussa koulutuksessa eikä poliisiorganisaatio puolisoitilaallisena, hierarkkisena organisaationa anna juuri tilaa luovalle ajattelulle tai yksilöllisille ratkaisuille. Poliisin tulee voida luottaa työkaveriinsa tiukoissa paikoissa, mutta voimakas solidaarisuus ja me-henki myös eristävät muut ulkopuolelle ja voi ajoittain johtaa kollegoiden virheiden katsomiseen sormien läpi. (Korander 2004, 9-17) Myös Joutsenlahti (2001, 18-19) nostaa poliisin ammattikulttuurista esiin yhteenkuuluvuuden ja sosiaalisen eristäytymisen, jotka edistävät työntekoa synnyttäen keskinäistä lojaalisuutta, motivoiden työhön sekä oikeuttaen kulttuurin mukaisen käytöksen.

Yksi esimerkki poliisikulttuurin eristäytymisestä on myös tässä tutkimuksessa esiin tullut asenne, jonka mukaan kukaan muu ei ymmärrä työssä koettuja tilanteita yhtä hyvin kuin toinen poliisi. Kun kysyin haastateltavilta, kenen kanssa he olivat jutelleet kokemuksistaan oli vastauksena aina työkaverit – vain ne, jotka kertoivat kollegan onnettomuudesta sanoivat

keskustelleensa asiasta myös muun lähipiirinsä kanssa. Erottavana tekijänä voi olla esimerkiksi se, että ystävän onnettomuuden ja siitä seuraavat tunteet voi ymmärtää joku muukin kuin oman työyhteisön jäsen. Toisaalta asiasta voi ehkä myös puhua vapaammin, sillä työkaverin onnettomuutta todistaessaan tai siitä kuullessaan poliisi on myös yksityishenkilö eikä ainoastaan vaitiolovelvollisuuden sitoma virkamies. Kuitenkin pääasiallisia keskustelukumppaneita kaikissa työhön liittyvissä tapauksissa ja niiden herättämässä tunteissa olivat työkaverit, joihin luotetaan ja joille voi puhua rehellisesti, viimeistään saunan lauteilla. Myös ruotsalaistutkimuksessa yli puolet vastanneista poliiseista kertoi työkavereiden kanssa puhumisen auttavan traumaattisten tilanteiden jälkeen (Karlsson; Christianson 2003, 419). Voihan olla, ettei tuon tutkimuksen kaikilla vastanneilla ollut yhtä luottamuksellista ja läheistä suhdetta työkavereihinsa, sillä lähes puolet vastanneista ei maininnut työkavereiden kanssa puhumisen auttavan. Luotettava työyhteisö vaikuttaa kuitenkin, jos sellaiseen sattuu pääsemään, haastattelujen perusteella erittäin merkittävältä tekijältä työhyvinvoinnin suhteen.

”se on niinku kaikki kaikessa, siinä että. On se vaan, lähin työyhteisö semmonen, positiivinen. Jos joka päivä vituttais tulla töihin niin, ei niitten kans paljon kiinnostais, varmaan keskustella tämmösistä asioista. Saatika sitte että jos sattuis, toisaalta jos tullee näitä kovia tilanteita niin miten niitten kans pystyy toimimaan jossei niitten kans pysty keskustelemaan - - tää nyt vaan sattuu olemaan semmonen ammatti että tietenki jos pittää, luottaa se ainokainen sen kaverin huomaan että, se tekee sen hommansa” Vanhempi konstaapeli.

”sitä minä oon koittanu näille nuoremmillekki mitä on tietenki tulee jatkuvasti töihin niin, koitetaan sitte ku sattuu jotaki tämmöstä niin niin kyllä se koitetaan jossain vaiheessa sitte ku niiltä työasioilta ehitään siinä se homma on vähän selvinny, niin otetaan puheeksi että miltä se nyt tuntuu ja mitä se mitä hän on nähny ja kokenu ja ihan vaan vähän kuulostellaan iteki että millä mallilla se kaveri on - - et onko onko niinku työkuntonen ennää sen jälkeen, sitähän siinä vähän peilataan” Vanhempi konstaapeli.

Työyhteisöllä tarkoitetaan poliisin henkilöstöbarometrissa ”työntekijöitä, jotka työskentelevät yhdessä, keskinäisessä vuorovaikutuksessa päivittäin tai lähes päivittäin, samojen tavoitteiden suuntaan”, eli työyhteisö ei välttämättä ole jokin tietty työn organisoinnin kannalta nimetty ryhmä kuten poliisilaitos tai oma yksikkö vaan se voi koostua esimerkiksi esimiehistä, kollegoista, alaisista ja muista henkilöistä, joiden kanssa työtä tehdään. Viimeisimmän, vuoden 2010 henkilöstöbarometrin mukaan työyhteisön ja työtyytyväisyyden välinen

positiivinen korrelaatio oli vahva eli työssä viihdytään kun työyhteisö toimii ja päinvastoin. Työyhteisön toimivuuden summamuuttujaan kuului seitsemän väittämää, jotka mittasivat muun muassa koettua oikeudenmukaisuutta, saatua tukea, vaikutusmahdollisuuksia ja ripeää asioihin puuttumista. Tutkimuksen toimenpidekehoituksissa korostetaan työyhteisön toimivuuden parantamiseksi ”puhumisen kulttuuria” ristiriitojen ratkaisussa asioiden pikaisena ja avoimena käsittelynä työyhteisössä. (Suominen; Vuorensyrjä 2011 48, 50-51, 69)

”kun mä menin aamulla töihin niin - - ne oli tosi, semmosia kannustavia ja, sano että josset jaksa olla töissä niin, ei tartte olla töissä ja jos haluat että pidetään paus jos kumminki haluat jäädä töihin niin, pidetään paussia jos tahot ja, oli jo itelläki lähinnä silleen et no ei, kyllä tämä nyt tästä että niinku ihan hyvä vaan että pääsee töihin ja, noin mutta hirmu ymmärtäväisiä ja, ottivat huomioon” Nuorempi konstaapeli.

Läheisimmät työkaverit vaikuttivat kaikille haastateltaville tärkeiltä. Kun työyhteisö toimii, ovat työkaverit usein hyviä ystäviä vapaa-ajallakin, vuorotyön asettaessa omat vaikeutensa ajan viettämiseen työn ulkopuolisten henkilöiden kanssa (Korander 2004, 10). Kerrottaessa kovemmista keikoista huolestuneisuus kohdistui usein työkaverin hyvinvointiin, ei itseen tai omiin tunteisiin. Läheiset välit ja luottamus työkavereiden kesken on tärkeää. Luottamus on myös työturvallisuuskysymys, sillä kenttätyössä on voitava luottaa siihen, että toinen auttaa tiukan tilanteen tullen. Toisaalta kun partiokaverinsa luonteen tuntee, hioutuu yhteistyökin sujuvammaksi.

”siinä mielessähän meillä oli ihanteellinen sillon - - että, ajettiin aina niinku saman ihmisen kanssa - - työturvallisuuskysymyksenä oli että tiesi tasan miten toinen käyttäytyy. Siitä oli sitte etua keikoillakin, että jos joskus oli itelläki oli huono päivä ja hermot meni asiakkaalle niin toinen tuli sitte ja otti sen, puhuttajan roolin. Että se vaihettiin automaattisesti että ei tarvinnu turhaan painia ihmisten kanssa. Että minusta se on, siinä mielessä huonoa tänä päivänä että vaihellaan niitä partioita. Henkilöitä, toisten kans ei, ei tiä sen toisen, meitähän on niin monenlaisia ihmisiä et on, eihän se välttämättä että on kova, se partiokaveri vaan se että tietää mikä se on, että ossaa sitte varautua siihen” Ylikonstaapeli.

