



Auttaja – onnettomuudesta osallinen

Tutkimus seurakuntien työntekijöiden selviytymisestä
katastrofityössä

Miia Moisio

Sisällys

1. JOHDANTO	5
1.1. Tutkimusaiheen valinta	5
1.2. Miksi auttajaa tarvitaan?	7
1.2.1. Katastrofin uhrin auttaminen	7
1.2.2. Auttajakin tarvitsee auttajaa	9
1.3. Katastrofien psykososiaalisen työn historia ja nykypäivä	10
1.3.1. Yhteiskunnallinen psykososiaalinen katastrofityö	10
1.3.2. Kirkon katastrofityö	12
1.4. Pääkaupunkiseudun seurakuntien suuronnettomuus- valmiusorganisaatio Henkinen huolto	12
1.4.1. Organisaation toiminta-alue ja rakenne	12
1.4.2. Hehulaisen tehtävät	13
1.5. Tutkimuksen teoreettinen tausta: rooliteoria	16
2. TUTKIMUSTEHTÄVÄ JA -AINEISTO	18
2.1. Tutkimustehtävä ja -tavoite	18
2.2. Tutkimusmenetelmät: perustelu ja kriittinen arviointi	20
2.2.1. Tutkimuksen primaariaineisto	20
2.2.2. Tutkimuksen sekundaariaineisto	21
2.3. Tutkimuksen kulku pääpiirteissään	22
2.3.1. Haastattelukysymysten laadinta, haastateltavien valinta ja haastattelujen suorittaminen	22
2.3.2. Tutkimusmetodi ja aineiston analyysi	23
2.4. Tutkimuseettiset valinnat	25
3. SEURAKUNTATYÖNTEKIJÄSTÄ EI-TOIVOTUN ROOLISIIRTYMÄN KAUTTA KATASTROFITYÖNTEKIJÄKSI	26
3.1. Sisäinen ja ulkoinen motivaatio	26
3.1.1. Päivystys	26
3.2. Yhteistyö	35
3.2.1. Yhteistyö Hehu-ryhmän sisällä	35
3.2.2. Yhteistyö muiden tahojen kanssa	39
3.3. Toiminnan johtaminen ennen katastrofia	41
3.4. Siirtymävaihe 1	44
3.4.1. Toimintaohjeet	44
3.4.2. Ennakoasenoituminen	45

4. ROOLIT KATASTROFITILANTEESSA	48
4.1. Seurakuntatyöntekijän rooli apuna katastrofityön tekemiseen.....	48
4.1.1. Koulutus ja kokemus ammatilliroolin luojina.....	48
4.1.2. Uskonnollisuus ja ulkoiset tunnusmerkit	53
4.2. Hehu-ryhmän rooli: vertaistuki	55
4.3. Organisaation rooli	57
4.3.1. Organisaation merkitys	57
4.3.2. Johtaminen katastrofitilanteessa.....	58
4.3.3. Tiedonkulku	59
4.3.4. Työvälineet	60
5. KATASTROFITYÖ PÄÄTTYÄ – ROOLISIIRTYMÄ KATASTROFITYÖNTEKIJÄSTÄ SEURAKUNTATYÖNTEKIJÄKSI.....	62
5.1. Auttajan jälkioireet	62
5.2. Siirtymävaihe 2	63
5.2.1. Jälkipuinti	63
5.2.2. Paluu tavanomaiseen työhön.....	66
6. TUTKIMUKSEN ANTI JA JATKOTUTKIMUSHAASTEET	68
LÄHTEET.....	71
KIRJALLISUUS	73
LIITTEET	79

ESIPUHE

Tämä pro gradu -tutkielma valmistui puolitoista vuotta sitten, syksyllä 2001. Tutkimusaihe on edelleen erittäin ajankohtainen, tämän ovat ikävällä tavalla osoittaneet Myyrmannin ostoskeskuksen viimeaikaiset tapahtumat ja Irakin sodan uhka. Aralla mielellä lähdin syksyllä 2002 tiedustelemaan tutkimukselleni mahdollista julkaisijaa. Ensimmäisenä haluankin kiittää Kirkon tutkimuskeskusta, joka otti tutkimukseni julkaistakseen. Erityiskiitos kuuluu dosentti Kati Niemelälle hänen paneutumisestaan tämän projektin etenemiseksi ja hänen antamastaan tutkimukseeni liittyvästä palautteesta.

Toiseksi kiitän Pääkaupunkiseudun seurakuntien suuronnettomuusvalmiusorganisaatiossa, Hehussa, toimivia ihmisiä, jotka monin tavoin auttoivat työtäni eteenpäin. Erityisen lämmin kiitos kuuluu kaikille tutkimushaastatteluun osallistuneille Hehulaisille. Ilman teitä tätä tutkimusta ei olisi voitu toteuttaa.

Tutkimuksen tekemiseen liittyy aina olennaisena osana sosiaalinen tuki. Kiitos graduohjaajilleni, samassa seminaarissa ponnistelleille opiskelukavereilleni ja työtovereilleni Helsingin yliopiston Käytännöllisen teologian laitoksella. Tärkeimpänä tukena ei vain tutkimusmatkallani vaan rinnallakulkijoina elämäni matkalla ovat jatkuvasti kulkeneet perheeni, ystäväni ja muut läheiseni. Tiedän, että hiljaa huokaisitte tekin, kun gradu tuli tehtyä. Lähimmäisenrakkaus oli varmasti koetuksella, kun kaikkein intensiivisin tutkimusjakso oli käsillä. Kiitän ja pahoittelen ja rakkaudella jatkan: väitöskirjatyö alkaa kahden kuukauden kuluttua – oletteko valmiina!?

Töölössä 14.02.2003

Miia Moisio

1. JOHDANTO

1.1. Tutkimusaiheen valinta

Halusin valita tutkimusaiheen, joka olisi ajankohtaisuudessaan tuore ja mielenkiintoinen. Ajatukseni suuntautui tapahtumaan, joka oli muun muassa meitä suomalaisia lähimenneisyydessä koskettanut: Estonia-laivan uppoaminen Itämerellä syyskuussa 1994.¹ Mielessäni heräsi kysymys siitä, miten voivat selvitä ne, jotka ovat joutuneet seuraamaan katastrofia² paikan päällä tai sen välittömässä läheisyydessä;

1 Palosaari 1999, 11.

2 Katastrofeja voidaan määritellä terveydenhuollon, sosiologian ja psykologian näkökulmasta. Katastrofeja voi luokitella muun muassa suuruuden, yhtäkkisyyden, keston, ennakkovalmistautumisen mahdollisuuden, syyn, toistuvuusvaaran ja sosiaalisten vaikutusten avulla. Usein onnettomuudet luokitellaan niissä sattuneiden henkilövahinkojen perusteella. Suuronnettomuuksissa loukkaantuneita on 10–100, katastrofeissa loukkaantuneita on yli 100. Todellisuudessa katastrofi voi olla jotain muutakin riippuen siitä, kenen näkökulmasta asiaa tarkastelee. Onnettomuuden vaikutukset yhteisön toimintaan voivat olla niin suuret, että sitä kutsutaan katastrofiksi siitä huolimatta, että henkilövahinkojen määrä on alle 100. Suuronnettomuudet aiheuttavat samantaisia psyykkisiä reaktioita kuin ne onnettomuudet, joissa henkilövahinkoja on vähemmän. Tässä tutkimuksessa katastrofilla tarkoitetaan onnettomuutta, joka voi koskea hyvinkin pientä sosiaalista yksikköä. Tästä syystä käytän tutkimuksessani sekä suuronnettomuuksista että päivittäisistä onnettomuuksista yhteisnimitystä katastrofi. Valitsinkin raportissani tutkimuksen teoreettiseen viitekehykseen nojaten sanan katastrofi käytön, vaikka Hehu käyttää itsestään nimitystä suuronnettomuusvalmiusorganisaatio ja erottaa työssään suuronnettomuudet ja päivittäiset onnettomuudet. Käytän tässä raportissani ainoastaan tutkimustulosten eri vivahteiden ymmärtämiseksi nimitystä suuronnettomuudet ja päivittäiset onnettomuudet sen mukaan, kuinka monta auttajaa kutsutaan katastrofipaikalle (tässä tapauksessa Henkisen huollon organisaatio) katastrofin satuttua. Päivittäisiin onnettomuuksiin hälytetään auttaja tai auttajapari ja suuronnettomuuksiin useampia auttajia, yleensä usealta hälytysalueelta (Helsinki, Espoo ja Vantaa). Päivittäisiä onnettomuuksia ovat esimerkiksi itsemurhatapaukset ja muut äkilliset kuolemantapaukset. Tutkimuskohteena olevan organisaation auttajat ovat suuronnettomuuksista osallistuneet Estonian merionnettomuuden ja Jokelan junaturman auttamistehtäviin. Valmius puntarissa 1995, 57; Dyregrov 1993, 14–15; Eränen 1991, 12; Tekijän tutkimuspäiväkirjat.

onnettomuuden uhrit³ ja heidän omaisensa sekä pelastustöihin ja muihin tehtäviin osallistuneet auttajat⁴?

Tämän kysymyksen pohjalta lähdin selvittämään, millä tavalla kirkko osallistuu katastrofien psykososiaalisiin auttamistehtäviin.⁵ Päätin työmuodon kiinnostavuuden ja tutkimustaloudellisten syiden vuoksi keskittää tutkimukseni koskemaan Pääkaupunkiseudun seurakuntien suuronnettomuusvalmiusorganisaatiota, Henkistä huoltoa (Hehu), jonka tehtävänä on tarjota psyykkistä ensiapua⁶ katastrofien

-
- 3 Useat alaan liittyvät psykososiaaliset tutkimukset käyttävät apunaan laajaa uhrikäsitetä (Esim. Minkkinen 2000; Palosaari 2000). Suppeaa uhrikäsitystä käytetään yleensä virallisissa tilastoissa, uutisoinnissa ja katastrofisuunnitelmissa. Määritelmä on lääketieteellis-tekninen ja sillä tarkoitetaan onnettomuudessa kuolleita ja loukkaantuneita ihmisiä. Onnettomuudessa kuolleita, loukkaantuneita ja muita tapahtumassa välittömästi mukana olleita kutsutaan myös onnettomuuden välittömiksi eli primaariuhreiksi. Laaja uhrikäsitys on psykologinen ja emotionaalis-fyysinen termi. Uhreina pidetään kaikkia niitä, joita tapahtunut katastrofi järkyttää. Sekundaarisia uhreja ovat primaariuhrien läheiset, perheenjäsenet, ystävät ja tuttavat. Tertiäriuhreja ovat pelastus- ja hoitohenkilökunta, yhteisö, jota tapahtuma koskettaa, tapahtumapaikalla tai muussa yhteydessä auttamistöihin osallistuneet, ne, jotka eivät ole varsinaisesti katastrofissa mukana, mutta kärsivät tapahtuneesta sekä ne, jotka olisivat voineet olla primaarisia uhreja (piilouhrit) tai satunnaisesti onnettomuuteen mukaan joutuneet. Uhri-nimitys on mielestäni kuitenkin liian voimakas kuvaamaan eri auttamistehtäviin osallistuneiden auttajien ”olemusta”. Katastrofipaikalla vapaaehtoisesti auttavia katastrofityöntekijöitä on vaikea mieltää uhreiksi, vaikka tapahtuma heitä saattaakin järkyttää. Käytän tutkimuksessani termiä uhri tarkoittamaan katastrofien primaari- ja sekundaariuhreja.
 - 4 Auttajat voidaan jakaa kahteen ryhmään: ensimmäisen ja toisen vaiheen auttajiin. Ensimmäisen vaiheen auttajat antavat katastrofin välittömässä läheisyydessä fyysistä ja aineellista ensiapua katastrofin primaariuhreille. Ensimmäisen vaiheen auttajia ovat esimerkiksi poliisi- ja palokuntahenkilöstö ja ambulanssihenkilökunta. Toisen vaiheen auttajat; papit, diakoniatyöntekijät ja niin edelleen, työskentelevät katastrofin sekundaariuhrien keskuudessa. He tarjoavat psyykkistä ensiapua, jonka perustarkoituksena on rauhoittaa ja lohduttaa katastrofin kohdannutta ihmistä. Tässä tutkimuksessa auttajalla tarkoitetaan Hehun työntekijää. Käytän Hehulaisesta auttajasta myös nimitystä katastrofityöntekijä. Muiden organisaatioiden auttajat ja katastrofityöntekijät erotan raportissani selvästi Hehun auttajista. Dyregrov 1994, 192; Kirk 1992, 7.
 - 5 Katastrofien psykososiaalisen auttamistyön kenttä on vielä hyvin epäyhtenäinen, tästä syystä psykososiaalisen työn sisältö ja käsitteistö on vielä sekava ja ongelmallinen. Voidaan kuitenkin sanoa, että psykososiaalinen tuki ja palvelut on kattotermin sille toiminnalle, joka järjestetään suuronnettomuuden tai erityistilanteen ihmisiin kohdistuvien seuraamusten rajoittamiseksi ja tapahtuman aiheuttaman psyykkisen stressin seuraamusten torjumiseksi ja lieventämiseksi. Psykososiaalinen palvelu on eräs tapa hyödyntää työnjakoa siten, että eriytetään katastrofissa aiheutuneiden ongelmien käsittelyä erityisten organisaatioiden tehtäväksi. Psykososiaaliset palvelut onkin kokonaisuus, joka ”muodostuu ihmisten auttamiseksi tarkoitetuista sosiaalisen, henkisen, hengellisen ja materiaalsen avun palveluista”. Katastrofeissa annettavaa apua kutsutaan psyykkisen ensiavun tai henkisen tuen palveluiksi. Kirkko kutsuu omaa katastrofiapuaan (katastrofeissa tehtävää sielunhoitotyötä) nimellä henkinen huolto. Traumaattisten tilanteiden 1998, 20, 64; Sipilä 1996, 231; Ahtee 1995, 53; Kirkon tehtävä 1992, 20–23.

6 Ks. viite 5.

uhreille.⁷ Sain tilaisuuden osallistua Hehun järjestämiin kokouksiin, katastrofikoulutuksiin ja -harjoituksiin, joissa sain kuvan tehokkaasti toimivasta organisaatiosta, jolle katastrofivalmiuden kehittäminen on hyvin tärkeää. Erityistä huomiota kiinnitettiin organisaation⁸ hälytysjärjestelmän⁹ kehittämiseen ja Hehu-ryhmän¹⁰ järjestäytymiseen onnettomuuspaikalla. Suurin kiinnostukseni kohdistui aiheeseen, johon kiinnitettiin vain vähän huomiota: auttajan selviytymiseen¹¹ katastrofityössä. Tutkimustehtävästä tarkemmin luvussa 2.1.

1.2. Miksi auttajaa tarvitaan?

1.2.1. Katastrofin uhrin auttaminen

Katastrofi on tilanteena aina yllättävä ja kontrolloimaton ja siihen on mahdotonta omalla toiminnalla vaikuttaa. Katastrofi muuttaa ihmisen keskeisiä elämänarvoja; ihminen tulee tietoiseksi omasta haavoittuvuudestaan, maailmankuva ja elämäkatsomus muuttuvat.¹² Katastrofin aiheuttama muutos katastrofin kohdanneen ihmisen elämässä on niin suuri, etteivät tavanomaisesti käytössä olevat psyykkiset puolustus- ja sopeutumiskeinot¹³ riitä. Äkillisesti ilmaantuvia muutoksia, jotka no-

7 Huomionarvoista on myös se, että vaikka tutkimuksessa puhutaan Hehusta, tarkoitus ei ole ”osoittaa sormella” organisaatiota vaan antaa Hehun organisaation avulla kuvaa siitä ilmiöstä, joka toisen vaiheen auttajien selviytymiseen katastrofityössä liittyy.

8 Organisaatioiden kautta tapahtuva auttaminen on tehokkaampaa kuin järjestäytymätön yksilötoiminta. Hehu kuuluu vapaaehtoisten organisaatioiden joukkoon, jonka tunnuspiirteenä on toimintavastuu katastrofitilanteessa ja suunnitelma lisähenkilöstöä varten. Näillä organisaatioilla on olemassa valmiussuunnitelma, joka katastrofin tapahtuessa aktivoidaan. Hehu on tyyppillinen vapaaehtoisorganisaatio, jonka jäsenet noudattavat niin sanottua laajennettua vapaaehtoisuuden muotoa eli heidän tavanomaista työrooliaan laajennetaan niin, että heillä on mahdollisuus toimia myös katastrofien auttamistehtävissä. Eränen 1994, 90–92.

9 Hehun hälytysjärjestelmästä enemmän luvussa 1.4.2.

10 Hehu-organisaation jäsenet muodostavat ryhmän eli sosiaalisen järjestelmän, jota voidaan kuvata roolien muodostamana kokonaisuutena. Rooleista enemmän luvussa 1.6. Peltonen & Ruohotie 1987, 21.