Välttelevien säätelykeinojen, kuten torjunnan, vetäytymisen ja eristäytymisen käyttö sekä organisationaalinen stressi yhdessä ovat tutkimuksissa ennustaneet henkistä pahoinvointia (Pasillas; Follette; Perumean-Chaney 2006, 41-42). Puhuminen eli tapahtuman käsitteleminen

sen välttelyn sijaan on siis hyödyllisempi keino poliiseille heidän kohdatessaan järkyttäviä tilanteita, vaikka Korander (2004, 20) muistuttaakin että tietty välttelyn taso suojaa poliiseja pettymyksiltä heidän huomattessaan, etteivät he kykenekään ratkaisemaan rikollisuuden ongelmaa. Henkinen etäisyyden ottaminen on kuitenkin eri asia kuin kyynistyminen siihen pisteeseen, jossa tunnekylmyys ja ihmisten esineellistäminen alkaa. Useita tutkimuksia arvioineessa artikkelissa havaittiin, että sosiaalinen tuki on yhteydessä henkiseen hyvinvointiin hätätyöntekijöillä, kuten poliiseilla, palomiehillä ja ensihoitajilla. Jo kokemus siitä, että tukea on tarjolla vaikka siihen ei lopulta turvautuisikaan, toimii suojaavana tekijänä traumaattisten tapahtumien jälkeen. Tämän ilmiön toimintamekanismia ei kuitenkaan voida varmaksi todeta. Voi olla, että tapahtumasta puhuminen auttaa muokkaamaan sitä helpommin käsitettävään muotoon, tai että tapahtumaa ei alun perinkään koeta yhtä voimakkaana jos tiedetään toisten tarjoavan apua tarpeen vaatiessa. Todennäköistä on, että ainakin yksi välillinen tekijä on juuri välttelevien säätelykeinojen käyttö: sosiaalinen tuki vähentää välttelevää säätelyä, joka taas näkyy vähäisempänä henkisen pahoinvoinnin kokemisena. Sosiaalisen tuen yksi ilmenemistapa on myös se, että työntekijä saa varmistuksen työkavereiltaan tai esimiehiltään, että oma toiminta tilanteessa oli riittävää ja oikeaa. Tämä vähentää syyllisyydentunteita ja pohdintaa, ”olisinko voinut tehdä jotain toisin”. (Prati; Pietrantonio 2010, 403, 411) Myös haastatteluaineistossa tuli esiin tapauksia, joissa asian käsittelyksi on riittänyt esimiehen kanssa käyty keskustelu siitä, mikä tilanteessa meni hyvin ja missä on parantamisen varaa, tai oma pohdinta jossa päädytään siihen, ettei lopputulosta olisi voinut muuttaa omalla toiminnallaan.

”sitä ajatteli että että ei mulla niinkun ollu siinä mitään mahdollisuutta - - että se oli päättäny hypätä niin se hyppäs että se ois hypänny joka tapauksessa niin se oli niinku se tyylillä sen ite niinku käsitteli kai sitten - - sieltä nyt ei semmosia niinkun suuria syyllisyydentunteita - - ei tullu kuiten” Vanhempi konstaapeli.

Työyhteisö voi tukea poliisin selviytymistä vaikeiden työtilanteiden jälkivaikutuksista myös siirtämällä hiljaista tietoa eteenpäin työssään vastikään aloittaneille konstaapeleille. Hiljainen tieto on sellaista osaamista, jota on vaikea pukea sanoiksi mutta jonka voi oppia havainnoimalla. Hiljaisen tiedon käsite on peräisin filosofi Polanyiilta (1966, 9), joka on esittänyt että ajattelu ei ole vain tarkoituksellista vaan koostuu myös osista, jotka ovat vain toissijaisesti ajattelumme tietoisessa keskiössä. Haastatteluissa ilmeni sellaisia opittuja tapoja käsitellä kovia keikkoja, joita voi kuvata hiljaisena tietona. Nämä tavat vaihtelevat

työyhteisöstä toiseen, mutta kaikissa työyhteisöissä on jokin yleisesti hyväksytty tapa käsitellä työssä vastaan tulevia tapahtumia. Kaikki tavat eivät toki välttämättä edistä psyykkistä hyvinvointia. Tämän tutkimuksen haastatelluista varsinkin nuoremmalla sukupolvella vaikutti kuitenkin olevan hallussaan käsittelytapoja, jotka voivat olla apuna tapausten käsittelyssä, riippuen tapahtuman voimakkuudesta.

”jokasellahan on on joko opetettu tai on opittu tapa miten näitä hommia puretaan ja aikoinaan sillon jo [paikkakunta] nii vanhemmat työkaverit opetti sen että jos yöllä on sattunu taikka työvuorossa, yleensä se oli yöllä jotaki räväkämpää, nii keittelee aamulla vaikka puurot ja lukee sen lehden sitte niinku heti kotia mennessä eikä laita heti nukkumaan - - muuten ne ei saa nukuttua todennäköisesti huonommin, se pitää ihan paikkansa oikein levoton yövuoro on niin ne tulee kuitenkin vähän siinä uniinki sitte mutta siinä jos rauhottuu niin keittelee puurot, lukee lehden käyttää koiran kusella, niin sepä on sitte siinä että se on oikeestaan niinku nollattu” Vanhempi konstaapeli.

Suomisen ja Vuorensyrjän (2011, 69) mainitsema puhumisen kulttuuri on työyhteisölle ja sen toimivuudelle tärkeä ja siihen liittyvä kollektiivinen ajatus, että hiljaa ei saa olla vaan asioista jotka jäävät mietityttämään on puhuttava. Tämä on kuitenkin sellainen kulttuurin erityispiirre, joka on riippuvainen työyhteisön jäsenten keskinäisistä suhteista, koetusta luottamuksesta ja kulttuurin maskuliinisuudesta. Kaikissa työyhteisöissä puhumiseen ei olla totuttu, varsinkaan miesvaltaisessa poliisihallinnossa. Lisäksi mahdolliset ristiriidat ihmissuhteissa asettavat omat vaikeutensa riittävän luottamuksen tason saavuttamiselle. Toisaalta kulttuurin maskuliinisuus voi myös estää oman heikkouden paljastamisen, vaikka muutoin luotto työkavereihin olisikin luja. Puhumisen ja asioiden jakamisen helpottuminen lähtee kulttuurin muutoksista, eli siihen eivät ylhäältä tulevat määräykset riitä. Kulttuuri muotoontuu varsin hitaasti ja vain työyhteisön jäsenten omalla panoksella. Tässäkin asiassa lähiesimiehellä on pääasiallinen vaikutus.

”se työvuorohan öö tavallaan taikka se vuoro siitä tulee sen ryhmänjohtajan näkönen - - aikaan saatossa sitä mieltä minä ainaki oon, että porukka muuttuu tavalleen toimintatavat tulee sitte samankaltasiksi” Vanhempi konstaapeli.