11 Selviytymisellä tarkoitetaan ”minän kykyä vastata tilanteiden vaatimuksiin minus säilyttäen”. Selviytymisen synonyymi tässä tutkimuksessa on jaksaminen. Selviytymistä tukevia seikkoja kutsun selviytymiskeinoiksi. Tutkimuksessa esiintyvä yksittäinen selviytymiskeino on osa katastrofityössä selviytymisen kokonaisuutta. Ojala & Uutela 1993, 60.

12 Saari 2000, 25–27; Dyregrov 1994, 14. Ks. myös Ojala & Uutela 1993, 52.

13 Psyykkisen puolustus- ja sopeutumiskeinojen tarkoituksena on vähentää minään kohdistuvan vaaran ja uhkan kokemista ja tiedostamista. Puolustuskeinot ovat hyödyllisiä, koska niiden avul-

peasti järkyttävät mielen tasapainoa, kutsutaan akuuteiksi traumaattisiksi kriiseiksi^{14, 15}. Katastrofien jälkivaikutukset¹⁶ eli traumaperäiset stressireaktiot¹⁷ ovat normaaleja reaktioita epänormaaliin tilanteeseen, niiden läpityöskentely vie aikaa ja kuluttaa psyykkisiä voimavaroja.¹⁸ Pitkään jatkuessaan oireet voivat kuitenkin aiheuttaa traumaperäisen stressihäiriön (Katso Liite 1: Traumaperäinen stressihäiriö, PTSD)^{19, 20}.

Psykososiaalista tukea antavan auttajan tehtävä katastrofin kohdanneen ihmisen rinnalla on tehdä interventio eli väliintulo. Interventiolla pyritään siihen, ettei kriisi kulje huonompaan suuntaan vaan se hallitaan tai suunnataan parempaan sekä vähennetään traumaperäisiä stressireaktioita. Intervention tavoitteita ovat tuntei-

la ihminen pystyy asteittain kohtaamaan tuskallisen todellisuuden. Tavallisia puolustuskeinoja ovat esimerkiksi regressio eli taantuminen ja kieltäminen. Cullberg 1991, 144–145.

- 14 Cullbergin kriisiteoria on hyvin tunnettu. Cullberg jakaa kriisit seuraavasti: 1) Kehitys- eli elämänkriisit, jotka ovat ihmisen kehittymiseen liittyviä kriisejä ja 2) Traumaattiset (Trauma = voimakas kokemus, joka kohtaa psyykkiseen kriisiin.) kriisit, jotka ovat ennakoimattomia, yllättäviä käännekohtia ja muutoksia ihmisen elämässä. Traumaattisia kriisejä ovat esimerkiksi puolison kuolema, äkillinen invaliditeetti ja ulkoinen katastrofi. Traumaattiset kriisit jaetaan a) akuutteihin ja b) pitkäaikaisiin kriiseihin. Akuutti kriisi on äkillisesti ilmaantuva ja se järkyttää nopeasti mielen tasapainoa. Pitkäaikainen kriisi syntyy pitkään vaikuttaneen uhkan tai uhkien seurauksena. Kriisin kulku on nelivaiheinen: 1) Sökkivaihe, joka kestää muutamasta hetkestä muutama vuorokautteen 2) Reaktiovaihe, joka yhdessä sökkivaiheen kanssa kriisin akuutin vaiheen ja joka kestää tavallisesti korkeintaan 4–6 viikkoa 3) Läpityöskentelyvaihe, joka alkaa noin puolen vuoden–vuoden kuluttua tapahtuneesta 4) Uudelleensuuntautumisvaihe, jolloin ihmisen järkkynyt itsetunto on vähitellen palautunut ja kriisin aiheuttamat tunteet läpityöskennelty. Cullberg 1991, 17, 141–145. Ks. myös Kirk 1992, 12, 15–28.
- 15 Traumaattisten tilanteiden 1998, 13–14, 63, 66.
- 16 Katastrofien uhrien tavallisimpia jälkivaikutuksia eli traumaperäisiä stressireaktioita ovat mieleen tunkeutuvat ajatukset ja muistot, ahdistus ja depressio, surullisuus ja suru, keskittymisvaikeudet, univaikeudet, ruumiilliset reaktiot, ärtyneisyys, syyllisyys, häpeä ja itsesyytökset ja vaikeudet ihmissuhteissa. Eräsen mukaan traumaperäiset stressireaktiot voidaan jakaa oireittain pääasiassa kolmeen luokkaan: trauman uudelleen kokemiseen liittyvät oireet, trauman välttämiseen liittyvät oireet ja psyykinen turtuminen sekä lisääntyneen vireystason oireet. Eränen 1996, 78–84.
- 17 Mitä tahansa henkeämme, terveyttämme, läheistämme tai jotain olemassaolomme tai hyvinvointimme kannalta keskeistä tekijää uhkaava tapahtuma voi aiheuttaa stressiä. Stressiä voivat lisätä väliön vaara tai jokin pitkittynyt puutostila. Myös sellaiset tapahtumat, jotka koetaan uhkaksi turvallisuudelle, omantunnonarvolle tai arvomaailmalle, voivat muodostua stressaaviksi. Uhka kehittyy stressiksi, mikäli se on voimakas, pitkittynyt tai toistuva. Stressi koetaan ahdistuksena, joka voi ilmetä muuttuneena käyttäytymisenä, ruumiillisina oireina tai tunnereaktioina. Stressinhallinnan tarkoituksena on vähentää koettua ahdistusta ja poistaa fyysistä ja psyykkistä uhkaa. Ayalon 1995, 10, 12.
- 18 Traumaattisten tilanteiden 1998, [4], 17; Kortelainen & al. 1995, 10.
- 19 Dyregrov 1994, 42–44.
- 20 Dyregrov 1994, 28, 29, 42–44, Lehtinen & al. 1989, 17, 25. Ks. myös Pöijula 1999, 6–12; Kirk 1992, 56.

den ja ajatusten työstäminen, todellisuuden kohtaaminen, tuleviin reaktioihin valmentautuminen, tiedottaminen erilaisista tukitoimista sekä sosiaalisen verkoston aktivointi.²¹ Intervention yhteydessä pyritään myös huomaamaan sellaiset henkilöt, joiden oireet ovat erityisen vakavia ja jotka näin ollen voidaan ohjata asianmukaiseen jatkohoitoon.²² Traumaattisen kriisin eri vaiheissa käytetään erilaisia psykososiaalisia auttamismenetelmiä: psyykkistä ensiapua, konsultaatiota, lyhytterapioita²³, jaksottaisia interventioita ja pitkäkestoisia terapioita.²⁴

1.2.2. Auttajakin tarvitsee auttajaa

Edellisessä luvussa esitetyssä katastrofitilanteissa tapahtuvassa autettavan auttamiseen tähtäävässä työssä auttajan psyykinen kuormitus saattaa kasvaa erittäin suureksi ja aiheuttaa stressireaktioita. Katastrofipsykologian yleisesityksissä korostetaan ensimmäisen vaiheen auttajien jälkipuinnin tarjoamisen tärkeyttä auttajien selviytymisessä. Luonnollisesti tämä koskee myös toisen vaiheen auttajia, jotka ensimmäisen vaiheen auttajien tavoin altistuvat kaikille niille psyykkisille kuormitusvaikutuksille, joita katastrofitilanteessa esiintyy. Kuormittavat tekijät voidaan Kaukosen mukaan jaotella pääosin seuraavasti: uhkatilanteet ja vaarat, vastuun aiheuttama stressi, epäonnistumisen pelko, huonoksi koettu toiminnan johtaminen ja valvonta katastrofitilanteessa, tilanteen kokeminen hallitsemattomaksi, nopea tilanteiden muutos, aikapaine, ryhmäpaine ja informaation puute.²⁵ Auttajan selviytymiseen vaikuttavista seikoista enemmän tulosluvuissa 3–5.

Auttajien tyypillisiä katastrofin jälkeisiä oireita on *Eräsen* luokittelua noudattaen neljän tyyppisiä: fyysisiä, ajattelutoimintaan ja tunteisiin liittyviä sekä käyttäytymisessä ilmeneviä oireita. Pitkään jatkuessaan oireista saattaa kehittyä, uhrien psyykkisten oireiden tapaan, post-traumaattinen stressihäiriö. Oireiden purkamiseen tarvitaan psyykkisiä toimenpiteitä joko jo katastrofitilanteen aikana tai sen jälkeen.²⁶

Auttajien auttamiseen kehitettyjä stressinhallintamalleja kutsutaan yhteisnimeillä CISM (Critical Incidence Stress Management). CISM-menetelmiä ovat: lyhyt jäsentävä ryhmäistunto heti katastrofitilanteen jälkeen (Defusing), kriisituki ta-

21 Salmela-Aro 1999, 128; Korttesluoma 1995, 16.

22 Dyregrov 1999, 10–13; Traumaattisten tilanteiden 1998, 17.

23 Tästä esimerkkinä EMDR-menetelmäksi (Eye Movement Desensitization and Reprocessing) kutsuttu uusi traumaterapiamenetelmä, joka perustuu ohjattuihin silmänliikesarjoihin, joiden avulla stimuloidaan aivojen hermoverkkoa, joka sisältää häiritsevää informaatiota. Tämän jälkeen reaktioita ja häiritsevää informaatiota pyritään muuttamaan ja neutraloitumaan. Kivistö 1997, 12; Poijula 1995, 9.

24 Munnukka-Dahlqvist 1995, 9; Valmius puntarissa 1995, 63–64. Ks. myös Autiosaari 1999, 8–9; Traumaattisten tilanteiden 1998, 13; Heiskanen 1994, 47–55.

25 Kaukonen 1996, 3–5.

26 Eränen 1991, 114–115.

pahtumapaikalla (on Scene-Support), tietoiskut, ruokailu ja levähdys ennen auttamisvuorosta poistumista (Demobilization), määrämuotoinen jälkipuinti saman tapahtuman kokeneiden auttajien ryhmässä (Psychological Debriefing) sekä kahdenkeskiset keskustelut, läheisten apu, opastaminen ja seuranta.²⁷

1.3. Katastrofien psykososiaalisen työn historia ja nykypäivä

1.3.1. Yhteiskunnallinen psykososiaalinen katastrofityö

Kiinnostus katastrofien psyykkisten vaikutusten tutkimista kohtaan heräsi 1900-luvun alussa.²⁸ Syinä kiinnostuksen heräämiseen olivat ensimmäinen maailmansota ja teollistumisen myötä lisääntyneet tapaturmat.²⁹ Kului kuitenkin lähes sata vuotta siihen, kun traumaattisten kokemusten psyykkisen käsittelyn edistämiseen alettiin laajemmin kiinnittää huomiota. Katastrofityössä³⁰ käytettävien psykososiaalisten erityismenetelmien ja toimintaperiaatteiden³¹ kehittäminen aloitettiin 1980-luvulla USA:ssa, josta ne levisivät Eurooppaan.³² Norja omaksui Euroopan maista ensimmäisenä Yhdysvalloissa kehitetyt menetelmät. Syynä tähän olivat Norjan öljynporauslautoilla tapahtuneet onnettomuudet, jotka asettivat auttamistöihin osallistuneet ihmiset suurten haasteiden eteen. Tällä hetkellä Norja on katastrofipsykologian³³ keskus Euroopassa.³⁴

27 Kivistö 1996, 4. Ks. myös Saari [vuotta ei merkitty], [5–12].

28 Saari 2000, 9.

29 Eränen 1996, 64.

30 Katastrofityöllä tarkoitetaan tavallisesti kaikkea sitä työtä, jota tehdään välittömästi tai muutama päivä onnettomuuden satuttua. Tällöin katastrofityö-termin alle kuuluvat sekä onnettomuuden fyysisten että psyykkisten vaurioiden korjaamiseen tähtäävä työ. Katastrofityötä tekevät psykososiaalisten palveluiden lisäksi myös yleinen pelastuspalvelu: palo- ja pelastustoimi, poliisi ja rajavartiolaitos. Tässä tutkimuksessa katastrofityöllä tarkoitetaan Henkisen huollon työtä ennen katastrofia, välittömästi katastrofin tapahduttua ja katastrofitilanteen jälkimainingeissa. Kirkon tehtävä 1995, 12.

31 Ks. luku 1.2.1.

32 Saari 2000, 9 ja 17

33 Katastrofeista aiheutuvia psyykkisiä reaktioita koskevaa tieteenalaa kutsutaan katastrofipsykologiaksi (tekijän oma määritelmä).

34 Traumaattisten tilanteiden 1998, 11.

Psykososiaalisen tuen³⁵ tärkeys ihmisen terveydelle ja selviytymiselle tiedostettiin Suomessa vasta 1990-luvun alussa, kun norjalainen katastrofipsykologi *Atle Dyregrov* piti laajan koulutustilaisuuden Helsingissä vuonna 1991.³⁶ Viime vuosikymmenen (1990) aikana tapahtuneet suuronnettomuudet³⁷; autolautta Sally Albatrossin haaksirikko ja Estonia-laivan uppoaminen, edesauttoivat suuronnettomuuksien psykososiaalisen valmiuden nopeaa leviämistä maassamme.³⁸

Ensimmäinen kunnallinen kriisiryhmä³⁹, joka käytti työvälineenään psykologista debriefing-menetelmää, aloitti toimintansa Pietarsaareissa psykologi *Krister Anderssonin* johdolla 1990-luvun alussa.⁴⁰ Pietarsaaresta kriisiryhmien työskentelymalli levisi maassamme niin, että Suomessa on tällä hetkellä Euroopan kattavin kunnallisten kriisiryhmien verkosto.⁴¹ Samoihin aikoihin heräsi ulkomailla kiinnostus ensi vaiheen auttajien jaksamisesta katastrofityössä.⁴²

35 Ks. viite 5.

36 Saari 2000, 17–18; Traumaattisten tilanteiden 1998, 11.

37 Ks. viite 2.

38 Saari 1995, 34.

39 Kriisiryhmät ovat moniammatillisia ryhmiä, joissa toimii muun muassa psykologeja, psykiatreja, sosiaalityöntekijöitä ja kirkon työntekijöitä. Traumaattisten tilanteiden 1998, 12.

40 Traumaattisten tilanteiden 1998, 12.

41 Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskuksen tekemän kyselyn mukaan psykososiaalista tukea tarjotaan lähes kaikissa maamme terveyskeskuksissa. Lisäksi useimmissa keskussairaaloissa ja yliopistosairaaloissa on omat kriisiryhmänsä. Maassamme toimii myös monia muita kriisiryhmiä. Työterveyspalveluja täydentävät kriisiryhmät, joita on eri oppilaitoksilla, työpaikoilla ja ammattiryhmillä. Esimerkiksi puolustusvoimissa on muutamissa joukko-osastoissa kriisiryhmiä varusmiesten, henkilökunnan ja omaisten tarpeisiin. Edellä esitettyjen lisäksi maassamme toimii useita vapaaehtoisia valmiusryhmiä. Merkittävin näistä on virallisen palo- ja pelastustoimen tukena toimiva vapaaehtoinen pelastuspalvelu (VAPEPA), johon kuuluu tällä hetkellä noin 2000 hälytysryhmää ja noin 30 000 koulutettua vapaaehtoistyöntekijää. VAPEPAlla on myös valtakunnallinen ensihuoltotoimikunta, johon kuuluu edustajia Mannerheimin Lastensuojeluliitosta (MLL), Suomen Mielenterveysseurasta (SMS) ja Suomen Punaisesta Rististä (SPR). Lisäksi maassamme toimii Suomen Psykologiliiton ja SPR:n Valtakunnallinen psykologien valmiusryhmä, joka antaa henkistä tukea katastrofeissa sekä tarjoaa ammatillista asiantuntemusta paikallisille kriisiryhmille. Traumaattisten tilanteiden 1998, 12, 20, 22; Ahtee 1995, 49; Saari 1995, 31.

42 Tekijän tutkimuspäiväkirjat.

1.3.2. Kirkon katastrofityö

Kirkon diakonia- ja yhteiskuntatyön keskus (KDYK) antoi vuonna 1990 yleiskirjeellä ohjeet katastrofityön valmiussuunnitelman laatimisesta seurakunnissa. Kirjeen vaikutus oli se, että monille paikkakunnille on koottu seurakuntien valmiusryhmiä ja kehitelty hälytysorganisaatioita (esimerkkinä Hehu). KDYK:n toimikunta perusti vuonna 1996 työryhmän, joka pyrkii edistämään sitä, että katastrofien sattuessa seurakuntien työntekijöiden ne tiedot ja taidot, joista on hyötyä tilanteen normalisoimiseksi, tulisivat käyttöön evankelisluterilaisessa kirkossa ja seurakunnissa. KDYK:n tavoitteena on luoda kirkon valtakunnallinen aluehälytyskeskuksien toimintaan perustuva valmiusjärjestelmä.⁴³ Tarkoituksena on myös hiippakuntien ja rovastikuntien koordinoinnin kehittäminen sekä vastuualueiden ja tehtävien selkeyttäminen suuronnettomuustilanteissa.