4.3 AMMATILLINEN ETÄISYYS

”Itseasiassa puhuin siinä yhen tutkijan kanssa siinä paikan päällä että tämä niinkö mennee tavallaan, tavallisen ihmisen semmosen ymmärrys- tai sietokyvyn yli jo noin raaka tilanne - - sitä ei niinku jossei ole tämmösten asioitten kanssa koskaan ollu tekemisissä niin tuskin pystyy silleen, käsittelemään asiaa suoraan siinä. Mutta meillä nyt on näitä ollu, se ei niin pahasti vaikuta varmaan ku semmoselle joka ei oo koskaan tottunu mitään näkemään - - tähän pitää olla tietyllä tavalla rautaantuntu. Tuleeko se sitten jo, onko se semmone luonteenpiirre vai muokkautuuko se sitte uran varrella en tiiä” Vanhempi konstaapeli.

Ammatillinen etäisyys on yläkäsite, johon sisältyvät kyynistyminen, ammatillinen kokemus ja sen kautta ilmenevä tottuminen työssä koettuihin tehtäviin, jotka muut kuin poliisit näkevät usein järkyttävinä. Koulutuksen ja työkokemuksen kautta poliisi oppii ottamaan työssä kohdattuihin asioihin tiettyä ammatillista etäisyyttä, joka paitsi parantaa työn laatua, myös vähentää raskaiden työtehtävien negatiivisia vaikutuksia hyvinvointiin. Ammatillista etäisyyttä ei kuitenkaan tule ymmärtää väärin, sillä siitä huolimatta työn tekoon ollaan täysin keskittyneitä ja asiakkaissa heräävät tunteet voidaan tunnistaa. Näin ymmärrettynä ammatillinen etäisyys on lähellä sellaista hoitotyön tutkimuksessa käytettyä käsitettä kuin etäännytetty huoli (detached concern). Yksityiselämässä empatia on monimutkainen emotionaaliskognitiivinen toiminto, jossa pyritään ymmärtämään mitä toinen ihminen tuntee ja jossa omatkin tunteet voivat herätä, mutta hoitotyön kontekstissa etäännytetty huoli on puhtaasti kognitiivista toimintaa, jolla pyritään välttämään hoitajan subjektiivisuutta ja uupumista voimakkaiden tunteiden äärellä. (Halpern 2007, 696) Myös tässä tutkimuksessa esiin tullut poliisien ammatillinen etäisyys on samankaltainen työhyvinvointia tukeva kyky.

Ruotsalaistutkimuksessa monet poliisien raportoimista traumaattisista kokemuksista olivat tapahtuneet työuran alussa ja tutkimuksessa todetaankin, että ensimmäiset traumaattiset tapahtumat vaikuttavat jäävän mieleen paremmin, vaikka samankaltaisia tapauksia tulisi vastaan myöhemmin uralla useita (Karlsson; Christianson 2003, 433). Myös joissain tämän tutkimuksen haastatteluisa tuli esille sama syy, kun kysyin miksi juuri tämä tapahtuma tulee mieleen. Haastateltavat sanoivat usein, että laatuun ensimmäisen tapauksen, kuten ensimmäisen ”kroppakeikan” eli ruumiin näkemisen muistaa mutta tuon ensimmäisen tapauksen jälkeen tulleet, jopa sadat samankaltaiset unohtuvat melko nopeasti. Kaikkien tapahtumien haastattelussa kertomisen yhtenä perusteluna oli tapahtuneen erikoisuus ja

poikkeavuus. On asioita joihin poliisi uransa aikana tottuu, vaikka ne muille ihmisille vaikuttaisivatkin järkyttäviltä. Toisaalta on myös asioita, jotka voivat jäädä mietityttämään kokeneintakin poliisia.

”mä olin olin tuota vissiin pari vuotta ollu poliisina silloin ensimmäisen kerran niin vainajien kans jouduin tekemisiin sitten niin siellä oli vanhat poliisimiehet, piti sairaalasta siirtää silloin vainajat ruumishuoneelle poliisiautolla, ja siellä sitten oli tämmönen maija ja kaks vanhempaa poliisia ja mie ja sitte lastattiin semmonen kakskerroksinen, kakskerroksiset parit sinne peräossaan joissa oli vainaja molemmissa ja, minut pantiin sinne vainajien kans takaosaan ja sitte, nämä vanhemmat poliisit meni sinne hyttään ja, siinähan oli kyllä, kestämistä silloin (naurahtaa), nuorelle poliisimiehelle mutta, ja se oli niinkö ensimmäinen kokemus että on, vainajien kans tekemisissä ja se jälkeen on ollu satoja, mitä erilaisimpia. Ne on mieleenpainuvia mutta ei traumaattisia” Ylikonstaapeli.

”tavallaan mitä pitempään on niin sitä tiettyihin asioihin niinkun kai sitten tottuu ja se jollaki tavalla sitte niinku ei, tuntuu että niinku muistakkaan enää semmosia juttuja - - onko se sitten et se on vaan niin tavallista vai työntääkö sen vaan sitten syrjään mutta että, että sitte pitää olla joku semmonen enemmän normaalista poikkeava ehkä sitten niinkun vois kuvitella että se sitten sais miettimään” Vanhempi konstaapeli.

Sille, miksi uran ensimmäiset kovat keikat muistetaan parhaiten ja muut samankaltaiset tapahtumat sen jälkeen eivät aiheuta yhtä voimakkaita tunteita, voi olla useita syitä. Yksi selittävä tekijä tapahtumiin tottumiselle voi olla resilienssin käsite. Resilienssi kuvaa kykyä toisaalta kestää traumaattisia tapahtumia ja myös kasvaa niiden avulla. Resilientit ihmiset pystyvät säilyttämään järkyttävien tapahtumien aikana tasapainonsa ilman, että tapahtunut vaikuttaisi heidän suorituskykyynsä tai jokapäiväiseen elämäänsä. Verrattuna niihin, jotka palaavat traumaattisen tapahtuman jälkeen normaalitilaan tietyn aikaa kestäneen epätasapainon jälkeen, resilienssit eivät käy tätä vaihetta läpi lainkaan, vaan pysyvät toimintakykyisinä. (Poseck; Baquero; Jiménez 2006, 41) Resilienssi on määritelty kirjallisuudessa monin tavoin, pääasiassa kykyä joka kehittyy ajan kuluessa, joka johtaa nopeaan palautumiseen traumasta ja jonka avulla vaikeuksien jälkeen voi esiintyä henkilökohtaista kasvua (Meredith; Sherbourne; Gaillot; Hansell; Ritschard; Parker; Wrenn 2011, 20). Voi olla, että hakuperusteiden, soveltuvuuskokeiden ja koulutuksen kautta poliisiksi valikoituu keskimääräistä väestöstä resilienssimpi joukko ja työkokemus edelleen

vahvistaa resilienssiä. Toisaalta Karlsson ja Christianson (2003, 433-434) selittävät laatuaan ensimmäisten työtehtävien merkittävyyttä siten, että poliisit joko kyynistyvät ja kehittävät ammatillisen etäisyyden tapahtumiin työkokemuksen karttuessa, tai käyvät ensimmäiset traumaattiset tapahtumat läpi ja oppivat niiden pohjalta käsittelemään stressaavia tilanteita paremmin.

”tietenki se siinä kolaritapauksessa varmasti on sitä että, on kyynistynyt mutta, yleensäki että on vähän elämäkokemusta että on nähnyt, ja ehkä kokemukki, erilaisia asioita ja, sitten semmosta ammatillista kokemusta että, ei mee sormi suuhun että mitä nyt. Niin ne auttaa tämmösessä tilanteessa huomattavasti, vaikka on äärimmäisen raaka paikka niin kuitenkin pystyy tekemään sen työnsä” Vanhempi konstaapeli.

”sitähän tässä hommassa pelkää tai tietosesti sillai on monesti miettiny että ei tässä tuu niinku liian kyyniseksi että liian että joittenki asioiden niitten vaan pittää tuntua ja on se onneksi niin vielä kuitenkin mitä minä inhoan ja ne tuntuu pahalta lasten pahoinpitelyt, ne on aina vastenmielisiä, ja tuntuu, tuntuu pahalta toisaaltahan se on vaan hyvä et se tuntuu jossain - - kumminki ku on semmosiaki väitän että tiian semmosia työkavereita että ne on jo aika kyynisiä että siellä ei niinku paljon heilauta asiat” Vanhempi konstaapeli.

Korander (2004, 9) pitää kyynisyyttä yhtenä poliisikulttuurin ominaisuutena. Varsinkin innokkaat nuoret poliisit joita Korander kutsuu ”virtahanskoiksi”, voivat ajan myötä vaipua pessimismiin ja katkeroitua huomattavasti, ettei heidän toimenpiteillään aina ole vaikutusta eivätkä he kykene poistamaan rikollisuuden ongelmaa. Näin heistä voi vanhetessa tulla ”lyijytaskuja”, pelkkiä väsyneitä univormun kantajia joiden asennetta työhön ei enää kuvaa sitoutuneisuus vaan välttely. Kyynisyys on kuten muutkin poliisikulttuurin piirteet: kun sitä on sopivasti, se edesauttaa työn tekoa ja vaikuttaa positiivisesti myös työn laatuun. Kuitenkin liiallinen kyynisyys tekee poliisista tunnekyllän ja uransa suhteen toivottoman, mikä näkyy ihmisten esineellistämisenä ja muutosten vastustamisena. Liian vähäinen kyynisyys taas vaarantaa poliisin jaksamisen ja altistaa hänet loppuunpalamiselle ja kokonaisvaltaiselle pettymykselle sekä hänen omiin kykyihinsä että maailmaan. (Korander 2004, 18-20) Kyynisyyttä ei siis tule nähdä yksipuolisesti negatiivisena asiana, vaan jopa voimavarana, jonka sääntöstyö on lopulta hyvinvoinnin kannalta ratkaisevin tekijä. Tutkimuksissa on myös todettu, että poliisin suhtautuminen työhön muuttuu sen sosialisatioprosessin aikana, jona hän oppii työyhteisönsä tavat. Tämän sosialisatioprosessin aikana poliisit kehittävät tietyn

ammattillisen etäisyyden työhön sekä kyynisemmän asenteen, jotka toimivat henkisiä voimavaroja suojaavina tekijöinä. (Karlsson; Christianson 2003, 433-434) Kyynisyyskin on näin poliisille lähinnä väline, jota säännöstelemällä ja tietoisesti tarkkailemalla poliisi voi pitää itsensä mahdollisimman työkykyisenä ja joka myös auttaa järkyttäviin tilanteisiin suhtautumisessa. Sitä ei siis voi, eikä kannata täysin välttää.

”mutta kyynistyyhän sitä - - se on selvä kukaan ei sitä välttä ainakaan tätä kenttätöitä tekevät, että jonku verran se vaikuttaa joka tapauksessa että maailma ois paljon valosampi paikka ku ei ois alkanu näihin töihin (hymyilee) - - että niin se vaan on” Vanhempi konstaapeli.

4.4 AMMATTIHUUMORI

”Onhan se, pakko olla että se on myöski semmonen suojamekanismi meillä me ollaan aika paljon ikävien asioiden kanssa tekemisissä päivittäin, niin se on ihan tällanen mekanismi jolla me eräällä tavalla myöski huolletaan itteämme. Et varmaan, se mitä me keskenään tuolla jutellaan niin se ei välttämättä aukee ihan kaikille ulkopuolisille. Välttämättä ei aina meille itsellekään.”

Ylikonstaapeli Pasi Kotro, Helsingin poliisilaitos, Huomenta Suomi 9.2. [video] (2011)

Freud määritteli teoksessaan ”Vitsi ja sen yhteys piilotajuntaan” huumorin korkeimmaksi puolustusmekanismiksi, sillä toisin kuin torjunta, huumori ei pyri viemään tuskaa aiheuttavaa asiaa pois tietoisuudesta vaan päinvastoin muuttamaan sen mielihyvää aiheuttavaksi. Huumori on siten keino kokea sellaista iloa jota koimme lapsuuden elämysmaailmassa, jolloin emme vielä osanneet muodostaa vitsejä emmekä tarvinneet huumoria iloitaksemme elämästä. (Freud 1983, 204-206, alkuperäisteos 1905) Kun huumorintaju ymmärretään voimavarana, se voidaan määritellä kyvyksi nähdä vastoinkäymisetkin myönteisessä valossa ja taidoksi naurattaa itseä ja muita. Huumorintaju on yhdistetty tutkimuksissa koetun stressin lievenemiseen, positiiviseen mielentilaan ja sosiaalisten suhteiden vahvistumiseen. Huumorintaju ja nauraminen yhdessä korreloivat positiivisesti myös useiden terveysvaikutusten, kuten immuunivasteen kanssa. (Martínez Martí 2006) Osa haastateltavista kertoi ammattihumorista spontaanisti, mutta kaikkien haastateltavien kerronta oli jossain määrin humoristista, kuitenkin riippuen tapahtuneen vakavuudesta. Vaikka huumori on tärkeä

osa työpäivää, sen käytöllä on rajansa. Huumoria ei käytetty kerrottaessa työkaverin onnettomuudesta. Sen sijaan omasta kokemuksesta, vakavastakin, voitiin jo hieman vitsailla.

”siinä oli semmosen, kolmen metrin päässä oli mies, vastassa ja sillä oli haulikko käessä ja, siihen aikaan ku ei ollu mittään suojaliivejä olemassakkaan ja, piippu oli melkein rinnassa, kiinni ja se vain tuumas siinä että tuota, ei teillä ole täällä mitään asiaa ja kuulu semmonen klik. Siinä vaiheessa meille kävi niinku Aku Ankalle että karvalakit jäi ilmaan ja miehet katos siitä alta” Ylikonstaapeli.