Laajoissa suuronnettomuustilanteissa arkkipiispan kanslia toimii yhteistyössä piispojen, Kirkon tiedotuskeskuksen ja Kirkkohallituksen kanssa. Kirkon diakonia- ja yhteiskuntatyön keskus, perheasianneuvottelukeskus ja sairaalasielunhoidon keskus antavat ja välittävät asiantuntija-apua katastrofitilanteissa. Mikäli katastrofin alue on rajattu, hoidetaan kirkon osuus hiippakuntien ja seurakuntien toimesta. Poikkeusoloja varten on kuhunkin hiippakuntaan määrätty vastuuhenkilö. Seurakunnissa kirkkoherra vastaa kirkon valmiussuunnitelman pohjalta niistä toiminnoista, joihin seurakunnassa katastrofin sattuessa ryhdytään.⁴⁴ Erityisesti niillä paikkakunnilla, joilla ei ole hiippakuntajakoon perustuvaa hälytysorganisaatiota, seurakuntien työntekijöitä toimii kunnallisten moniammatillisten kriisiryhmiä joukossa.⁴⁵

1.4. Pääkaupunkiseudun seurakuntien suuronnettomuusvalmiusorganisaatio Henkinen huolto

1.4.1. Organisaation toiminta-alue ja rakenne

Hehu on esimerkki hiippakuntajakoon perustuvasta hälytysorganisaatiosta.⁴⁶ Hehun toiminta-alue on Helsingin aluehälytyskeskuksen (AHK) hälytysalue, jo-

43 Kirkko uudelle vuosituhannele 2000, 123–124; Kyrölä 1995, 101–102; Kirkon tehtävä 1992, 3–4.

44 Kirkko uudelle vuosituhannele 2000, 124; Toivanen 1997, 18.

45 Traumaattisten tilanteiden 1998, 20.

46 Tampereella toimiva vastaavanlainen organisaatio on nimeltään Seurakuntien sielunhoitoryhmä. Valmius puntarissa 1995, 69.

hon kuuluvat Helsingin, Espoon, Vantaan, Kauniaisten, Kirkkonummen, Siuntion ja Sipoon kunnat. Kunnat muodostavat yhteensä kolme Hehun hälytysryhmää: Helsingin, Espoon ja Vantaan hälytysryhmät.⁴⁷

Organisaation toimintaa johtaa ja koordinoi päätoimikunta. Päätoimikuntaan kuuluvat kirkkoherrojen ja sairaalateologiensa edustajien lisäksi kutakin hälytysryhmää johtavan ydinryhmän puheenjohtajat ja sihteerit. Asiantuntijajäsenenä päätoimikunnassa toimivat henkilöt aluehälytyskeskukselta, pelastuslaitokselta ja kirkkohallituksesta. Päätoimikunta kokoontuu vähintään kerran vuodessa suunnittelemaan koulutus- ja harjoitustapahtumia ja kehittämään organisaation toimintaa.

Ydinryhmiin kuuluvat puheenjohtajien ja sihteerien lisäksi edustajat kyseisten hälytysalueiden seurakunnista. Mahdollista suuronnettomuutta varten Hehuun kuuluu lisäksi hälytysryhmä, josta käytetään myös nimeä kakkosryhmä. Yhteensä Hehussa toimii noin sata seurakuntien viran- ja toimenhaltijaa, pääasiassa pappeja ja diakoniatyöntekijöitä.⁴⁸

1.4.2. Hehulaisen tehtävät

Tehtävät ennen katastrofia

Hehulaisen velvollisuuksiin kuuluu osallistuminen kokouksiin, katastrofikoulutuksiin sekä -harjoituksiin, jota kutakin järjestetään keskimäärin muutaman kerran vuodessa. Koulutusten ja harjoitusten tarkoituksena on antaa valmiuksia katastrofityössä toimimiseen ja katastrofityöntekijän roolin harjoittamiseen ja omaksumiseen. Kokousten pääasiallinen merkitys on pitää ydinryhmäläiset ajan tasalla niistä Hehu-päätöksistä, joita päätoimikunnassa tehdään.

Hehun organisaatiossa ydinryhmäläisen tehtävänä on omalla vuorollaan toimia oman hälytysalueensa katastrofipäivystäjänä. Päivystys toimii vuoden jokaisena päivänä ympäri vuorokauden. Päivystysvuoro kestää tavallisesti noin viikon, jonka aikana Hehulainen kantaa mukanaan hälytyslaitetta mahdollista pelastuslaitokselta tulevaa katastrofihälytystä varten. Helsingin ja Vantaan alueilla päivystäjä päivystää yksin nimenomaan suuronnettomuuksia varten. Espoon päivystäjällä on aina päivystyspari, jonka kanssa hän voi sopia mahdollisesta tehtävänjaosta sekä päivystysaikana että katastrofin sattuessa. Espoossa Hehulaisia hälytetään suuronnettomuuksien lisäksi mukaan päivittäisiin onnettomuuksiin ja suruviestien viemiseen poliisin mukana katastrofissa kuolleen omaisille.⁴⁹

Hälytysryhmästä voidaan hälyttää apua useampia auttajia vaativiin katastrofitilanteisiin niin sanotuiksi kenttätöntekijöiksi. Käytännössä Hehun ydinryhmä-

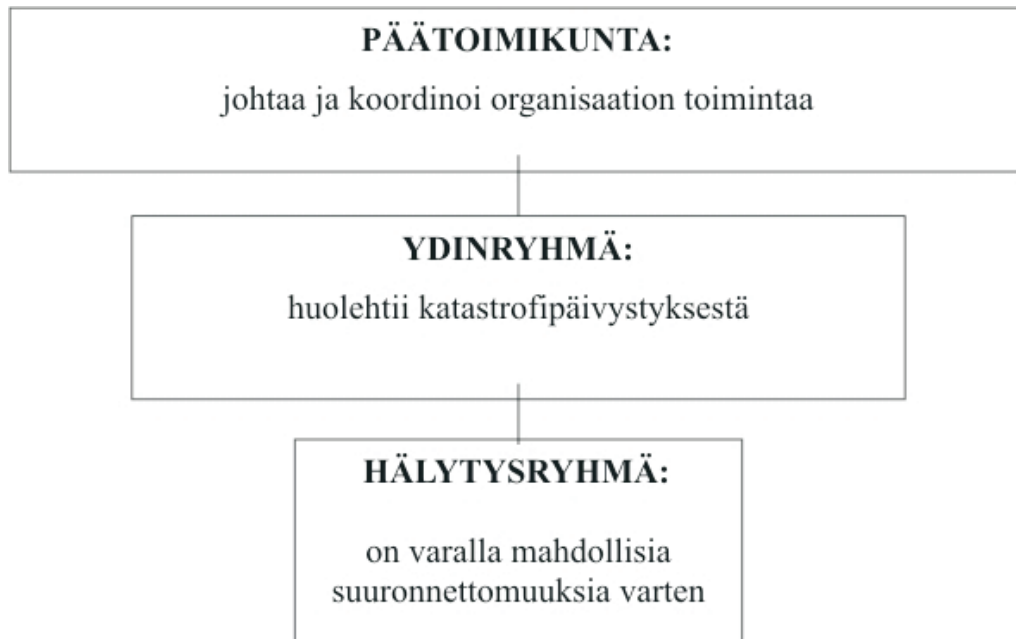
47 Hehun organisaatiosta puhuttaessa puhutaan tämän tutkimuksen aineistonkeruuvaiheen ajankohdasta eli vuoden 1999 tilanteesta.

48 Kirkon valmiussuunnittelu [vuotta ei merkitty], [4]; Hehun toimintaohjeisto 1996, 4, 5; T1; Tekijän tutkimuspäiväkirjat.

49 Tekijän tutkimuspäiväkirjat.

läisten lisäksi vain muutama hälytysryhmäläinen on ollut mukana katastrofitilanteiden auttamistehtävissä.

Kuvio 1. Hehun toimintayksiköt ja niiden tehtävät pääpiirteissään.



Tehtävät hälytys- ja katastrofitilanteessa

Pääkaupunkiseudun Hehu kuuluu katastrofin sattuessa AHK:n alaisuuteen. Hehulla on ennalta määrätty hälytysjärjestelmä, jonka mukaan AHK:lta tulevan hälytyksen jälkeen toimitaan.⁵⁰ AHK ilmoittaa Hehun ryhmähakuun tunnuksella H (Helsinki), E (Espoo) ja/tai V (Vantaa) sen mukaan, mitä Hehun hälytysryhmää hälytys koskee. Tämän jälkeen kyseisen/kyseisten alueiden päähälyttäjät (HH1 eli päivystävä ydinryhmäläinen)⁵¹ soittaa tarkistussoiton AHK:lle, josta saa tarkemmat tiedot tapahtuneesta ja ohjeet jatkotoimenpiteitä varten.

Päähälyttäjän vastuulla on nimetä oman hälytysryhmänsä ydinryhmäläisistä työntekijä toimimaan katastrofitilanteessa Hehu-toiminnan johtajana (HH2). Päähälyttäjät voi nimetä myös itsensä tai toisen alueen päähälyttäjän katastrofitilanteen johtajaksi. Päähälyttäjän tehtävänä on myös arvioida, kuinka paljon Hehulaisia tarvitaan onnettomuuspaikalle, muihin kohteisiin (esimerkiksi puhelinalveluun) ja lähtövalmiuteen mahdolliseksi lisäavuksi. Hälytettävä Hehulainen on velvollinen lähtemään katastrofitilanteen auttajaksi seuraavia poikkeuksia lukuun ottamatta:

50 Kirkon valmiussuunnittelu [vuotta ei merkitty], [4].

51 Hehu-organisaatiossa käytettävistä lyhenteistä käytetään nimitystä ”Hehu-kieli”. Tekijän tutkimuspäiväkirjat.

seurakuntatyössä olevalla Hehulaisella on vastuullaan jumalanpalvelus, kasuaali-toimitus tai alle kouluikäisten lasten ryhmä tai muut vastaavat tilanteet.⁵²

HH2 ilmoittautuu toiminta-alueen pelastustoiminnan johtajalle (P3). HH2 ja P3 määrittävät yhdessä Hehun työskentelypaikat. Mikäli Hehun toiminta vaatii useita työskentelypaikkoja, määrää HH2 kullekin työpisteelle oman johtajan (HH3).⁵³ Katastrofitilanteen muut Hehulaiset ilmoittautuvat joko HH2:lle tai HH3:lle. Työskentelypisteet voivat olla esimerkiksi onnettomuudessa mukana olleiden sekundaariuhrien tai onnettomuuden primaariuhrien omaisten sielunhoitopalveluita varten. Kirkon tehtävä katastrofeissa onkin erityisesti sielunhoitopalveluiden ja hengellisen osaamisen tarjoaminen.⁵⁴ Kriisitilanteissa annettavaa sielunhoitoa kutsutaan tukea antavaksi sielunhoidoksi, jolloin auttajan tehtävänä on antaa tukea ja rauhoittaa katastrofin kohdannutta ihmistä.⁵⁵ Hehu määrittelee tehtävänsä katastrofitilanteessa seuraavasti: ”Henkisen huollon tehtävänä on antaa onnettomuuden uhreille ja omaisille henkistä tukea. Tuki on luonteeltaan palvelua, lähellä oloa ja ahdistuksen vastaanottamista. Tukea annetaan tarvittaessa myös pelastustyötä tekeväälle henkilöstölle”.⁵⁶ Kuten edellä esitetystä voidaan nähdä: Hehun oma tehtävämäärittely tulee hyvin lähelle tukea antavan sielunhoidon määritelmää.⁵⁷ Huomionarvoista on se, etteivät kaikki hyväksy tai vastaanota kirkon palveluja eivätkä kaikki katastrofien uhrin ole evankelisluterilaisen kirkon jäseniä.⁵⁸ Jälkimmäinen seikka onkin Hehussa otettu huomioon: Hehulainen voi tarvittaessa kutsua katastrofipaikalle uhrin uskontokuntaan kuuluvan auttajan.⁵⁹

Katastrofitilanteessa Hehu toimii itsenäisenä ryhmänä P3:n alaisuudessa.⁶⁰ Hehu-toiminta päättyy katastrofipaikalla P3:n määräyksellä ja HH2:n annettua loppuraportin pelastustoiminnan johtajalle.⁶¹

Luonnollisesti kaikki seurakunnan työntekijät, myös Hehulaiset, kohtaavat seurakuntatyötä tehdessään katastrofeihin joutuneita ihmisiä. Kirkon tehtävä jatkuu varsinaisen katastrofityön jälkeen surutyön tukemisena ja rituaalisten tilaisuuksien, esimerkiksi hautaan siunaamisten, hoitamisena.⁶² Aiheena katastrofin jälkeen tehtävä työ on mielenkiintoinen, mutta ei kuulu varsinaisen tutkimustehtävänä alle.

52 Hehun toimintaohjeisto 1996, 8–12.

53 Hehun toimintaohjeisto 1996, 12.

54 Kirkon tehtävä 1992, 16, 20.

55 Clinebell 1980, 44, 78.

56 Hehun toimintaohjeisto 1996, 2.

57 Tässä tutkimuksessa Hehun tekemällä katastrofityöllä tarkoitetaan Hehun määrittelemää katastrofeissa tapahtuvaa sielunhoidollista tehtävää.

58 Traumaattisten tilanteiden 1998, 37.

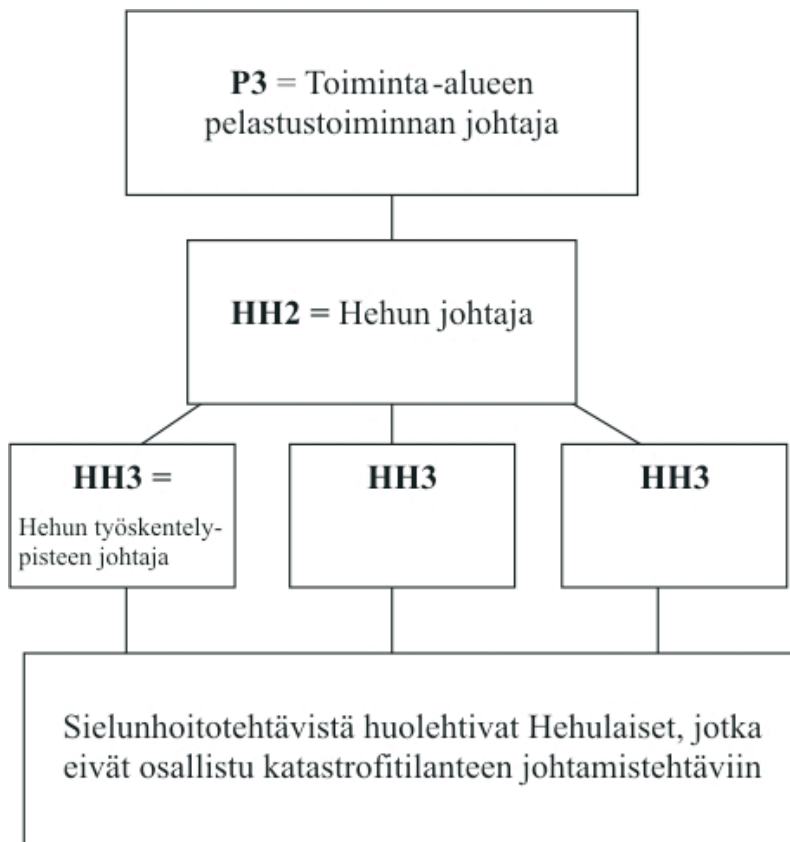
59 Tekijän tutkimuspäiväkirjat.

60 Tekijän tutkimuspäiväkirjat.

61 Hehun toimintaohjeisto 1996, 12.

62 Traumaattisten tilanteiden 1998, 19; Kirkon tehtävä 1992, 16, 20.

Kuvio 2. Hehun johtamisjärjestelmä katastrofitilanteessa.