Kerkkäsen (1997, 31, 50) poliisien huumorintajua ja sen yhteyttä työsuoritukseen käsittelevässä lisensiaattitutkimuksessa lähes kaikki 45 Keskusrikospoliisin tutkijoihin ja poliisipäällystään kuuluvaa haastateltua kokivat huumorintajun parantavan heidän työsuorituksiaan ja kaikki haastatellut pitivät huumorin käyttöä hyödyllisenä. Tutkimus on tehty 16 vuotta sitten, mutta ei ole syytä olettaa, että tulokset huumorintajun hyödyllisyydestä olisivat radikaalisti muuttuneet. Kerkkänen luokittelee haastattelujensa perusteella erottelemansa huumorin käytön tilanteet neljään luokkaan. Näihin luokkiin kuuluvat ensinnäkin avaustilanteet, joissa poliisi saapuu tapahtumapaikalle tai aloittaa kuulustelun ja jää rikotaan jollain pienellä letkautuksella, joka on kuitenkin asiallinen ja poliisin rooliin sopiva. Avaustilanteissa huumorin käytöllä pyritään keventämään tunnelmaa, mutta tilanteen avaaminen huumorilla vaatii ihmistuntemusta ja tilannetajua. Toiseksi luokaksi Kerkkänen nimeää kiristyneiden tilanteiden keventämisen. Tällaisissa tilanteissa, kuten pitkissä kuulusteluissa, sovittelutilanteissa tai vaikkapa työkaverin pinnan kiristyessä, huumoria käytetään harkintakyvyn palauttamiseen, jotta tilanne jatkuu rauhallisena. Kolmanteen luokkaan kuuluu päivittäinen työkavereiden keskinäinen sanailu ja leikinlasku, joka haastateltavien mukaan vaikuttaa työssä jaksamiseen ja viihtymiseen positiivisesti. Neljännessä luokassa ovat epävirallisten jälkipuintien huumorinkäyttötilanteet, eli tapaukset joissa raskasta keikkaa käydään läpi työkavereiden kanssa, kun se työtehtävien puolesta on mahdollista. Tällöin voidaan käyttää hyvinkin mustaa huumoria, jota ei ole tarkoitettu ulkopuolisten kuultavaksi. Samaan kategoriaan kuuluvat myös mahdolliset keikalle etukäteen valmistautumisessa käytettävät letkautukset, kuten ”Nyt saattaa tulla leskiä, vaan eipähän nuo pitkään leskinä säily”. (Kerkkänen 1997, 51-55) Tähän viimeiseen luokkaan kuuluu myös sen kaltainen huumori, joka tuli esiin haastatteluissa.

”Ja siinähan on käytetty myöskin siellä paikan päällä käytetty jo sellasta mustaa huumoria ku

me nähtiin että se on [ulkomaalainen] auto eikä suomalainen lapsiperhe niin se helpotti tuota käsittelemään sitä asiaa siellä. Että iteki perheellisenä se ois ollu aika raaka paikka olla jos siel ois esimerkiksi lapsia ollu” Vanhempi konstaapeli.

Tässä tapauksessa ilmenee, että huumorin suojaava vaikutus on tiedostettu ja sitä käytetään myös tarkoituksellisesti hyväksi. Kerkkäsen (1997, 51, 67) haastatellut korostivat kuitenkin huumorinkäytön vaativan ihmistuntemusta ja tilannetajua. Tärkeää oli myös huumorista pidättäytyminen tilanteen sitä vaatiessa ja varsinaisen työn hoitamisen ensisijaisuus vitsailuun nähden. Myös tässä tutkimuksessa tuli ilmi se, ettei ketään tule loukata huumorin käytöllä.

”Kyllä se on semmonen tapa että tuota ei... Ei ole lasten eikä varsinkaan median kuultavaa (naurahtaa) - - Niin kauan ku se ei suoranaisesti loukkaa ketään silloin ku se pysyy tosiaan meidän pienessä piirissä tuossa että sitä ei oo koskaan tarkotettukkaan loukkaamaan ketään”. Vanhempi konstaapeli.

Kun huumoria käytetään, on olemassa mahdollisuus että siitä joku loukkaantuu. Kerkkäsen (1997, 55-56) tutkimuksessa ilmeni huumorin ja leikinlaskun ajoittamisen tärkeys. Kuitenkin voi käydä myös niin, ettei vitsistä pahastu kukaan sen esittämishetkellä, mutta myöhempien tapahtumien valossa se alkaa tuntua ikävältä. Esimerkki tästä ilmenee haastatteluaineistosta, kun työkaverin onnettomuutta edeltävänä iltana on vielä yhdessä vitsailtu harjoittelujen sujumisesta, mutta seuraavana päivänä onnettomuudesta kuultaessa sanailu nähdään eri valossa.

”just vasta eilen nähtiin ja kaikki oli hyvin ja naureskeltiin siinä porukalla että 'heh heh että hyvin on menny harjoittelut että kukaan ei oo kuollu' ja sit oli niinku että no, että naurettiinpas tuommosella asialla ja, että nyt sitte, ku ei yhtään tienny siinä vaiheessa tosiaan että, kuinka ja mitenkä tulee käymään” Nuorempi konstaapeli.

Pääasiassa huumori kuitenkin vaikuttaa olevan poliiseille voimavara ja suojausmekanismi raskasta työtä ja ajoittain voimakkaitakin tunteita herättäviä tilanteita vastaan. Aineistosta nousi esiin Kerkkäsen (1997, 51-55) mainitsemista neljästä huumorinkäyttötilanteesta ainakin kaksi, epäviralliseen jälkipuintiin kuuluva ”musta huumori” sekä ”päivittäishuumori”, jota esiintyi myös tapahtumista haastattelutilanteessa kerrottaessa. Järkyttävien ja raskaiden tapahtumien jälkeen nämä todennäköisesti ovat ne poliisin ammattihuumorin lajit jotka

auttavat eniten, tulivathan ne selvimmin esille myös tämän tutkimuksen haastatteluissa. Aineistosta kuitenkin nousi se tärkeä huomio, ettei huumoria käytetty kerrottaessa tapauksista, joissa työkaveri on loukkaantunut. Huumori on siis hyödyllistä tapahtuneen vakavuuden suhteen vain tiettyyn pisteeseen asti, jonka jälkeen se voi tuntua tapahtuneen vähättelemiseltä tai muutoin epäkunnioittavalta. Joka tapauksessa huumori vaikuttaa olevan osa sitä työkalupakkia, joka poliiseilla tiedostaen tai tiedostamatta on käytössään heidän kohdatessaan työssä ikäviä tilanteita. Huumorin merkitys tuodaan esille myös Poliisit -televisiosarjassa, kun Kuopion pari kohtaa tehtävällään kirveellä aseistautuneen miehen ja tilanteen lauettua mieliala nousee naureskellessa niinkin pienelle asialle kuin koiran jätökselle saappaan pohjassa.

”Kyllä se tuo huumori, tilannekomiikka niin on se semmonen pelastus, monesta asiasta kyllä sitte että, varmaan se tämänki, kuka lie järjesti, ylempi voima sitte tämmösen, tämmösen, nollauksen tuon kirveskeikan jälkeen niin, se kyllä, osu ja uppos oikein hyvin että”

Pauli Jokinen, vanhempi konstaapeli, Poliisit [video] (2013)

4.5 ETUKÄTEEN VALMISTAUTUMINEN

”ei siinä matkalla ku siinä vain niinkö, niinkö yleensäki mennään tuommoselle kovemmalle tehtävälle niin se, yritetään vaan niinkö prosessoida sitä tietoa mitä sieltä tulee ja kerätä lisää että, tieto on valtaa. Että jos ihan puskista pittää lähteä mitään tietämättä niin se on aina vaarallista. Se, tuli niinkö etukäteisesti jopa sen verran että tiettiin että minne on menossa ja, mitä se on sanonu ja, sillä on pitkä pyssy siellä todennäköisesti. Ja näin, niinku siltä pohjalta piti lähteä varautumaan siihen” Vanhempi konstaapeli.