1.5. Tutkimuksen teoreettinen tausta: rooliteoria

Roolilla on arkikielessä negatiivinen sointu; roolin ”esittäminen” merkitsee arkikielessä ihmisen epäaitoa käyttäytymistä. Sosiologiassa rooleilla on kuitenkin aivan toisenlainen merkitys; ihminen ei ole koskaan itsensä kanssa puhtaasti ”yksin”, vaan olemassaolomme muodostuu erilaisten roolien käytöstä. Vaikka roolit muuttuvat ja vaihtuvat, ovat ne jatkuvasti osa persoonallisuuttamme. Roolit sisäistetään joko jo lapsuudesta lähtien (esimerkiksi sukupuoliroolit) tai vähitellen roolin esittämisen myötä (ammattirooli).⁶³ Roolista toiseen siirtymistä kutsutaan roolisiirtymäksi. Roolisiirtymä voi olla joko toivottu tai ei-toivottu. Toivottu roolisiirtymä on esimerkiksi siirtymä ylioppilaasta maisteriksi ja ei-toivottu seurakuntatyöntekijästä katastrofityöntekijäksi. Roolisiirtymää helpottavat erilaiset siirtymärituaalit sekä yhteisöllinen, yhdessä tehty siirtymä.⁶⁴

63 Sulkunen 1987, 143, 144.

64 Sulkunen 1987, 146.

Roolit muodostetaan aina suhteessa muihin ihmisiin. Rooli edellyttää aina sitä vastaavan roolin eli vastinroolin⁶⁵. Tästä esimerkkinä vastinroolipari johtaja–alainen. Rooli on sosiaaliseen vuorovaikutukseen liittyvä käsite ja se muodostuu erilaisista molemminpuolisista käyttäytymisodotuksista. Normit määrittelevät sen, millainen käyttäytyminen on roolissa sallittua ja hyväksyttävää. Normien avulla ihmiset harjoittavat sosiaalista kontrollia.⁶⁶ Normit ovat usein julkilausumattomia ja niiden poikkeamisesta saattaa aiheutua negatiivisia seurauksia; esimerkiksi paheksuntaa, torjuntaa ja halveksumista. Negatiiviset seuraukset voivat aiheutua myös sisäsyntyisesti, jolloin ne aiheuttavat syyllisyyden ja vaivautuneisuuden tunteita.⁶⁷

Roolien ylläpitämiseen tarvitaan niiden vaatimien tietojen ja taitojen lisäksi ulkoisia, helposti tunnistettavia tunnusmerkkejä. Tunnusmerkkien tehtävänä on erottaa eri roolit toisistaan.⁶⁸ Tällaisena merkinä toimii esimerkiksi diakoniatyöntekijän pantapaita.

Kaikilla ihmisillä on useita rooleja yhtä aikaa. Erilaisista rooleista ja niihin liittyvistä odotuksista muodostuu roolikasauma. Roolikasauman viiteryhmäksi kutsutaan sitä ryhmää, jonka odotuksista rooli muodostuu ja jonka kanssa ihminen on vuorovaikutuksessa. Vertaisryhmä on joukko, jonka jäsenillä on samanlainen roolikasauma. Muita viiteryhmiä kutsutaan ulkoisryhmiksi. Roolikasauman eri osat voivat olla keskenään tasapainossa, jolloin vallitsee niin sanottu roolitasapaino. Eri ainesten ollessa ristiriidassa keskenään, puhutaan roolikonfliktista eli rooliristiriidasta.⁶⁹ Roolikonfliktit voidaan Helkaman & al. mukaan jakaa seuraavasti:

1) Roolinsisäinen konflikti: vastinroolin haltijan roolinhaltijaan kohdistetut odotukset ovat ristiriitaisia tai epämääräisiä, jolloin roolinhaltija ei tiedä, mitä häneltä odotetaan. Vastinroolin haltijalla voi olla joko sama tai eri roolikasauma kuin roolinhaltijalla. Ristiriitaa voidaan vähentää keskinäisillä neuvotteluilla, jolloin voidaan päästä yhteisymmärryksen roolia koskevista odotuksista. Odotuksista voidaan laatia yhtenäinen normi.

2) Roolienvälinen konflikti: roolinhaltijalla on kaksi tai useampia rooleja, joihin kohdistuvia odotuksia hänen on vaikea yhtä aikaa täyttää. Roolienvälistä ristiriitaa voidaan estää tai ennaltaehkäistä esimerkiksi yleisemmillä normeilla tai käytänteillä.

3) Roolin ja persoonallisuuden välinen konflikti: roolinhaltijan ja roolin vaatimukset eivät sovi yhteen. Konfliktia voidaan vähentää parantamalla koulutusta rooliin sekä parantamalla menetelmiä, joiden avulla roolinhaltijat valitaan.⁷⁰

65 Helkama 1998, 265.

66 Allardt 1983, 62; Trost & Levin 1996, 126.

67 Helkama, Myllyniemi & Liebkind 1998, 264, 265; Ks. myös Sulkunen 1987, 142, 143; Kallio 1979, 43; Banton 1965, 1.

68 Sulkunen 1987, 145, 146.

69 Sulkunen 1987, 149, 150.

70 Helkama & al. 1998, 265, 266.

2. TUTKIMUSTEHTÄVÄ JA -AINEISTO

2.1. Tutkimustehtävä ja -tavoite

Katastrofipsykologisen tutkimuksen pääpaino on sen satavuotisen historian aikana ollut primaariuhrien psyykkisten reaktioiden, erityisesti posttraumaattisen stressihäiriön tutkiminen.⁷¹ Psyykkisten reaktioiden tunteminen on siirtänyt tutkimuksen painopisteen erilaisten katastrofeissa käytettävien psykososiaalisten auttamismuotojen kehittämisen ja testaamisen suuntaan. *Mitchellin* ja *Dyregrovin* kehittämää debriefing-menetelmää⁷² on testattu katastrofien sekä primaariuhrien että palo- ja pelastuspalveluun osallistuneiden työntekijöiden keskuudessa. Tehdyt tutkimukset ovat seurantatutkimuksia ja tästä syystä niiden anti oman tutkimukseni kannalta on hyvin rajallinen. Tutkimukset tarjoavat lähinnä suuntaa-antavaa informaatiota tulkitessani omaa aineistoani. Esimerkkinä tämänkaltaisista tutkimuksista ovat *Tuula Minkkisen* ja *Eija Palosaaren* vuonna 1999 ilmestyneet väitöstutkimukset ”M/s Estonian haveri ja pelastustyö” ja ”Coping merikatastrofin yhteydessä suomalaisten laivatyöntekijöiden kertomana”. Minkkinen ja Palosaari tutkivat psykologisen intervention (Mariella-mallin) vaikutusta suomalaisten laivatyöntekijöiden ja pelastustyöhön osallistuneiden psyykkisiin jälkioireisiin Estonia-onnettomuuden yhteydessä.⁷³

Edellä esitettyjen tutkimusten lisäksi Suomessa on ilmestynyt *Atle Dyregrovin*⁷⁴, *Liisa Eräsen*⁷⁵, *Salli Saaren*⁷⁶ ja *Tarja Heiskanen*⁷⁷ katastrofipsykologian yleisesitykset, joissa kuvaillaan pääasiassa katastrofien primaariuhrien psyykkisiä jälkioireita. Suurin hyöty oman tutkimukseni kannalta on yleisesityksissä annetut ohjeet katastrofityön järjestämisestä sekä kuvaukset ensivaiheen auttajien psyykki-

71 Eränen 1996, 66–95. Kts. myös Green 1985, 2.

72 Mitchell 1985, 108.

73 Minkkinen 1999 ja Palosaari 1999.

74 Dyregrov 1994.

75 Eränen 1991.

76 Saari 2000.

77 Heiskanen 1994.

sistä reaktioista katastrofitilanteessa. Huomionarvoista kuitenkin on, että ohjeita ja kuvauksia on annettu vailla tieteellisiä selityksiä.

Ulkomailla ilmestyneistä tutkimuksista artikkelikokoelma ”Role stressors and Supports for Emergency Workers” sisältää oman tutkimukseni kannalta tärkeimmän vertailumateriaalin. Artikkelikokoelma vahvistaa käsitykseni rooliteorioiden merkityksestä katastrofityössä ja tarjoaa mahdollisuuden oman aineistoni ja aikaisempien tutkimustulosten vertailemiselle^{78 79}.

Tutkimukseni täyttää katastrofipsykologisen tutkimuksen kentässä vallinnutta tutkimuksellista aukkoa; sekä kirjassa ”Role Stressors and Supports for Emergency Workers”⁸⁰ että katastrofipsykologian yleisesityksissä⁸¹ esitetään selvä tilaus tämällytyypiselle tutkimukselle: toisen vaiheen auttajien selviytymiseen katastrofityössä on kiinnitetty hyvin vähän huomiota. Toiseksi: katastrofipsykologian yleisesityksissä esitetyt ohjeet katastrofityön järjestämisestä ja ensivaiheen auttajien psyykkisistä reaktioista on esitetty vailla tieteellistä selitystä. Kolmanneksi: katastrofitilanteessa katastrofityöllä on perinteisesti ymmärretty nimenomaan työtä välittömästi katastrofin satuttua. Tässä tutkimuksessa olen laajentanut termiä koskemaan myös katastrofivalmiudessa oloa sekä katastrofityön päättämiseen liittyviä haasteita. Tämä luonnollisesti antaa tutkimuskenttään uusia näkökulmia. Neljänneksi: rooliteoriaa ei ole aiemmin käytetty näin laajasti katastrofityöntekijöiden selviytymisen tutkimiseen. Viidenneksi: tutkimus on päänavaus kirkon katastrofityön tutkimiselle Helsingin yliopiston teologisessa tiedekunnassa.

Tutkimustehtäväni oli selvittää niitä seikkoja, jotka vaikuttavat katastrofityössä mukana olevien seurakunnan työntekijöiden selviytymiseen katastrofityössä. Lähestyn tutkittavaa ilmiötä seuraavista näkökulmista:

- 1) Etsin haastatteluaineistosta kaikki auttajien selviytymiseen vaikuttavat seikat,
- 2) Tarkastelen tutkimuksessa löydettyjä auttajien selviytymiseen vaikuttavia seikkoja rooliteorioiden valossa ja
- 3) Luon edellä esitettyjen pohjalta mallin, joka auttaa ymmärtämään tutkittua ilmiötä kokonaisuutena.

78 Artikkelikokoelman pääpaino on katastrofityön ja perheen välisissä roolikonflikteissa.

79 Edellä esitettyjen tutkimusten ja yleisesitysten lisäksi aihepiiristä kiinnostuneelle mainitsemisen arvoinen pro gradu-tutkimus on *Piia Kontion* ja *Maaret Liikkasen* vuonna 1998 Helsingin yliopiston uskontotieteen laitoksella ilmestynyt työ ”Kuoleman kohtaaminen poliisin työssä”. Toinen opinnäytetyö on Loimaan ammatti-instituutista löytyvä *Sirke Toivasen* sosiaalialan päättötyö ”Henkinen ja hengellinen apu kriisityössä”. Toivasen tutkimuksen tieteellinen anti on kevyt, mutta sitä voidaan käyttää apuna alan peruskirjallisuuteen tutustumiseksi.

80 Esim. Green 1985, 1, 2. Green peräänkuuluttaa organisatorisen ulottuvuuden tuomista mukaan katastrofien tutkimuksen kenttään. Tutkimukseni täydentää erityisesti tätä tutkimuksellista aukkoa.

81 Esim. Dyregrov 1994, 220.

Tutkimus on teologista ja sosiologista perustutkimusta. Tavoitteeni on löytää katastrofipsykologian yleisesityksistä puuttuva tieteellinen selitys esitetyille auttajien psyykkisille reaktioille. Tutkimuksen teoriatausta; rooliteoriat, kuuluvat sosiologian piiriin. Tutkimus kuuluu teologian alaan kahdesta syystä: tutkimuskohteena ovat kirkon työntekijät, joiden tehtävä katastrofeissa on henkisen ja hengellisen avun tarjoaminen. Toiseksi: analysoin myös uskonnollisuuden merkitystä auttajan jaksamisessa katastrofityössä. Tutkimuksen tavoite on paitsi perustiedon hankkiminen, myös käytännöllinen eli soveltava⁸². Tavoitteeni on tarjota eväitä katastrofityötä tekevien auttajien tukemiseen, jaksamisen parantamiseen sekä tuottaa uutta tietoa tutkittavasta ilmiöstä. Vaikka keskityinkin tutkimuksessani Hehun organisaatioon, voidaan tutkimustuloksia soveltuvien osin hyödyntää myös muissa henkisen tuen organisaatioissa.

2.2. Tutkimusmenetelmät: perustelu ja kriittinen arviointi

2.2.1. Tutkimuksen primaariaineisto

Primaari- eli ensisijaisen aineistoni hankintamenetelmäksi valitsin puolistrukturoidun teemahaastattelun. Haastattelumetodin valinta perustui kvalitatiivisen eli laadullisen tutkimuksen tyypillisille piirteille. Ensinnäkin pyrin tutkimuksellani löytämään ja paljastamaan uusia asioita kuin testaamaan jo tunnettuja tutkimukseen perustuvia väittämiä.⁸³ Toiseksi halusin ymmärtää tutkimaani ilmiötä kokonaisuutena ja keskittää huomioni ainutkertaisiin tapauksiin, jotta pääasia; haastateltavien tulkinnat, käsitykset ja kokemukset pääsivät oikeuksiinsa.⁸⁴ Tämä oli tärkeää ilmiön eri aspektien ymmärtämiseksi. Kolmanneksi tavoitteeni oli tuoda tutkittavan aihepiirin emotionaalinen eli tunnepuoli⁸⁵ esiin, johon haastattelu sen ”kasvoista kasvoihin” -luonteen vuoksi sopii esimerkiksi lomaketutkimusta huomattavasti paremmin. Puolistrukturoituun haastatteluun liittyvä joustavuus antoi erinomaisen mahdollisuuden uusien asioiden esiin tulemiselle, joita oli mahdollisuus haastattelutilanteessa myös tarkentaa. Teemoja (vapaassa järjestyksessä) seuraamalla tutkijan oli mahdollista säilyttää tilanteen hallinta, jolloin oli mahdollisuus saada vastauksia niihin kysymyksiin, joita oli alunperin lähdetty esittämään.

82 Hirsjärvi & al. 2000, 134–135.

83 Hirsjärvi & al. 2000, 161.

84 Hirsjärvi & Hurme 1980, 15–17, 23.

85 Hirsjärvi & Hurme 1980, 29.

Haastattelun valinta tutkimustehtävän kannalta osoittautui oikeaksi valinnaksi. Menetelmään liittyi kuitenkin myös heikkouksia: haastateltavien keskittymiseen vaikuttivat häiritsevästi ulkopuolisen ihmisen tuleminen haastattelutilanteeseen, puhelimen soiminen sekä haastateltavan henkilökohtaiset huolet. Lisäksi kysymyslista oli niin pitkä, että sekä haastateltava että haastattelija väsyivät haastattelun loppupuolella. Vähensinkin kysymysten määrää muutamalla myös toisesta syystä: ensimmäiset haastattelut olivat osoittaneet osan kysymyksistä tutkimustehtävän kannalta epäolennaisiksi.

Omaan keskittymiseeni vaikuttivat erityisesti edellä mainitut ulkopuoliset häiriötekijät sekä tunteet, jotka heräsivät haastattelutilanteessa tai olivat vallitsevia jo haastattelutilanteeseen tullessa. Edellisestä esimerkkinä haastateltavan lapsettomuuden herättämät tunteet ja jälkimmäisestä jännitys haastattelun sujumisesta. Kokemuksen karttuessa haastattelujen laatu parani selvästi: jännittäminen väheni ja haastattelukysymykset olivat paremmin mielessä, jolloin haastattelutilanteesta muotoutui vapaampi ja keskustelunomaisempi. Haastattelijan energiaa vapautui tehokkaampaan havainnointiin ja tarkentavien lisäkysymysten tekemiseen. Joistakin ulkopuolisista häiriötekijöistä huolimatta haastattelut olivat antoisia ja informatiivisia vuorovaikutustilanteita.

2.2.2. Tutkimuksen sekundaariaineisto

Ensimmäinen tavoitteeni oli tutustua Hehun organisaatioon. Koska organisaatiosta ei ole olemassa kirjallista aineistoa, tutustuin tutkittavaan organisaatioon havainnoinnin avulla.⁸⁶ Pääsin osalistumaan Hehun koordinoinnista vastaavan päätoimikunnan kokoukseen 5.11.1998 ja Espoon Velskolassa järjestettyyn suuronnettomuusharjoitukseen 24.11.1998. Lisäksi sain tilaisuuden olla mukana katastrofikoulutuksessa Vantaalla 19.1.1999, harjoituksessa Etelä-satamassa 20.4.1999, Vantaan ydinryhmän kokouksessa 29.4.1999, Espoon Hehu-ryhmän koulutuksessa 6.5.1999 ja Vantaan ydinryhmän koulutuksessa 19.5.1999. Kokouksissa toimin ulkopuolisena tarkkailijana, harjoituksissa ja muissa koulutus-tilaisuuksissa osallistuvana havainnoitsijana. Mielestäni havainnoinnin etuna oli realistisen kuvan saaminen Hehun toiminnasta. Tällä tavalla oli mahdollista tutustua siihen käytännön toimintaan, jota Hehu katastrofivalmiuden ylläpitämiseksi ja katastrofeissa toimimiseksi tekee.

Havainnointi ei kuitenkaan ole täysin ongelmaton. Usean tilaisuuden aikana ehti tutustua ihmisiin ja tutkijan tunteet alkavat vaikuttaa havaintoihin. Saadakseni etäisyyttä tutkittavaan organisaatioon päätin lopettaa tilaisuuksiin osallistumisen. Lisäksi olin havainnointitilanteiden aikana tavoittanut organisaatiosta sen informaation, joka oli tutkimuksen kannalta tärkeä.

Havainnoinnin lisäksi haastattelin kolmea Hehun työntekijää, jotka vastaavat Hehu-toiminnan koordinoinnista. Heiltä sain arvokasta tietoa Hehun toimintape-

86 Hirsjärvi & al. 2000, 211–214.

riaatteista, eri Hehu-ryhmien tehtävistä ja koulutustilaisuuksien järjestämisperusteista. Yhden työntekijän toive oli, etten nauhoittaisi haastattelua. Tästä haastattelusta olen tehnyt kirjalliset muistiinpanot.⁸⁷ Sekundaariaineistoni on kattava: siihen kuuluvat työntekijöiden haastattelujen lisäksi eri tilaisuuksissa tekemäni muistiinpanot, Hehun työntekijöiltä saamiani koulutusmonisteita, kokouspöytäkirjoja, koulutustilaisuuksien aikatauluja, toimintaohjeituksia ja harjoitusmuistioita.⁸⁸

2.3. Tutkimuksen kulku pääpiirteissään

2.3.1. Haastattelukysymysten laadinta, haastateltavien valinta ja haastattelujen suorittaminen

Koska aihetta ei oltu aiemmin tutkittu, loin ennakkokäsityksen kirjallisuuden pohjalta. Tutkimuksen aihepiiriin tutustuakseni kävin läpi useita työ-, organisaatio- ja katastrofipsykologian yleisesityksiä.⁸⁹ Yhteensä näiden pohjalta loin haastattelukysymykset, jotka näkyvät tämän tutkimusraportin liitteessä 3.

Haastateltaville asetin kriteereiksi sen, että henkilö oli osallistunut katastrofitilanteen auttamistehtäviin eikä kuulunut Hehun toiminnasta vastaavaan päätoimikuntaan. Päätoimikunnan jäsenten jättäminen tutkimuksen ulkopuolelle perustui tutkimukselliseen lähtökohtaan; pyrin tutkimuksellani tavoittamaan myös sen, miten taustaorganisaation hallinnointitapa voi vaikuttaa auttajien selviytymiseen. Tavoitteenani oli haastatella 12–15 Hehulaista. Kolmen eri Hehu-tilaisuuden aikana kiersi lista, johon toivoin mahdollisten vapaaehtoisten kirjoittavan nimensä. Yhteensä yhdeksän ihmistä ilmoittautui haastateltaviksi. Kaikki ilmoittautuneet osoittautuivat ydinryhmän jäseneksi. Päätinkin keskittää tutkimukseni koskemaan Hehun ydinryhmäläisiä. Käytännössä tämä osoittautui hyväksi valinnaksi, sillä ydinryhmäläisten lisäksi ainoastaan muutama hälytysryhmäläinen on ollut mukana katastrofitilanteen auttamistehtävissä. Näin sain siis haastateltavikseni ne henkilöt, joilla jo oli käytännön kokemusta katastrofitilanteesta toimimisesta. Lisäksi yhteneväinen haastateltavien joukko mahdollisti aineiston syvemmän analysoimisen.

Loput haastateltavat tavoitin puhelimitse. Valintakriteerit täyttäneet ydinryhmäläiset olivat kaikki halukkaista osallistumaan haastatteluun. Tässä tuleekin esiin eräs haastattelumetodin vahvuuksista: ihmisiä on helpompi motivoida osallistumaan haastatteluun kuin esimerkiksi kyselylomaketutkimukseen.⁹⁰ Yhteensä haas-

87 Viitatessani työntekijän haastatteluun, käytän alaviitteessä merkintää T1–T3.

88 Viitatessani näihin, käytän alaviitteessä merkintää ”tekijän tutkimuspäiväkirjat”.

89 Esim. Dyregrov 1994; Eränen 1991; Lindström & Kalimo 1987; Rubenowitz 1985; Juuti 1983.

90 Hirsjärvi & Hurme 1980, 29.

tateltavista muodostui neljäntoista henkilön joukko. Haastatteluhetkellä kävi ilmi, että yksi haastateltava oli osallistunut ainoastaan yhden suruviestin viemiseen poliisin mukana onnettomuuden uhrin omaisille. Mielestäni tämä ei ollut riittävä katastrofityökokemus tutkittavaa ilmiötä ajatellen, joten jätin haastattelun aineistosta pois. Lopulta haastateltavista muodostui ammatin ja sukupuolen mukaan seuraavanlainen joukko:

Taulukko 1. Haastateltavien joukko ammatin ja sukupuolen mukaan.

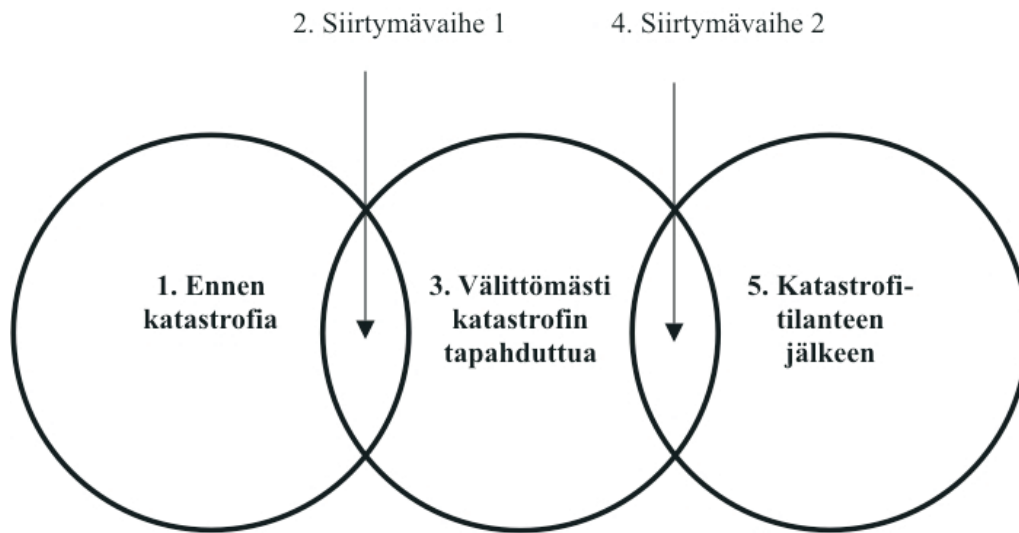
	Nainen	Mies	Yhteensä
Pappi	1	8	9
Diakoniatyöntekijä	4	-	4
Yhteensä	5	8	13

Tein haastattelut ajalla 28.5.1999–21.7.1999. Haastattelut kestivät keskimäärin noin puolitoista tuntia. Haastattelijan jaksamisen kannalta oli mahdollista haastatella enintään kahta henkilöä päivässä: haastattelujen tekeminen on yllättävän raskasta tilanteiden intensiivisyyden vuoksi. Kahdessa ensimmäisessä haastattelussa nauhuri ei toiminut toivotulla tavalla: toinen puoli kasetista ei äänittynyt. Näistä haastatteluista olen tehnyt tarkat muistiinpanot välittömästi haastattelun jälkeen. Suurta vahinkoa tutkimuksen kannalta ei päässyt tapahtumaan: kyse oli pääasiassa haastateltavan taustatiedoista, jotka oli helppo kirjata ylös. Lisäksi kirjoitin jokaisen haastattelun jälkeen arvioni haastateltavasta, haastattelutilanteesta ja omista haastatteluun liittyvistä tuntemuksistani.

2.3.2. Tutkimusmetodi ja aineiston analyysi

Litteroin haastattelut sanatarkasti, merkitsin ylös myös tauot ja erilaiset äännähdykset. Yhteensä litteroitua tekstiä on tämän tutkimusraportin sivunasetuksin 353 sivua. Luin litteroidun aineiston useaan kertaan löytääkseni siihen parhaiten sopivan analyysimenetelmän. Tutkimusmetodiksi valitsin induktiivisen eli aineistolähtöisen sisällönanalyysin. Metodi ei kuitenkaan ollut puhtaan induktiivinen, koska haastattelukysymysten laadinta vaati kirjallisuuteen tutustumista ja deduktiivista eli teorialähtöistä päättelyä. Tällöin tutkimuksen lähtötilanne oli deduktiivinen, mutta aineiston analyysitapa induktiivinen. Analyysimenetelmään liittyviä heikkouksia olivat mielestäni se, että aineistossa oli relevantin materiaalin lisäksi myös paljon tutkimustehtävän kannalta epärelevanttia materiaalia. Induktiivinen sisällönanalyysi on lisäksi hyvin työläs ja aikaavievä menetelmä. Analyysimenetelmä oli heikkouksistaan huolimatta tutkimustehtävääni ajatellen erittäin hyvä: aineistosta oli mahdollista sekä erotella yksittäisiä havaintoja että analysoida näiden keskinäisiä suhteita.

Kuvio 3. Katastrofityön viisivaiheinen malli.



Valitsin analyysiyksiköiksi kaikki sellaiset lausumat, jotka jollain tavalla viittasivat auttajan jaksamiseen: auttajaa stressaavat asiat, auttajaa tukevat asiat sekä eräänlaiset ”parannusehdotukset”. Näin aineistosta karsiutui heti alussa tutkimustehtävän ulkopuolelle jäävät asiat. Yksi lausuma saattoi sisältää useita merkityksiä. Kirjasin merkitykset edelleen yhdeksi pelkistetyksi listaksi. Tämän jälkeen etsin jokaisesta merkityksestä abstrahoidun yläkäsitteen. Yläkäsitteiden tiivistämisen jälkeen aineistosta kertyi yhteensä yhdeksän pääkategoriaa ja 18 alakategoriaa.

Jatkoin aineiston tiivistämistä edelleen niin, että aineistosta saattoi lopulta erottaa kolme vaihetta; ennen katastrofia, välittömästi katastrofin tapahduttua ja katastrofitilanteen jälkeen, joiden alle sijoitin löytämäni kategoriat.⁹¹ Kolmijako näytti kuitenkin sopivan aineistoon vain osittain; aineistoa läpikäydessäni mieltäni jäi askarruttamaan niin sanottu ”siirtymävaihe” eli katastrofityössä tapahtuvan roolista toiseen siirtymisen vaihe. Tämän havainnon pohjalta loin viisivaiheisen mallin, johon aineisto asettui kuin palapelissä kohdalleen.⁹²

91 Ensimmäiseksi pyrin löytämään aineistosta erilaisia auttajatyyppejä. Luokittelutapa ei kuitenkaan olisi ollut mahdollinen ilman tarkentavia persoonallisuustestejä ja aineistosta liian pitkälle vietyjä johtopäätöksiä.

92 Kyngäs & Vanhanen 1999, 3–11; Alasuutari 1994, 28–39; Ehrnrooth 1990, 30–33; Grönfors 1982, 30–33, 160–161; Hirsjärvi & Hurme 1980, 128–130.

2.4. Tutkimuseettiset valinnat

Haastattelujen suorittamiseen sain luvan Hehun päätoimikunnalta (Liite 3.). Haastatteluun osallistuminen perustui vapaaehtoisuuteen ja haastattelut on nauhoitettu haastateltavien suostumuksella. Ydinryhmäläisten valinta tutkimusjoukoksi asetti erityiset haasteet tutkimuseettisten kysymysten pohdintaan. Ydinryhmäläisten joukko on pieni, joten oletin ryhmän jäsenten tunnevan toisensa melko hyvin. Haastateltavien henkilöllisyys saattaisi näin paljastua tavallista herkemmin. Olen kiinnittänyt erityishuomiota siihen, ettei haastateltujen henkilöllisyys paljastu. Haastattelujen numerojärjestys ei vastaa mitään loogista järjestystä vaan numerointi on suoritettu arpomalla. Myöskään haastateltavien sukupuoli, ammatti tai henkilökohtaiset tiedot eivät tule raportissani julki. Haastatteluja käsitellään yhtenä joukkona, jolloin yksittäisen ihmisen tiedot eivät tule esiin. Tästä syystä olen esittänyt haastateltavieni taustatiedot vain pääpiirteittäin.

Joidenkin haastattelukysymyksen kohdalla törmäsin tutkimuseettisiin ongelmiin. Luonnollisesti haastateltava kommentoi asioita omasta Hehu-alueestaan käsin. Pidätydyin näiden kysymyksen kohdalla pintapuolisempaan analysointiin. En vertaile eri Hehu-alueita keskenään, ellei se ole tutkimustehtävän kannalta välttämätöntä. Vaikka olen litteroinut haastattelunauhut yksityiskohtaisesti tauot ja erilaiset äännähdykset mukaan lukien, käytän tutkimusraportin sitaateissa kieltä, josta olen poistanut haastateltavan henkilöllisyyden mahdollisesti paljastavat murreilmaukset.

3. SEURAKUNTATYÖNTEKIJÄSTÄ EI-TOIVOTUN ROOLISIIRTYMÄN KAUTTA KATASTROFITYÖNTEKIJÄKSI

3.1. Sisäinen ja ulkoinen motivaatio

3.1.1. Päivystys

Tässä luvussa keskityn siihen, mitä ongelmia ennen katastrofia tehtävään työhön liittyy. Samalla selviää se, millä keinoilla auttajia voidaan tukea ennen katastrofia tapahtuvassa työssä selviytymiseksi.

Haastatteluaineiston perusteella voidaan sanoa, että ennen katastrofia tehtävä katastrofityö, päivystäminen, on yksi merkittävä haaste auttajan selviytymistä ajatellen. Päivystystehtävästä selviytymisen analysoimiseksi jaoin auttajat aineistosta erottuvaan kahteen ryhmään. Jako tapahtui Hehun toimintaan lähtemisen perusteella: a) auttajat, jotka on määrätty mukaan organisaation toimintaan eli auttajat, jotka hoitavat Hehu-tehtävää yhtenä työvelvollisuutenaan muiden seurakunnassa tehtävien töiden ohella⁹³ ja b) auttajat, jotka ovat itse hakeutuneet mukaan organisaation toimintaan⁹⁴. Eräs haastatteleistani Hehun työntekijöistä toivookin, että seurakuntien kirkkoherrat hoitaisivat työntekijöiden lähtemisen Hehun toimintaan niin, että nämä olisivat katastrofityössä mukana omasta kiinnostuksestaan ja vapaaehtoisesti.⁹⁵ Tämä ei ole kuitenkaan käytännössä toteutunut: yli puolelle haastatelluista katastrofityö on määrätty.⁹⁶ Yksi haastateltavista kuvaakin omaa Hehun toimintaan lähtemistään seuraavasti:

93 H2; H3; H5; H6; H7; H8 ja H9.

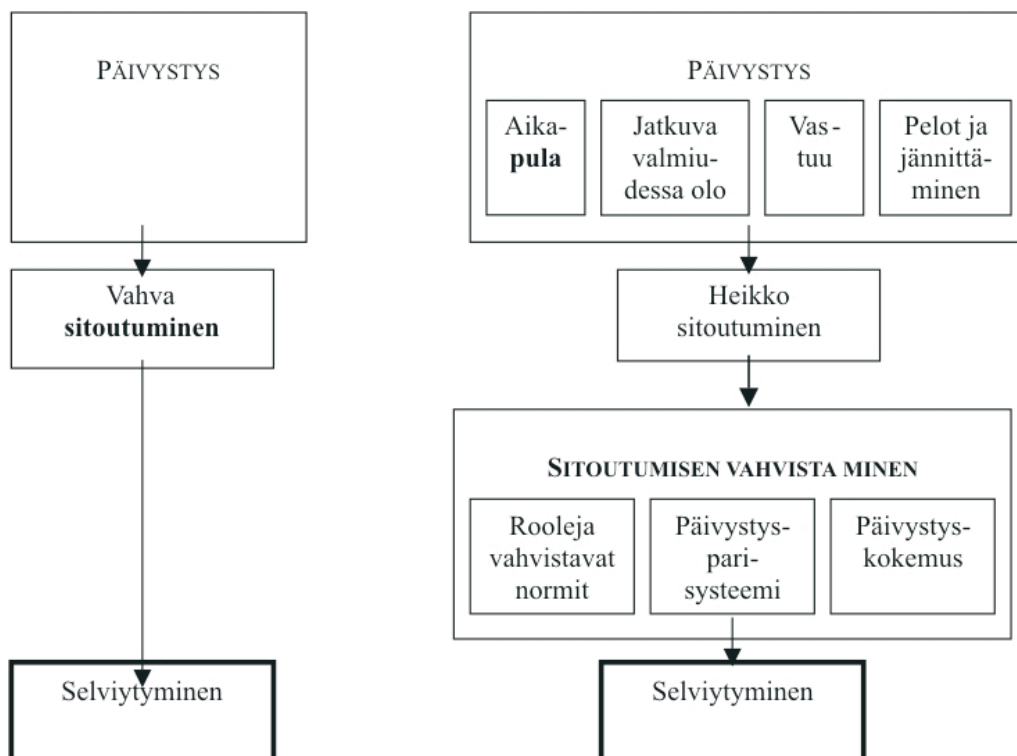
94 H1; H4; H10; H11; H12 ja H13.

95 T1.

96 Ongelmalliseksi tilanne kirkkoherran kannalta muodostuu luonnollisesti niissä tapauksissa, kun kukaan työntekijöistä ei ole halukas osallistumaan katastrofityöhön. Tämä on kuitenkin hyvä seurakunnissa tiedostaa, sillä ei-vapaaehtoinen mukaan lähteminen Hehun kaltaiseen valmiusorganisaatioon vaikuttaa työntekijän selviytymiseen ja saattaa lisätä uupumuksen riskiä.