Poliisit valitaan noin kaksi ja puoli vuotta kestävään koulutukseen valintakokeen hyväksytysti suorittaneista hakijoista. Valintakokeeseen sisältyy useita fyysisen ja psyykkisen terveyden arviointeja ja osa hakijoista valikoituu pois hakuprosessista jo ennen valintakoetta esimerkiksi turvallisuusselvityksen perusteella. Poliisin koulutukseen kuuluu sekä ammatilliseen osaamiseen tähtäävää tiedollista koulutusta että käytännön työharjoittelua. (Poliisi. Poliisiammattikorkeakoulu. [WWW-dokumentti] 9.12.2012) Poliisit ovat siis jo koulutuksesta valmistuessaan melko valikoitunut joukko. Sekä koulutus että sosialisatioprosessi joka tapahtuu ammattia harjoitettaessa parantavat poliisien kykyä selvitä traumaattisista tilanteista.

Etukäteen valmistautumisessa voidaan laajasti katsoen nähdä kolme osa-aluetta, jotka kaikki suojaavat poliisia järkyttävien tilanteiden vaikutuksilta. Ensinnäkin poliisin koulutukseen hakeutuvat jo oletanevat ammatin sisältävän vaativia tehtäviä. Toisekseen edellä mainitun hakumenettelyn kautta koulutukseen hakeutunut joukko valikoituu sellaiseksi, jonka kokeiden perusteella tulisi riittävässä määrin kestää haastavia tilanteita ja näiden tilanteiden kohtaamista myös opetellaan koulutuksessa. Kolmanneksi poliisi kohtaa raskaat tilanteet ammattiroolinsa kautta, mikä on myös suojaava tekijä sillä tilanteet koettaisiin hyvin eri tavalla poliisin roolin ulkopuolella, ilman toimintaohjeita, tapoja tai toimivaltuuksia. (Burke; Shakespeare-Finch 2011, 52-53) Kokeneet työntekijät, jotka työskentelevät ammateissa joissa joutuu usein kohtaamaan järkyttäviä tilanteita ja onnettomuuksien uhreja, eivät myöskään koe samanlaisia tapahtumia yhtä traumaattisina kuin muu väestö. Heitä suojaavat useat tekijät. Ensinnäkin tällaisiin ammatteihin hakeutuvilla henkilöillä on yleensä hyvä stressinsietokyky ja taito selviytyä tavallista paremmin vaativista tilanteista. Lisäksi mahdollisuus etukäteen valmistautumiseen hälytyksen ja kohteeseen saapumisen välisenä aikana vaikuttaa – jos ennakkotiedot eivät pidä paikkaansa ja tilanteessa on jotain yllättävää, se lisää tapahtuman järkyttävyyttä. (Saari 2008, 277-280) Työtehtävälle valmistautuminen tuli esille haastatteluissa siten, että lopulta voimakkaimpia tunteita herättäneitä eivät olleet ne tapaukset joille mennessä jo tiedettiin kyseessä olevan kova keikka, vaan ne joiden suhteen ennakkoletukset pettivät.

”no siis sinne mennessä ajattelin niin että niinku niitä on oli siihen mennessä kerenny jo kuulemaan - - että oli näitä tämmösiä isetuhosia ihmisiä jotka uhkas tavalla tai toisella että ottaa itteltänsä hengen, on ehkä seisonu jopa katollaki mutta kukaan ei oo hypänny alas - - että tavallaan ajatusmaailma oli niin että no eii, ei tämäkään hyppää - - mutta kyllä se sitte siinä jossain vaiheessa kun oli paikalla - - se aika nopeesti rupes näyttään siltä että jossei niinkun tahallaan niin vahingossa tipahtaa ainaki” Vanhempi konstaapeli.

Myös Saari (2008, 22-27) korostaa ennakkoon valmistautumisen tärkeyttä, sillä ammattilainen kuten poliisi ehtii usein valmistautua tulevaan henkisesti siinä ajassa, joka menee hälytyksen vastaanottamisesta keikalle saapumiseen, etenkin jos ennakkotiedot pitävät paikkansa. Ennakkotiedot parantavat aina paitsi mahdollisuutta valmistautua henkisesti tulevaan, myös työturvallisuutta. Seuraavasta esimerkistä onneksi ovat jo ajat muuttuneet. Nykyään voidaan esimerkiksi tarkistaa aserekisteri kotihälytykselle mentäessä.

”tuli tuota krhm, semmonen kotihälytyskeikka tuossa puolenyön maissa muistaakseni että, että isäntä on pahalla päällä kerrostaloasunnossa. Ja me sitte lähetettiin ihan normaali, keikalle niinku se, siihen aikaan yleensä on että tuota, siellä on jotaki häikkää, huuetaan ja tapellaan keskellä perhepiirissä - - justiin puhuttiin (naurahtaa) että mitä on lapsille joululahjoja ostanu ja muuta ja sitte ku käännyttiin siinä rappukäytävässä niinku siihen taso tasalle niin, siinä oli semmosen, kolmen metrin päässä oli mies, vastassa ja sillä oli haulikko käessä” Ylikonstaapeli.

Kun haastattelussa kerrottu tapahtuma oli työkaverin onnettomuus, seurauksena oli oman työn konkreettisten vaarojen parempi tiedostaminen. On luonnollista, että lähipiiriin kuuluvan, samoja tehtäviä tekevän henkilön onnettomuus mietityttää omaltakin kohdalta. Se voi myös johtaa siihen, että samantyyppisillä tai yleensäkin vaarallisilla keikoilla esiintyy epäilyjä omista kyvyistä tai tietynasteista arkuutta.

”ohan sitä muka niinku ajatellu että kaikki on mahdollista, että tässä työssä on vaaransa mutta niinku nyt se niinku konkretisoitui oikeesti että, se oikeesti on niin. Että ku just ku noinki läheltä liippaa” Nuorempi konstaapeli.

”on saattanu olla silloin tämän tapauksen jälkeen niin työasioissaki semmosta pelkoa vähän että jos, jos tilanne on ollu tämmönen, jä jännittävä vaarallinen niin kyllä se silloin tulee mieleen se että, siinä pittää niinkö itteä suojella. Se enempi, enempi tul tullee sitte mieleen ku, mitä normaalisti ois tullu. Ei sitä silloin aikasemmin niin, ajatellu sitä meni vaan ja, teki tehtävänsä muttei ajatellu sitä että tässä vois kuollakki. Vaikka se varmasti oli monesti lähelläkin” Ylikonstaapeli.

Kuitenkin myös nämä haastateltavat ottivat puheeksi sen tosiasian, että poliisi joka pelkää jokaiseen tilanteeseen menoa ei voi työskennellä. Etukäteen tilanteeseen asennoituminen ja kaiken mahdollisen saatavilla olevan tiedon hyödyntäminen kuitenkin parantaa paitsi työturvallisuutta, myös vähentää tapahtuman negatiivisia vaikutuksia. Tässä sijansa on myös säännöllisellä työn ohessa tapahtuvalla kouluttautumisella, jossa harjoitellaan vaativia tehtäviä voimankäytön kenttäkouluttajien opastuksella. Kun toimintatavat on sisäistetty, voi työtehtävillä eteen tulevien yllätysten määrä olla vähäisempi. Toisaalta poliisi voi myös välttyä tilanteen jälkeiseltä pohdinnalta sen suhteen, olisiko voinut tehdä jotain toisin, kun toiminta on jo joissain tapauksissa automatisoitunutta.

”Sillon jos olis resurssit olis sillain et olis riittävästi partioita, vois sitte valikoia tosiaan että minkä, mihinkäki panee muttako sitä ei tiä ennakolta monestikkaan että se saattaa tulla se kova keikka se tulee yhtäkkiä aivan, tuommosesta mitättömästä tehtävästä alkaa”
Ylikonstaapeli.

5 POHDINTA

Vaikka käsillä olevan tutkimuksen aihe on periaatteessa negatiivinen, järkyttävät kokemukset poliisityössä, olen pyrkinyt välttämään uhkakuvien maalailua nostamalla esiin niitä tekijöitä, jotka voivat toimia poliisien henkisiä voimavaroja suojaavassa ominaisuudessa. On myös hyödyllistä muistaa, että poliisityössä perinteisesti ja stereotyyppisesti stressaavina nähdyt tilanteet ovat usein juuri niitä jotka itse asiassa lisäävät työtyytyväisyyttä (Burke; Shakespeare-Finch 2011, 52). Tämä johtunee suurelta osin siitä, että ainakin kenttäpoliisityö nähdään Koranderin (2004, 9) sanoin ”hauskana, haastavana, jännittävänä sekä taitoa, kuntoa ja tekniikkaa vaativana pelinä”.

Tähän tutkimukseen tutustumisesta hyötynevät erityisesti poliisihallinnossa toimivat lähiesimiehet, joilla on parhaat mahdollisuudet tunnistaa alaistensa työhyvinvointiin vaikuttavat seikat ja puuttua niihin. Kuitenkin myös ylempänä hierarkiassa toimivien esimiesten on hyvä tutustua miehistön ja alipäällystön ”arkeen” sekä perustaa hallinnollinen päätöksenteko mahdollisuuksien mukaan niiden työntekijöiden mielipiteille, joiden päivittäiseen työntekoon päätösten seuraukset lopulta vaikuttavat. Tällä käytännössä pienellä vaivalla saadaan aikaan suuria vaikutuksia työhyvinvoinnille, jonka kautta voidaan osaltaan vähentää erityisesti työuupumuksesta ja loppuunpalamisesta johtuvia, kalliita ja pitkiä sairauslomia. Kun ylempi johto pyrkii rehellisesti kuuntelemaan alaisiaan ja suorittavaa työtä tekevää porrasta, voidaan myös välttää hierarkkisissa organisaatioissa ilmenevää ”herravihaa”. Herraviha kumpuaa siitä miehistön kokemuksesta, jonka mukaan poliisijohto on vieraantunut todellisesta työnteosta eikä ymmärrä, kuinka rankkaa työ kentällä tosiasiasa on (Korander 2004, 11). Päällystön on oltava riittävässä määrin perillä siitä, mitä miehistö ja alipäällystö kulloinkin tekevät, jotta palautteen antaminen on oikea-aikaista. Palaute tulee pyrkiä antamaan kasvotusten, jotta käsitystä päällystön ”norsunluutornista” ei ruokita.

Toivon, että poliisien työhyvinvointi ja erityisesti työn negatiivisilta vaikutuksilta suojaavat tekijät kiinnostavat tutkijoita ja päättäjiä siinä määrin, että tätä pro gradu -tutkielmaa laajempia jatkotutkimuksia tehdään myös Suomessa. Näin saataisiin selville suomalaisten poliisien todellinen tilanne tarvitsematta esittää arviointeja ulkomaisiin tutkimuksiin nojaten. Puhumisen kulttuuria tulee edistää maskuliinisessa poliisihallinnossa, vaikka kulttuurin muutokset ovatkin hitaita. Muutos lähtee esimerkillä johtamisesta, jolloin jokainen esimies poliisiorganisaatiossa on avainasemassa. Yhteisellä tahtotilalla voidaan osoittaa kiinnostusta

henkilöstön hyvinvointiin, joka vaikuttaa kokonaisvaltaisesti sekä työtyytyväisyyteen, sairauspoissaoloihin, työpaikan vaihtamisaikaisiin että henkiseen hyvinvointiin.

”Vaikka kuitenkin on kuinka, tavallinen suomalainen mies niin, kyllä silläki tulee tarve sanoa ja puhua asioista joskus” Vanhempi konstaapeli.

LÄHTEET

Boeije, Hennie (2010) *Analysis in Qualitative Research*. London: Sage.

Burke, Karena; Shakespeare-Finch, Jane (2011) Markers of Resilience in New Police Officers: Appraisal of Potentially Traumatizing Events. *Traumatology*, 17 (4): 52-60.

Crossley, Michele (2000) *Introducing narrative psychology: self, trauma, and the construction of meaning*. Buckingham: Open University Press.

Eskola, Jari; Suoranta, Juha (1998) *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. Tampere: Vastapaino.

Freud, Sigmund (1983) *Vitsi ja sen yhteys piilotajuntaan*. Suomentanut Mirja Rutanen. Helsinki: Love Kirjat. Alkuteos *Der Witz und seine Beziehung zum Unbewussten* (1905) London: Imago Publishing Co.

Halpern, Jodi (2007) Empathy and Patient–Physician Conflicts. *Journal of General Internal Medicine*, 22 (5): 696-700.

Heikkinen, Hannu (2010) Narratiivinen tutkimus – todellisuus kertomuksena. Teoksessa Aaltola, Juhani; Valli, Raine (toim.) *Ikkunoita tutkimusmetodeihin II. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin*. Juva: PS-kustannus.

Hem, Erlend; Berg, Anne; Ekeberg, Øivind (2001) Suicide in Police – A Critical Review. *Suicide and Life-Threatening Behaviour*, 31 (2): 224-233.

Hirsjärvi, Sirkka; Hurme, Helena (2000) *Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö*. Helsinki: Yliopistopaino.

Huomenta Suomi (2011) ”Poliisihuumorilla selviää pahoista paikoista” (9.2.) *Katsomo – Ohjelmat – Huomenta Suomi*. [video] <<http://www.katsomo.fi/?progId=60265>> (Katsottu ja litteroitu 30.11.2012)

Hyvärinen, Matti; Löyttyniemi, Varpu (2005) Kerronnallinen haastattelu. Teoksessa Ruusuvuori, Johanna; Tiittula, Liisa. *Haastattelu. Tutkimus: tilanteet ja vuorovaikutus*. Tampere: Vastapaino.

Israel, Mark; Hay, Iain (2006) *Research ethics for Social Scientists*. London: Sage.

Joutsenlahti, Juha (2001) *Poliisin työmotivaatio ja johtaminen*. Tampere: Juvenes Print.

Karlsson, Ingemar; Christianson, Sven-Åke (2003) The phenomenology of traumatic experiences in police work. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 26 (3): 419 – 438.

Kerkkänen, Paavo (1997) *Huumorintajun ja työsuorituksen välisistä yhteyksistä poliisipäällystön työssä*. Helsinki: Edita.

Korander, Timo (2004) Poliisikulttuuri. Poliisiammatin ja -tutkimuksen väline. *Oikeus*, 33 (1): 4–24.