”...kirkkoherra, olikohan se X, joka oli jossain kirkkoherrain kokouksessa – oli puhunut siitä, että on tullu tämmönen – tämmönen tuota – toive, esitetty tuolta pelastuslaitokselta ja – pelastushenkilökunnalta, että voisko kirkko tulla mukaan tähä Henkiseen huoltoon, suuronnettomuuksissa ja sitte se meillä teologi-kokouksessaki – -pitäs niinku yks pappi siihe määrätä – minut sitte valitsivat siihe-siihe – en hirveen innostunu ollu, mutta tuata – mä kuulemma siihen sitte sovin, että tuata – ”⁹⁷

Kuvio 4. Hehulaisen selviytyminen päivystystehtävästä.



Rooliteorioita mukaillen kutsun katastrofityöntekijän roolia joko statusrooliksi eli saaduksi rooliksi tai asemarooliksi eli hankituksi rooliksi⁹⁸. Aineiston perusteella voidaan vetää hyvin luonnollinen johtopäätös: ne, joille katastrofityöntekijän rooli on saatu eli heillä on ulkoinen motivaatio⁹⁹ katastrofityöhön, sitoutuminen päivystystehtävään on huomattavasti heikompi kuin niillä, jotka ovat itse hakeutuneet

97 H2, R69–74.

98 Motivaatiolla tarkoitetaan tiettyyn tilanteeseen liittyvää muuttuvaa tilaa, joka määrää, millä vireydellä ja mihin toimintaan suuntautuneena yksilö toimii. Motivaation käsitteeseen liittyy läheisesti termi motiivi, joka on vaikutin, jolla saa aikaan ja ylläpitää henkilön motivaatiota. Ojala & Uutela, 1993, 40; Peltonen & Ruohotie 1987, 19–20; Sulkunen 1987, 147.

99 Ojala & Uutela 1993, 48.

mukaan organisaation toimintaan. Samaan tulokseen ovat päätyneet *Sarbin & Scheibe*, jotka tutkivat eri rooliasemien suhdetta työhön sitoutumiseen.¹⁰⁰ Tärkeä tutkimustulos on se, että päivystystehtävään sitoutuminen ja sitä kautta katastrofityöntekijän rooliin sitoutuminen vaikuttavat auttajan jaksamiseen katastrofien päivystystehtävästä. Sekä rooliin että päivystystehtävään sitoutumisen avulla voidaan analysoida katastrofityön ensimmäisestä vaiheesta selviytymistä.

Aineisto osoittaa selvästi, että sisäisen motivaation omaaville auttajille päivystystehtävästä selviytyminen ei ole ongelma. Heikosti katastrofityöhön sitoutuneille auttajille päivystystehtävä on yksi katastrofityössä selviytymisen haaste. Merkittävää organisaation kannalta on myös se huomio, että ennen katastrofia ulkoisen motivaation omaavien Hehulaisten heikko rooliin sitoutuminen ei näy enää katastrofitilanteessa vaan sitoutuneisuus katastrofityöntekijän rooliin on molemmilla auttajaryhmillä yhtä vahva. Auttajan selviytymistä ajatellen rooliin sitoutumattomuus katastrofitilanteessa ei ole Hehulaisille ongelma. Aineiston valossa ja Eräsen mukaan katastrofitilanteen auttajan roolin omaksumiseen vaikuttavat positiivisesti sekä koulutus että vastuuntunne.¹⁰¹ Tämä näkyy hyvin erään haastateltavan lausumasta:

”...vaa antanu mun nimeni ja mä olin vähä niinku kauhuissani, että mihi mä oon joutunu ja sitten kokenu sen hyvänä, hyvänä kuitenkin, että oon päässy mukaa niin tärkeään tehtävään, kuitenkin se on yks semmosia asenteellisesti jo, että, että ollaan siellä, missä tarvitaan...”¹⁰²

Aikapula

Seuraavaksi esittelen aineistosta esille nousseet katastrofityöntekijän roolin statusrooliin omaavien auttajien sitoutumiseen ja siten auttajan katastrofityössä selviytymiseen vaikuttavat asiat: merkittävin rooliin sitoutumista heikentävä seikka ennen katastrofia tehtävässä työssä on aikapula, joka liittyy seurakuntatyön ja katastrofityön suhteeseen. Noin puolet haastateltavista mainitsivat, että Hehu teettää liikaa tai yllättävän paljon työtä. Usein auttajat joutuvat arvottamaan sitä, kumpi työ on kiireellisempää ja tärkeämpää. Seurakuntatyön vuoksi kokouksiin ja koulutuksiin on vaikea päästä.¹⁰³

”...valitettavan vähän oon ehtiny siihen ydin-ydinryhmän kokouksiin, ne on osunu aina-aina semmosiin päiviin, että-että on tota, niin paljon muita tota, muita-muita päivän hommia tosiaan niin, että mä en oo sitte ehtiny niihin kokouksiin valitettavasti kovin paljoo...”¹⁰⁴

100 Sarbin & Scheibe 1983, 12–14. Ks. myös Kaukonen 1996, 4.

101 Eränen 1991, 105.

102 H6, R39–42.

103 H1, R58–61; H2, R119; H5, R315–316; H7, R36–40 ja R54–56; H7, R173–174; H10, R116; H13, R27–29 ja R90–93.

104 H1, R58–61.

”...että seurakunnan työntekijät on rasittuneita jo muutenkin, että tämmönen lisää sitten vielä, vielä monelle työntekijälle on on tuota mahdoton tai ainakin liikaa.”¹⁰⁵

Tästä syystä moni haastateltava toivookin, että Hehu-työ pystyttäisiin määrittelemään selkeästi yhdeksi työtehtäväksi, jotta sen asema vakiintuisi ja sen voisi paremmin yhdistää muun seurakuntatyön tekemiseen.¹⁰⁶ Toisena toiveena haastateltavat esittävät varallaolosysteemiä, joka tässä tarkoittaa sitä, että mahdollisen katastrofin sattua seurakunnassa toimiva työtoveri ottaisi Hehulaisen seurakuntatyöhön liittyvät tehtävät hoitaakseen, tästä esimerkkinä kirkolliset toimitukset.¹⁰⁷

Edellä esitetty on mielenkiintoinen esimerkki roolienvälisestä konfliktista¹⁰⁸. Papin/diakoniatyöntekijän rooli on ristiriidassa katastrofityöntekijän roolin kanssa. Roolienvälinen konflikti näkyy kertomuksilla aikapulasta ja siitä, että Hehu teettää liikaa töitä niin, että auttaja joutuu arvottamaan roolien merkityksellisyyttä. Tämän lisäksi sitoutuminen papin/diakoniatyöntekijän rooliin on haastateltavilla hyvin vahva. Sekä roolienvälinen konflikti että vahva sitoutuminen yhteen rooliin näyttävät vaikeuttavan edelleen sitoutumista Hehulaisen rooliin ennen katastrofia. Helkama & al. esittävät kirjassaan roolikonflikteja estäviä toimenpiteitä: yleiset normit ja käytänteet, jotka määrittelevät roolien välisiä suhteita, ehkäisevät roolienvälisen konfliktin syntymistä.¹⁰⁹ Haastateltavat itse tarjoavat parannusehdotuksia, jotka ovat Helkaman & al. mukaiset: katastrofityön määrittelemine yhdeksi seurakuntatyötehtäväksi määritteli katastrofityöntekijän roolin samanarvoisiksi papin/diakoniatyöntekijän roolin rinnalle ja sen yhdeksi osaksi. Toisin sanoen katastrofityöntekijän ja seurakuntatyöntekijän roolien väliset suhteet tulisi auttajan selviytymistä ajatellen määrittellä mahdollisimman selkeiksi.

”...voitais niinku iha selkeesti määrittellä, että se on niinku jonkun yks, selkee työtehtävä [yskähtää], nyt se vähä tulee sill tavalla, että, että tota – se tulee niinku kaike muun päälle, joku se-ylimääräinen ekstra, että, ett sillä ei oo semmosta vakiintunutta asemaa viä tässä – [?] – kokonaisuudessa.”¹¹⁰

Kuten edellä esitetystä voidaan nähdä, Hehulaiset itse esittävät roolienvälisen ristiriidan yhdeksi ratkaisuksi sellaista käytäntöä, jonka mukaan seurakuntatyössä toimiva työtoveri ottaisi automaattisesti katastrofityöhön määrätyn Hehulaisen seurakuntatyötehtävät hoitaakseen.¹¹¹

”...se on se yks tärkeä on tässä näin niinku työpaikalla, jossa on varsinainen tää työ, ni tiedettäs tämä – ett sillon, ku jos on tämmöne vakava tilanne, ni muut asiat

105 H13, R91–93.

106 H7, R69–71, R95 ja R160–170; H10, R725–727; H13, R81–85.

107 H6, R447–457; H7, R69–71.

108 Helkama & al. 1998, 265 ja 266.

109 Helkama & al. 1998, 267.

110 H7, R95–98.

111 Helkama & al. 1998, 267. Ks. myös Ojala & Uutela 1993, 39.

– on sivuseikka ja paikalla olevat joutuu ottamaan vastuun niistä tilanteista, jotka jää hoitamatta...”¹¹²

Ratkaisu muistuttaa hyvin paljon edellä esitettyä Helkaman & al. esittämää roolikonfliktien välisen ristiriidan ratkaisuehdotusta. Yksi roolienvälistä ristiriitaa helpottava selkeä normi Hehulla onkin määriteltynä eli jo johdantokappaleessa mainitut katastrofitilanteeseen lähtemisen rajoitteet. Aineiston perusteella voidaan vetää selkeä johtopäätös: auttajien aikapulasta johtuvaa roolienvälistä ristiriitaa helpottaisivat ja katastrofityössä selviytymistä tukisivat useampien edellä esitetyn kaltaisten katastrofi- ja seurakuntatyöntekijän roolien keskinäisiä suhteita määrittävät normit. Samaan tulokseen on päätynyt *Myers*, joka tutki normien vaikutusta katastrofitilanteessa esiintyviin roolienvälisiin konflikteihin.¹¹³

Jatkuva valmiudessa olo

Toinen sitoutumista ja selviytymistä heikentävä asia on haastateltavien kokema jatkuva valmiudessa olo. Päivystämisen koetaan haittaavan vapaa-aikaa niin, ettei ole mahdollisuutta vapaasti harrastaa ja matkustaa. Valmiudessa olo väsyttää ja sitä pidetään vastenmielisenä.¹¹⁴ Päivystysajankohtana päivystäjä on koko ajan töissä, jolloin auttaja luonnollisesti väsy.

”...Hehu suhtee, ei siinä juuri muita paineita tällä hetkellä oo, että lähinnä se, ku ite on päiväystysvuorossa, ni kyllähä siinä sillon tietysti – se käy vähä hermon päälle, ku se on jatkuvasti – palikat mukana o ja yölläki ja aina – sitä on niinku kiinni siinä, yölläki ne on oltava siinä vieressä, että – ei niitä voi unohtaa...”¹¹⁵

Rooliteoriat tarjoavat myös tähän syvällisemmän selityksen: Hehulaiset kokevat päiväystystehtävän häiritsevän paitsi seurakuntatyöntekijän, myös henkilökohtaista rooliaan. Tällöin auttaja kantaa mukanaan Hehulaisen roolia ja henkilökohtaista rooliaan, josta esimerkkinä vanhemman rooli sekä mahdollisesti myös seurakuntatyöntekijän rooli. Päiväystystehtävästä huolehtivan auttajan on vaikea omaksua rooleista yhtään täysipainoisesti, jolloin roolien välillä vallitsee ristiriita. Tämä on erityinen syy siihen, miksi päiväystys koetaan henkisesti väsyttävänä ja epämiellyttävänä. Aikaisemmissa tutkimuksissa on kiinnitetty huomiota katastrofitilanteessa ilmenneeseen henkilökohtaiseen rooliin liittyvään perheen ja katastrofityön ristiriitaan.¹¹⁶ Aineistoni perusteella tämänkaltaisen ristiriita voi ilmetä ennen katastrofia tehtävässä työssä, mutta ei enää katastrofitilanteessa yhtä poikkeusta lukuun ottamatta; silloin, kun onnettomuuden uhrina on lapsi.

112 H6, R447–450.

113 Myers 1985, 44.

114 H2, R486–490; H5, R320, R324–328 ja R332–334; H8, R487–490 ja R509–511; H9, R912–913.

115 H2, R486–490.

116 Esim. Dunning 1985, 126; Figley 1985.

Pelot ja jännittäminen

Päivystystehtävään liittyy olennaisesti ajatusten suuntautuminen mahdolliseen katastrofitilanteeseen. Suurella osalla Hehulaisista on ainoastaan yksi tai kaksi katastrofikokemusta takanaan.¹¹⁷ Tällöin katastrofityöntekijän roolin omaksumiseen ei ole ollut montaa mahdollisuutta eli katastrofityöhön ei ole ehtinyt tulla rutiinia, joka helpottaa työskentelyä, vaan ajatus katastrofista herättää pelon, jännittämisen ja epävarmuuden tunteita. Eräs haastateltava kuvaakin ensimmäiseen katastrofitilanteeseen lähtemistään näin:

”...ensimmäinen kerta on aina, mitä tahansa maailmassa ensimmäistä kertaa tekee, nii se on vähän jännittävää, ett kyllä mulla semmonen pikkunen vipinä tuolla polvitaiteess oli...”¹¹⁸

Mielikuvituksella on oma osuutensa erilaisissa peloissa. Eräs haastateltava mainitsi, että muiden Hehulaisten kauhukertomukset ovat saaneet hänen jännityksensä lisääntymään.¹¹⁹ Pahimmiksi kuvitelluiksi tilanteiksi haastateltavat kuvasivat laajan myrkkyyvuodon, lentokoneonnettomuuden, jossa joutuisi työskentelemään ruumiiden läheisyydessä, monia uhreja vaativan auto-onnettomuuden ja lapsijoukon kuoleman.¹²⁰ Myös aikaisempien tutkimusten mukaan lapsen kuolema on auttajille yksi rankimmista tilanteista. Syynä tähän on se, että lapsen kuolema koskettaa ihmisen syvimpiä arvoja; lapsen kuolema voi laukaista ajatukset olemassaolon tarkoituksettomuudesta ja epäoikeudenmukaisuudesta.

”...se [lapsen kuolema] on kaikkein vaikein, että sitä ei voi ymmärtää niinku, että miksi, on niinku se, vaatii aika paljo [auttajalta] – että kyllä tommoset itsemurhat esimerkiksi, ne on kuitenkin sitte, sittenki-sittenki helpompia...”¹²¹

Toiseksi lasten kanssa työskennellessä ”meissä oleva lapsi” aktivoituu. Tiedostamattomat pelot eroon joutumisesta ja avuttomuudesta saattavat nousta pintaan. Uhrien ollessa lapsia auttajan luonnollinen puolustusmekanismi murtuu. Erityisen raskasta auttajalle on ajatuksen herääminen itselle rakkaitten lasten mahdollisuudesta vahingoittua.¹²² Kuten jo edellä mainitsin, tämä saattaa herättää auttajassa rooliristiriidan perheenjäsenen ja katastrofityöntekijän roolien välille. Muita eri-

117 H2, R98–99; H5, R51; H6, R49–50; H7, R 41–48; H8, R52–56; H10, R219–223; H13, R33–35.

118 H3, R135–137.

119 H3, R142–147.

120 H1, R177–191; H2, R443–444; H4, R255–257 ja R352–353; H5, R187; H9, R557–563; H10, R666–672.

121 H5, R353–355.

122 Esim. Dyregrov 1994, 201, 216–217; Hartsough 1985, 49.

tyisen kuormittavia tilanteita auttajalle ovat aikaisempien tutkimusten mukaan työtoverin kuolema ja onnettomuudet, joissa on tavallista enemmän kuolleita.¹²³

Suurin osa peloista liittyy jollain tapaa auttajan omaan toimintaan katastrofitalanteessa. Tämä voidaan nähdä erilaisista rooli-odotuksista, joita auttajilla on itseään kohtaan. Loin haastatteluvastauksista ”hyvän auttajan” muotokuvan eli katastrofityöntekijän ihanneroolin¹²⁴. Haastateltavien mielestä ihanteellinen katastrofityöntekijä omaa stressinsietokykyä, kuuntelemisen taitoa, tiedollisia taitoja, empatia- ja sopeutumiskykyä, tervettä järkeä ja kykyä laittaa omat tunteet sivuun, kykyä hallita omia mielenliikkeitään, yhteistyökykyä, rauhallisuutta ja harkitsevuutta, joiden avulla pystyy rauhoittamaan itsensä tietoisesti ja toimimaan loogisesti, rohkeutta, kykyä hahmottaa monia asioita yhtä aikaa ja nähdä ihmisten tarpeita, organisointikykyä, kykyä käyttää intuitiota, realismia, sitkeyttä, avoimuutta uusille tilanteille ja elämänrohkeutta.¹²⁵ Tämän kuvan pohjalta ei ole vaikea ymmärtää, että auttajien peloista suuri osa liittyy juuri henkilökohtaisen epäonnistumisen pelkoon. Lisäksi moni pelkää, että omat tunteet ”karkaavat päälle” ja lamaantuu eikä pysty toimimaan rauhallisesti ja rationaalisesti.¹²⁶

”...voi olla, että just tämä – herkkyyteni tunteille, ni on semmonen – myös este, este päästä niinku johonki, johonki juttuihi, mikä justiinsa niinkun lamaantuminen pahassa tilanteessa, herkistyminen jossain kohti käyvässä jutussa, lasten, jos tää vaikka lapsen kuolema tai kärsimys ja...mutta kyllä varmaan niinkun myös pelottaa se asiana, että miten mä pystyn niinkun eri tilanteissa niinku selvittää sitte toimintakyvyn ja, ja...”¹²⁷

Eniten haastateltavat pelkäävät joutuvansa Hehu-ryhmän johtajan rooliin, sillä katastrofitalanteessa Hehun johtaja on vastuussa siitä, että organisaation tehtävä tulee mahdollisimman hyvin hoidettua ja hän toimii joukkonsa keulakuvana.¹²⁸

”...ny ku mä oon täss ydinryhmässä nii si mulla on tällänen pelko, että voin joutua joskus ni – niinku johtamaan ja – semmoset on niinku mulle niinku sell—ett mä oon niinku hirvee huono sitt ni – niinku sillee organisoimaa ja johtamaan jotai tilanteita...”¹²⁹

123 Traumaattisten tilanteiden 1998, 49.

124 Ojala & Uutela 1993, 42.

125 H1, R291–293, R298–299 ja R303–305; H2, R431–441; H3, R217–220, R226–227, R310–311 ja R344; H4, R92–94, R183–184, R154–155 ja R583–584; H5, R177–182; H6, R460–462; H7, R304–309; H8, R167–168; H9, R46–52 ja R572–573; H11, R66–69 ja R223–242; H12, R976–980 ja R 994–995.