Laitinen, Merja; Uusitalo, Tuula (2008) Narratiivinen lähestymistapa traumaattisten elämäkokemusten tutkimisessa. Teoksessa Kaasila, Raimo; Rajala, Raimo; Nurmi, Kari (toim.) *Narratiivikirja: Menetelmiä ja esimerkkejä*. Rovaniemi: Lapin yliopistokustannus.

Lambert, Michael; Barley, Dean (2001) Research summary on the therapeutic relationship and psychotherapy outcome. *Psychotherapy: Theory, Research, Practice, Training*, 38(4): 357-361.

Loo, Robert (2003) A Meta-Analysis of Police Suicide Rates: Findings and Issues. *Suicide and Life-Threatening Behaviour*, 33 (3): 313-325.

Martínez Martí, María Luisa (2006) El estudio científico de las fortalezas trascendentales desde la Psicología Positiva. *Clínica y Salud*, 17 (3). Saatavilla sähköisesti <http://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1130-52742006000300003&script=sci_arttext> (Luettu 1.12.2012)

Marzuk, Peter; Nock, Matthew; Leon, Andrew; Portera, Laura; Tardiff, Kenneth (2002) Suicide Among New York City Police Officers, 1977-1996. *American Journal of Psychiatry*, 159 (12): 2069-2071.

Meredith, Lisa; Sherbourne, Cathy; Gaillot, Sarah; Hansell, Lydia; Ritschard, Hans; Parker, Andrew; Wrenn, Glenda (2011) *Promoting Psychological Resilience in the U.S. Military*. Santa Monica: Rand.

Nurmi, Lasse (2006) *Kriisi, pelko, pakokauhu*. Helsinki: Edita.

Pasillas, Rebecca; Follette, Victoria; Perumean-Chaney, Suzanne (2006) Occupational Stress and Psychological Functioning in Law Enforcement Officers. *Journal of Police and Criminal Psychology*, 21 (1): 41-53.

Pienaar, Jacobus; Rothmann, Sebastiaan (2005) Suicide ideation in the South African Police Service. *South African Journal of Psychology*, 35 (1): 58-72.

Poland, Blake (2001) Transcription Quality. *Handbook of interview research: Context & method*. London: Sage.

Poliisi. *Poliisiammattikorkeakoulu* (2012) [WWW-dokumentti] <<http://www.polamk.fi/poliisi/poliisioppilaitos/home.nsf/pages/indexfin>> (Luettu 9.12.2012)

Poliisiammattikorkeakoulu. *Tietoa oppilaitoksesta* (2012) [WWW-dokumentti] <<http://www.polamk.fi/poliisi/poliisioppilaitos/home.nsf/pages/841346596F8C3071C225730D0043EEBC#Opiskelijat>> (Luettu 18.12.2012)

Poliisihallitus (2012) *Kriittisten tilanteiden jälkitoimet poliisihallinnossa*. Määräys. 10.4.2012. 2020/2012/668.

Poliisit (2013) *Ruutuennakko: Poliisit - Kausi 5 - Jakso 1*. [video] <<http://www.ruutu.fi/ohjelmat/poliisit/ruutuennakko-poliisit-kausi-5-jakso-1>> (Katsottu ja littyroitu 6.1.2013)

Poseck, Beatriz; Baquero, Begoña; Jiménez, María (2006) La experiencia traumática desde la psicología positiva: Resiliencia y crecimiento posttraumático. *Papeles del Psicólogo*, 27 (1): 40-49.

Prati, Gabriele; Pietrantonio, Luca (2010) The relation of perceived and received social support to mental health among first responders: a meta-analytic review. *Journal of Community Psychology*, 38 (3): 403-417.

Räihälä, Pia (2011) Poliisin masennus on tabu. *Keskipohjanmaa* 8.10.2011, 13.

Saari, Salli (2008) *Kuin salama kirkkaalta taivaalta. Kriisit ja niistä selviytyminen*. Keuruu: Otava.

Schmidtke, A; Fricke, S; Lester, D (1997) Suicide among German federal and state police officers. *Psychological Reports*, 84: 157-166.

Schwalbe, Michael; Wolkomir, Michelle (2001) Interviewing Men. Teoksessa Gubrium, Jaber; Holstein, James (toim.) *Handbook of interview research: Context & method*. London: Sage.

Seligman, Martin (2002) Positive Psychology, Positive Prevention, Positive Therapy. Teoksessa Snyder, C; Lopez, Shane (toim.) *Handbook of Positive Psychology*. New York: Oxford University Press.

Stephens, Christine; Miller, Ian (1998) Traumatic experiences and post-traumatic stress disorder in the New Zealand police. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 21 (1): 178 – 191.

Suominen, Petteri; Vuorensyrjä, Matti (2011) Työyhteisön toimivuuden mekanismeista. Teoksessa Huotari, Vesa; Vuorensyrjä, Matti (toim.) *Henkilöstön työhyvinvointi, johtaminen ja organisaatioilmasto*. Tampere: Juvenes Print.

Tuomi, Jouni; Sarajärvi, Anneli (2002) *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Helsinki: Tammi.

Violanti, John (2004) Predictors of police suicide ideation. *Suicide and Life Threatening Behavior*, (4): 277–283.

Violanti, John; Fekedulegn, Desta; Charles, Luenda; Andrew, Michael; Hartley, Tara; Mnatsakanova, Anna; Burchfiel, Cecil (2009) Suicide in Police Work: Exploring Potential Contributing Influences. *American Journal of Criminal Justice*, 34: 41-53.

Vuorensyrjä, Matti (2012) *Poliisihenkilöstön työkyky ja työssä jaksaminen*. Tampere: Juvenes Print.

LIITTEET

LIITE 1: Tutkimuslupa

(anonymiteetin suojan takaamiseksi tunnistetiedot korvattu hakasulkeilla [] joissa kuvaus poistetun tekstin sisällöstä)

Minä Elsa Paasilinna sitoudun noudattamaan seuraavia periaatteita tehdessäni syksyn 2012 ja kevään 2013 aikana pro gradu -tutkimustani jossa haastattelujen avulla tutkin [POLIISILAITOS] työntekijöiden kokemuksia traumaattisista tilanteista:

- Tutkimuksen teossa noudatetaan yleisiä tieteellisiä ja eettisiä periaatteita
- Haastatteluaineisto tallennetaan nauhalle
- Haastateltavia ei tulla yksilöimään lopullisessa julkisessa pro gradussa tunnistetietojen, kuten iän tai sukupuolen perusteella
- Haastateltavien virkanimikkeet tulevat ilmi lopullisessa työssä haastateltavien suostumuksella
- Työyhteisöä [POLIISILAITOS] ei nimetä lopullisessa työssä
- Haastattelunauhoja käsittelee ainoastaan tutkija
- Litteroitua haastatteluaineistoa josta on poistettu sellaiset tunnistamisen mahdollistavat tiedot kuin nimi, ikä ja sukupuoli, voivat käsitellä tutkijan lisäksi pro gradu -työn ohjaajat Asser Pietiläinen ja Juha Perttula
- Kaikki haastatteluaineisto (nauhat ja litteroinnit) tuhoetaan tutkijan toimesta kun pro gradu on hyväksytty tiedekuntaneuvostossa
- Tämän tutkimusluvan sisältämät seikat selvitetään tutkijan toimesta myös kaikille haastateltaville

Allekirjoitukset:

[PAIKKAKUNTA] _____

Elsa Paasilinna, tutkija

[POLIISIPÄÄLLIKKÖ]