126 H2, R404–406; H3, R319, R330 ja R338–340; H8, R154–156.

127 H3, R386–390.

128 H2, R495–498, R513, R515–516 ja R533–534; H3, R317, R330 ja R338–340; H8, R172–175.

129 H8, R173–175.

Tässä, kuten päivystykseen liittyvissä peloissa, on kysymys rooli-odotuksissa epäonnistumiseen liittyvästä sosiaalisen rangaistuksen pelosta. Haastatteluaineistosta esille tullut seikka näkyy myös *Kaukosen* tutkimustuloksissa: henkilökohtaisen epäonnistumisen riski kasvattaa psyykkistä painetta.¹³⁰ Tämä on luonnollisesti merkittävä haaste auttajan selviytymisen kannalta. Uskon osan auttajista oletettavan odotusten tulevan toisten Hehulaisten, hallinnollisen johdon ja muiden auttajaorganisaatioiden suunnalta. Onko näin, siihen aineistoni ei vastaa. Paineet rooli-odotusten täyttämistä ovat suuret, kun auttaja pelkää henkilökohtaisen roolin karkaavan katastrofitilanteessa päälle ja auttajalla on epärealistinen kuva katastrofityöntekijän ihanneroolista sekä liian suuret oletetut rooli-odotukset.

Auttajan pelkoja analysoitaessa tulee esiin jälleen asioita, joihin huomiota kiinnittämällä auttajan selviytymistä voidaan tukea ennen katastrofia. Ensinnäkin auttajat voivat miettiä sitä tapaa, jolla he kertovat katastrofeihin liittyvistä auttamistilanteista toisilleen. Haastatteluista tuli esiin se, etteivät katastrofitilanteessa mukana olleiden työntekijöiden ”sankaritarinat” tue työtoverin selviytymistä katastrofia ”odotellessa” vaan saattavat lisätä katastrofitilanteeseen liittyvää jännitystä ja tunnetta onnistumisen pakosta. Paras paikka kertoa tapahtuneista ovat todennäköisesti ydinryhmän kokoukset, joissa puheenjohtaja voi tarvittaessa puuttua keskustelun kulkuun. Toinen haastatteluissa esiin tullut selviytymistä tukeva seikka on lisäkoulutuksen järjestäminen lapsen kuoleman kohtaamisesta ja omien tunteiden hyväksymisestä. Kolmanneksi suosittelen realististen ja selkeiden rooli-odotusten ilmaisua organisaation johdolta auttajille. Aineiston valossa voidaan myös todeta, että päivystyksen herättämiin pelkoihin ja jännittämiseen tuo helpotusta päivystyskokemus.

Vastuu

Neljänneksi: katastrofityöntekijän roolin statusrooliin omaavat auttajat kokevat päivystämiseen liittyvän vastuun erityisen raskaana. Näin on Helsingissä ja Vantaalla, joissa päivystää ainoastaan yksi Hehulainen kerrallaan. Espoossa pareittain päivystämistä pidetään hyvänä ja turvallisuutta tuovana ratkaisuna.¹³¹ Moni haastateltava on sitä mieltä, että päivystysvastuusta huolehtivat ydinryhmäläiset voisivat aika-ajoin vaihtua, eri Hehu-alueiden päivystys voitaisiin yhdistää tai siirtää terveyskeskuksen kriisipalvelun yhteyteen.¹³² Haastateltavista yksi mainitsi, että rahakorvaus tai vapaapäivät lisäisivät motivaatiota päivystämiseen.¹³³ Päivystämiseen liittyy myös useissa sosiologian yleisesityksissä mainitut rooli-odotukset, joiden

130 Kaukonen 1996, 31.

131 H2, R76–79, R88 ja R486–491; H4, R60; H5, R320, R324–328 ja R332–334; H8, R487–490 ja R509–511; H9, R912–913.

132 H2, R76–79, R88, R169–171, R193–196, R223–226, R238–239 ja R387; H6, R558–559; H8, R545–547; H13, R449–453.

133 H10, R167–168 ja R189–193.

poikkeamisesta seuraa rangaistuksia ja niiden noudattamisesta palkintoja.¹³⁴ Yksin kannettavaan vastuuseen liittyy odotus Hehulaisen selviämisestä sekä seurakunta-tehtävistä, päivystystehtävästä että katastrofihälytyksen sattuessa Hehu-ryhmän kokoon kutsumisesta. Rooliodotus herättää pelkoja epäonnistumisesta ja mahdollisesta rangaistuksesta: sosiaalisesta häpeästä.

”...lähinnä siinä hirvittää se, että osaako siellä toimia sitte, munaako siinä koko homma siinä pähälyttäjänä [naurua] – se o enemmänki tämmöne kunniakysymys...”¹³⁵

Pelko saa aikaan selvää välttämiskäyttäytymistä, tässä tapauksessa pyrkimystä siirtää vastuu muille tahoille.¹³⁶ Välttäminen on yksi psyykkisistä puolustusmekanismeista, joihin ihminen saattaa ristiriitatilanteissa turvautua. Haastatteluissa esiintyy joidenkin kohdalla myös toinen puolustusmekanismi: viha¹³⁷, joka suuntautuu erityisesti Hehun hallinnollista johtoa kohtaan.¹³⁸ Tässä on tarve myös rooli-odotuksiin vastaamisesta niin pinnallisella tasolla eli kevyestä rooliin sitoutumisesta, jotta kyseisen henkilön minään kohdistuva riski on epäonnistumisen satuttua pienempi kuin tunnollisesti roolia esittävällä henkilöllä.¹³⁹ Päivystysmotivaatio sitä vastoin kasvaisi erilaisista palkkioista; vapaapäivistä tai rahallisesta palkkiosta.¹⁴⁰ Espoolaisilla asiat ovat tässä mielessä hyvin: he saavat päivystyksestä rahallisen korvauksen ja jakavat päivystysvastuun toisen Hehulaisen kanssa.¹⁴¹ Tässä yhteydessä on kuitenkin huomionarvoista se, että ne Hehulaiset, jotka toimivat organisaatiossa omasta halustaan, eivät kaipaa niin sanottuja ulkoisia palkintoja¹⁴² päivystysmotivaation parantamiseksi, vaan itse työ on heille sisäisen motivaation lähde ja palkinto.

Tämän tutkimuksen tulokset antavat hyvin selkeän vastauksen Hehu-organisaation puolelta tulleeeseen kysymykseen päivystysmotivaatioon liittyvästä perusongelmasta: Hehun toimintaan lähtevien seurakunnan työntekijöiden motivaatioon katastrofipäivystystä kohtaan tulisi kiinnittää erityistä huomiota. Jo Hehun toiminnassa mukana olevien auttajien selviytymistä voitaisiin tukea katastrofi- ja seurakuntatyöntekijän roolien keskinäisiä suhteita määrittävillä normeilla ja päivystyspari-systeemin käyttönotolla kullakin Hehu-alueella. Osa päivystykseen liittyvistä ongelmista ratkeaa päivystystyökokemuksen karttuessa.

134 Sulkunen 1987, 142; Allardt 1983, 58–60; Kallio 1979, 43; Banton 1965, 1.

135 H2, R404–406.

136 H2, R238–239; H8, R545–547.

137 Ojala & Uutela 1993, 50.

138 H10, R133–136.

139 Ojala & Uutela 1993, 43, 52.

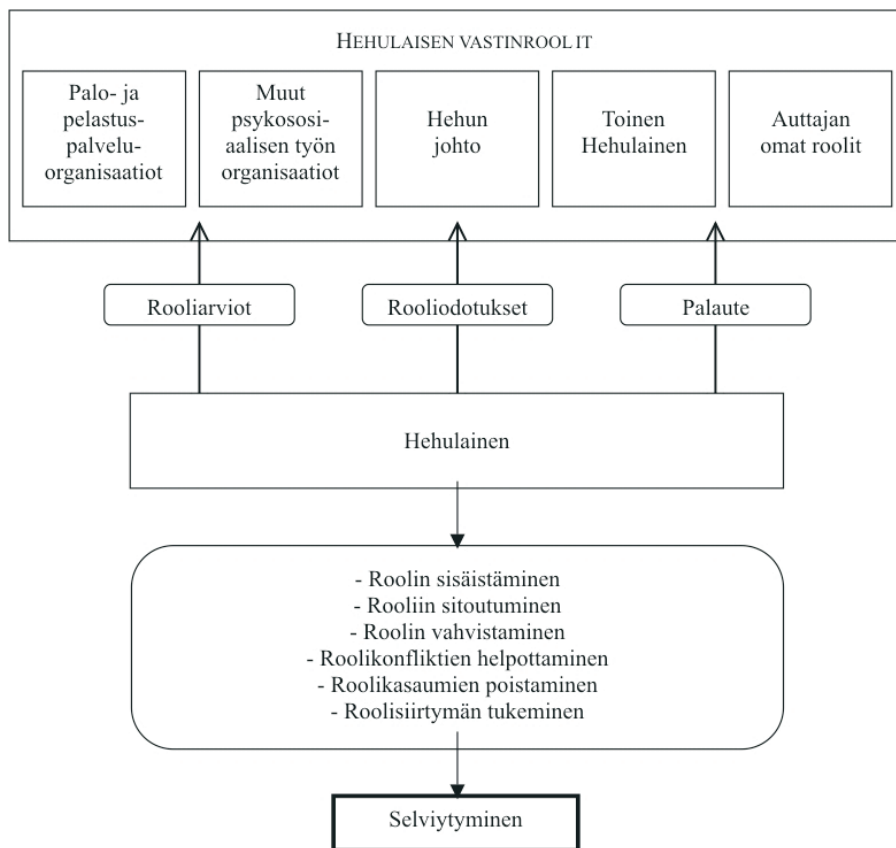
140 H10, R167–168, R189–193.

141 Tekijän tutkimuspäiväkirjat.

142 Ojala & Uutela 1993, 56.

Organisaatiossa esiintyy myös joitakin sellaisia asioita, jotka vaikuttavat sekä sisäisen että ulkoisen motivaation omaavien auttajien katastrofityöntekijän rooliin sitoutumiseen sitä vahvistaen tai heikentäen. Todennäköisesti nämä vaikuttavat kuitenkin enemmän niiden auttajien selviytymiseen, jotka kokevat jo päivystystehdävän raskaana. Seuraavaksi käsittelemkin kaikki aineistosta esille tulleet molempien auttajaryhmien motivaatioon, sitoutumiseen ja sitä kautta auttajan selviytymiseen vaikuttavat seikat. Ensimmäisenä näistä on yhteistyö.

Kuvio 5. Vastinroolien merkitys auttajan selviytymisessä ennen katastrofia.



3.2. Yhteistyö

3.2.1. Yhteistyö Hehu-ryhmän sisällä

Yksi auttajan selviytymiseen vaikuttava tekijä on Hehulaisten yhteistyö oman ryhmän sisällä ja muiden organisaatioiden kanssa. Pääosin haastateltavat ovat sitä mieltä, että Hehun keskinäinen yhteistyö toimii hyvin, sitä on tietoisesti pyritty kehittämään ja Hehu-alueet saavat toisiltaan arvokasta apua kehittäessään omaa toi-

mintaansa.¹⁴³ Yhteistyöhön liittyy vahvasti ryhmään liittymisen ja sosiaalinen ulottuvuus. Haastateltavista osa pitää Hehun ryhmähenkeä hyvänä. Osa on sitä mieltä, että ryhmän pitäisi hitsautua paremmin yhteen ja viettää vapaa-aikaa yhdessä. Näin oppisi paremmin tuntemaan ihmisiä, joiden kanssa tulee mahdollisessa katastrofitilanteessa työskentelemään.¹⁴⁴

”...kyllä minusta meillä on semmonen aika hyvä porukkaki toisaaltam se semmonen yhteishenki ja ku se on tavallaan – kaikilla sama juttu siinä ja samat ongelmat siinä Hehussa että tavallaan, ett siinä kaikki tavallaan niinku ymmärtää toisiansa, että...”¹⁴⁵

Rooliteoriat antavat tällekin selviytymisen ulottuvuudelle tieteellisen selityksen. Aineiston perusteella voidaan sanoa, että Hehulaisen yksi vastinrooli on toinen Hehulainen. Hehu-ryhmästä suhteessa Hehulaiseen voidaan puhua *Sulkusen* rooli-teoriaa noudattaen vertaisryhmänä, jonka jäsenillä on samanlainen roolikasauma¹⁴⁶: Hehun ydinryhmäläisten roolikasaumassa ovat henkilökohtaisten roolien lisäksi seurakuntatyöntekijän rooli sekä katastrofityöntekijän rooli. Osa haastateltavista peräänkuuluttaa vuorovaikutuksen lisäämistä Hehulaisten kesken.¹⁴⁷

Aineistosta tulee hyvin esille myös vertaisryhmän henkilöiden tiedostamattomat tarpeet. Sosiaalisen kanssakäymisen ja sosiaalisen ryhmälle välttämättömän ominaisuuden, yhteenkuuluvuuden tunteen,¹⁴⁸ lisäksi näen tässä *Kallion* mainitsemien tiedostamattoman ihmisen tarpeen tehdä rooliarvioita eli arviota siitä, mihin rooliin kukin ryhmäläinen tulee sijoittaa.¹⁴⁹ Rooliin sijoittaminen tässä koskee nimenomaan sitä roolia, johon kukin Hehulainen tulee henkilökohtaisten ominaisuuksien perusteella katastrofitilanteessa sijoittaa.

”...ihanne on must se, jos voi löytää, mikä soveltuu hyvin jollekin ja tä-tämmöstä ei opi muutakun tapaamalla ihmisiä ja olemalla erilaisissa tilanteissa.”¹⁵⁰

Vuorovaikutuksessa selviää myös, täytyvätkö ryhmään liittyvät rooliodotukset. Odotukset näyttävät toteutuneen yhteistyön toimimisen sekä keskinäisen avunannon osalta. Lisäksi jokainen Hehulainen peilaa ja pyrkii vahvistamaan henkilökohtaista katastrofityöntekijän rooliaan suhteessa toisiin Hehulaisiin eli vertaisryhmän jäseniin.

143 H1, R68–72 ja R436–437; H2, R129–130; H5, R92.

144 H11, R525–529.

145 H2, R729–732.

146 Sulkunen 1987, 149.

147 H9, R873–881; H10, R740–744; H11, R525–529.

148 Allardt 1983, 67.

149 Kallio 1979, 44. Ks. myös Helkama 1998, 264.

150 H9, R225–227.

Katastrofikoulutus ja -harjoitukset

Haastateltaessa suurin osa Hehulaisista nimesi yhteistyön yhteiseksi koulutus- ja harjoitustapahtumiksi.¹⁵¹ Tilaisuudet näyttävät aineiston valossa olevan yksi merkittävimmistä katastrofityöhön sitoutumista lisäävistä tekijöistä. Koulutus on Hehulaisten mielestä riittävää ja hyvin järjestettyä. Haastatteluissa auttajat esittivät myös erilaisia lisäkoulutustarpeita: ensiaputaitojen ja katastrofeissa tapahtuvan sielunhoidollisen kohtaamisen opettelemista, katastrofityöskentelyn perusasioiden kertaamista, keskinäisen jälkipuinnin harjoittelemista, Hehun toimintaan tulevien uusien ihmisten orientoivaa kouluttamista, johtamistaitoihin liittyvää koulutusta ja ihmisen psyyken tuntemuksen lisäämistä. Yksi haastateltavista on motivoitunut kouluttautumaan Hehun ulkopuolella lukemalla katastrofeihin liittyvää kirjallisuutta.¹⁵² Lisäkoulutustarpeiden sisältöjä tarkastelemalla voidaan todeta, että osa lisäkoulutustarpeista liittyy selvästi auttajien pelkoihin. Yksi haastateltavista kertookin huumorin varjolla omista tuntemuksistaan:

”...ensiaputaidot on yks semmonen, mikä olis tärkeä oppia...vaikka aina sano-
taanki, että se ei kuulu meille se ensiapu ja se sairaanhoito, mutta eihän sitä kos-
kaan tiedä – ihan yllävästi [autettava voi tarvita ensiapua] – mä oon ihan sitte sen
varassa, että mitä oon vähän kirjoista lukenu – mutta miten se sitte käytännössä
niinku toimii, vähä niinku epäilen, että se [autettava] saattaa kuolla sihe mun en-
siapuun [nauraa] – se [ensiaputaidot] antas ainaki semmosta itsevarmuutta enem-
män [vakavoituen]...”¹⁵³

Koulutustilaisuuksiin Hehulaiset ovat tyytyväisempiä kuin harjoituksiin, joita osa haastatelluista pitää harjoituksia kaoottisina, huonosti järjestettyinä ja vaikeina kuvitella tositilanteiksi.¹⁵⁴ Osa sitä vastoin on kokenut harjoitukset hyvinä; ne auttavat hahmottamaan käytännössä Hehun hälytysjärjestelmää, ryhmän organisoitumista ja katastrofitilanteessa toimimista. Lisäksi ne motivoivat katastrofityöhön ja ovat hyvää siedätystä tositilanteeseen.¹⁵⁵ Haastateltavat pitävät kouluttautumista erittäin tarpeellisena myös siitä syystä, että se antaa valmiuksia katastrofeissa toimimiseen ja pitää katastrofiasiaa yllä.¹⁵⁶

151 H2, R125 ja R279–280; H4, R54; H6, R64–65; H7, R79–87; H12, R378–386; H13, R74–77.

152 H2, R313–316, R345–346 ja R349; H5, R133–137; H8, R106–108; H9, R139–142; H12, R155–167.

153 H2, R349–351, R367–369 ja R374.

154 H7, R121–125; H8, R122–132; H12, R500–501.

155 H1, R124–129; H5, R129 ja R151–152 ja R155–159; H8, R141–142; H9, R411–414, H11, R310–315.

156 H1, R108–113, R275–277 ja R86–93; H2, R385–392 ja R673, R678, R688 ja R692; H4, R244; H5, R124–127, R162–164 ja R171–172; H8, R117–118 ja R136–137; H9, R206–207 ja R218–219; H10, R505; H11, R487–494; H12, R364 ja R380; H13, R111–113 ja R122–125.

”...tietysti harjotus on harjotus ja se ei oo koskaan niinku sillä tavalla to-todellinen – tilanne, mutta – kyyll se jotain osottaa kuitenkin, kuitenkin se-se auttaa – ensimmäinen jo on jo se, että hälytysjärjestelmä ja paikalle tulo ja kaikki tämmöset on niinku nyt niitä, mitä siinä nyt lähinnä – lähinnä ainaki ensimmäiseks – harjotellaan ja-ja organisoituminen siinä tilanteessa ja kaikki muu.”¹⁵⁷

Espoon Hehulaisille katastrofiasian ylläpitäminen ei ole ongelma, koska he tekevät työtä myös päivittäisissä onnettomuuksissa ja saavat näin kosketuksen konkreettiseen katastrofityöhön useammin kuin Helsingin ja Vantaan Hehulaiset. Näin haastatteluista nousee myös katastrofityökokemuksen merkitys: sillä on koulutuksen kanssa hyvin samankaltainen vaikutus ennen onnettomuutta tehtävään katastrofityöhön.

Oma aineistoni vahvistaa Sulkusen tutkimuksessa esiintyneen käsityksen koulutus- ja harjoitustapahtumien roolien sisäistämistä edesauttavasta ulottuvuudesta. Sulkusen mukaan roolit voidaan sisäistää joko lapsuudesta lähtien tai vähitellen roolin esittämisen myötä.¹⁵⁸ Roolia voidaan vahvistaa myös koulutuksen avulla.¹⁵⁹ Paitsi ammattitaitoa lisäävän, myös roolin sisäistämistä vahvistavan luonteensa vuoksi Hehulaiset suhtautuvat koulutus- ja harjoitustilanteisiin hyvin positiivisesti. Sosiaalisen luonteensa vuoksi koulutustilanteen tarjoavat, kuten jo edellä totesin, tilaisuuden oman katastrofityöntekijän roolin peilaamiselle suhteessa vertaisryhmään. Espoolaisten katastrofityöntekijöiden varmuus katastrofeissa toimimiseen selittynee katastrofityökokemuksen määrällä – heillä on ollut useampia mahdollisuuksia ”katastrofityöntekijän roolin esittämiseksi” ja siten roolin sisäistämiseksi.

Kouluttautumisessa tulee esiin myös roolikonfliktin ulottuvuus. Helkaman & al. esittämän roolikonfliktijaottelun kolmannesta kohdasta ”roolin ja persoonallisuuden välinen konflikti” on todennäköisesti kysymys, kun auttajat esittävät lisäkoulutustarpeita. Roolin ja persoonallisuuden välisen kohdan ulottuvuudessa on kysymys roolinhaltijan persoonallisuuden ja roolin vaatimusten välisestä ristiriidasta, jota voidaan muun muassa koulutuksella parantaa.¹⁶⁰ Tähän perustuvatkin erilaiset pelot ja jännittäminen, joita organisaation auttajilla esiintyy runsaasti. Lisäkoulutustarpeet kertovat myös niistä rooliodotuksista, joita Hehulaiset olettavat organisaation johdolla heitä kohtaan olevan. Hehulaisen työtoverin lisäksi toinen aineistosta esiin tullut roolivastinpari on suhde johtaja-alainen, jossa kuten muissakin roolivastinpareissa, esiintyy molemminpuolisia rooliodotuksia. Tästä esimerkkinä tarve johtajuuskoulutukseen. Hehun ydinryhmäläisen odotetaan osaavan toimia myös katastrofitilanteen johtajan roolissa. Rooliteorioiden avulla löytyi erittäin tärkeä selviytymistä koskeva havainto: roolin vahvistamisen tarve haastatelluilla auttajilla näyttää olevan ilmeinen.

157 H1, R108–113.

158 Sulkunen 1987, 143.

159 Helkama & al. 1998, 267; Eränen 1991, 108.

160 Helkama & al. 1998, 267.

Koulutuskysymyksessä useiden haastateltavien odotukset johdon suuntaan ovat toteutuneet: johto on järjestänyt riittävää ja hyvää koulutusta. Myös tämä on omiaan lisäämään sitoutumista sekä työryhmään eli Hehu-ryhmään että Hehulaisten rooliin. Kaikkein sitoutuneimpia katastrofityön tekemiseen ennen katastrofia ovat ne, jotka ovat kokeneet koulutustilanteissa saaneensa sosiaalista tukea ja joilla on ollut mahdollisuus osallistua koulutus- ja harjoitustilanteiden suunnitteluun yhdessä Hehun päätoimikunnan kanssa.¹⁶¹

Myös Kaukonen mainitsee koulutuksen tavoitteiksi työryhmän kiinteyden ja työryhmien välisen yhteistoiminnan ja motivaation luomisen. Kaukonen sitä vastoin ei ole huomionnut roolin sisäistämisen ja vahvistamisen ulottuvuutta.¹⁶² Aineiston valossa Hehun koulutuksissa toteutuvat erityisesti Kaukosen motivaation lisäämisen ja työryhmän kiinteyden ulottuvuudet.

Haastateltavat antoivat mielestäni yllättävän painoarvon juuri koulutus- ja harjoitustilaisuuksille. Rooliteorian avulla ymmärsin tilaisuuksien sisältävän useita syvempiä merkityksiä kuin ainoastaan ammattitaidon lisäämisen ulottuvuuden. Pidänkin tutkimustulosta hyvin merkittävänä koulutus- ja harjoitustilaisuuksia suunniteltaessa ja auttajan selviytymistä pohdittaessa. Tärkeää on ymmärtää, että jokainen Hehun tapaaminen sisältää useita auttajan selviytymiseen vaikuttavia tekijöitä.

3.2.2. Yhteistyö muiden tahojen kanssa

Yllättävä tutkimustulos on se, kuinka paljon Hehulaisten sitoutumiseen vaikuttavat muiden tahojen asenteet Hehun organisaatiota kohtaan. Joidenkin haastateltavien Hehussa mukana olemisen sitoutuminen näyttää nousevan nimenomaan siitä, että muut organisaatiot; palo- ja pelastuspalvelu, poliisi ja vapaaehtoiset pelastuspalvelut pitävät Hehun työtä tarpeellisena.

”...me ei ymmärretäkää me, jotka sitä sitä työtä tehdään noin niinku seurakunnan – viitekehyksessä, ett miten paljon sitä [Hehu-työtä]arvostaa muut, miten paljo sitä arvostaa poliisi, palolaitos, vapaaehtoiset pelastuspalvelut, siis me ollaan siinä me ollaa löydetty joku semmone asia, mikä niinku koko tätä yhteiskuntaa palvelee ja koskettaa syvältä, ett siinä me ollaa jotenki oikeella asialla, suomeksi sanottuna: se on tärkeätä työtä.”¹⁶³

161 H8, R455–456; H9, R108–113 ja R116–119.

162 Kaukonen 1996, 23.

163 H5, R483–488.

Myös *Ebyn* mukaan yhteisön¹⁶⁴ hyväksyntä on auttajalle tärkeää.¹⁶⁵ Auttajan motivaatio kohoaa, kun hän tuntee tekevänsä tärkeää ja arvokasta työtä.¹⁶⁶ Eräs haastateltava mainitsi kuulleensa ikävän kommentin toisen psykososiaalisen organisaation auttajalta: ”*Ei siellä mitään Jeesusta tarvita*”.¹⁶⁷ Yleisesti ottaen kuitenkin muut fyysisen ja aineellisen ensiavun organisaatiot suhtautuvat Hehuun hyvin positiivisesti. Yksi haastateltavista on kokenut katastrofityön myötä asenteiden kirkkoa kohtaan muuttuneen positiivisemmiksi.¹⁶⁸

Haastatteluaineiston perusteella ennen katastrofitilannetta Hehulaisen selviytymiseen vaikuttavat erityisesti katastrofityöntekijän rooliin ja motivaatioon liittyvät tekijät. Pelastushenkilöstöllä on hyvät edellytykset sietää psyykkistä kuormitusta, jos heidän motivaationsa ja asennoitumisensa työhön on hyvä.¹⁶⁹ Aineiston perusteella korkea motivaatio vaikuttaa positiivisesti myös Hehulaisen selviytymiseen katastrofityössä. Yksi motivaatioon ja työhön sitoutumiseen vaikuttava tekijä on Hehulaisten yhteistyö oman ryhmän sisällä ja muiden organisaatioiden kanssa. Haastateltavat odottavatkin avoimuutta paitsi organisaation sisälle myös sen ulkopuolelle. Ulkopuolisilla tahoilla haastateltavat tarkoittavat muita psykososiaalisen työn organisaatioita. Myös *Lasse Nurmi* on päätenyt tutkimuksessaan tulokseen, jonka mukaan eri tahojen yhteistyö on auttajan selviytymisen kannalta yksi tärkeä tekijä.¹⁷⁰ Mutta miksi onnistunut yhteistyö on tuki auttajan selviytymiselle?

Rooliteorioiden valossa edellä esitetty näkökulma muiden tahojen merkityksellisyydestä auttajalle menettää yllättävyytensä ja ilmiö saa hyvin luonnollisen ja inhimillisen selityksen. Toisen Hehulaisen ja Hehun johdon lisäksi Hehulaisen vastinroolina toimivat palo- ja pelastuspalveluorganisaatioiden auttajat. Avoimuuden tavoitteena on jo edellä esitetyn mukaan se, että organisaationa nuori Hehu voi peilata omaa rooliaan muihin psykososiaalisen työn organisaatioiden suuntaan; organisaation jäsenet peilaavat omaa henkilökohtaista katastrofityöntekijän rooliaan muihin organisaatioihin päin ja tulkitsevat Hehuun kohdistuvia rooliodotuksia¹⁷¹. Muilta organisaatioilta tuleva positiivinen palaute vahvistaa Hehun roolia ja sitä kautta Hehulaisen katastrofityöntekijän roolia ja rooliin sitoutumista.

”...no niiltä SPR:läisiltä sain tuota semmosta palautetta, että että oli oli tosi arvokasta, että että että oltiin, oltiin [Hehu-organisaatio] paikalla...”¹⁷²

164 Katastrofityöntekijän yhteisönä voidaan mielestäni pitää katastrofien psykososiaalisen työn koko kenttää.

165 Eby 1985, 121.

166 H2, R262–271 ja R766–767; H4, R484–485; H5, R46–48; H9, R528–530; H12, R535–545; H13, R422–425.

167 H10, R395–401.

168 H9, R806–809.

169 Kaukonen 1996, 4.

170 Nurmi 1999, 28–30.

171 Ojala & Uutela 1993, 42.

172 H13, R423–424.

Eränen painottaa organisaatioiden yhteisen toimintasuunnitelman ja työnjaon tärkeyttä mahdollisten päällekkäisten auttamismuotojen välttämiseksi.¹⁷³ Organisaatioiden keskinäisten roolien selkeys, joka tulisi määritellä jo ennen onnettomuutta, on siis erityisen tärkeää myös katastrofitilanteessa. Yhteistyöllä voidaan ehkäistä myös mahdollista katastrofitilanteissa ilmenevää organisaatioiden välistä kilpailua. Koska palo- ja pelastuspalveluorganisaatioiden tehtävät eroavat Hehun tehtävistä selvästi eli organisaatioiden auttajien roolikasauma on erilainen, ei kilpailua pääse syntymään. Luvussa 4.3.1 nähdään, mitä tapahtuu, kun eri vertaisryhmillä on hyvin samankaltainen roolikasauma eikä yhteisistä pelisäännöistä ole sovittu.

Auttajan selviytymisestä huolehtivan organisaation tulisi tutkimustulosten perusteella järjestää sosiaalista kanssakäymistä ja luoda yhteisiä pelisääntöjä, paitsi oman organisaation sisällä, myös muiden auttajaorganisaatioiden kanssa. Nämä edesauttavat auttajan motivaation kasvua, tukevat uuden roolin omaksumista ja vähentävät mahdollisia kilpailuasetelmia.

3.3. Toiminnan johtaminen ennen katastrofia

Johtamistavan avulla on mahdollista analysoida Hehun ylimmän johdon ja Hehun työntekijöiden keskinäistä roolia ja siten johtamistyylin vaikutusta auttajan selviytymiselle. Johtamiseen liittyvät huomiot lähtevät Hehun ylimmästä johdosta liikkeelle.¹⁷⁴ Ylimmällä johdolla tässä tarkoitetaan sekä kirkkohallitusta että Hehun päätoimikuntaa.

Hehun päätoimikunnan johtamistapa näyttää haastatteluaineiston perusteella olevan autoritaarista¹⁷⁵. Autoritaarinen johtamistapa aiheuttaa ennen katastrofia paljon tyytymättömyyttä ja laskee monen haastateltavan motivaatiota.

173 Eränen 1991, 100.

174 H7, R78–79; H8, R514–515; H10, R95–99 ja R142–143; H12, R317–319, R327–358; R439–441 ja R450–451.

175 Erilaiset johtajuustyylit voidaan Helkaman & al. mukaan jaotella seuraavasti: autoritaarinen, demokraattinen ja laissez-faire-tyyli. Johtamistavoille tyypillisiä piirteitä ovat suoraan Helkamaa & al. lainaten: Autoritaarinen: 1) Johtaja määrää toimintasuunnitelman, 2) Johtaja sanelee jokaisen vaiheen työtavat ja toiminnat, niin että jäsenet ovat aina melkein tietämättömiä siitä, mitä seuraavassa vaiheessa tapahtuu, 3) Johtaja määrää työtehtävät ja eri jäsenten työtoverit ja 4) Johtaja ei ilmoita arvosteluperusteitaan kiittäessään tai moittiessaan ja pysyy erillään ryhmän toiminnasta. Demokraattinen: 1) Toimintasuunnitelmasta keskustellaan ryhmässä ja siitä tehdään ryhmäpäätös. Johtaja kannustaa keskusteluun ja osallistumaan päätöksentekoon, 2) toiminnan suuntaviivoista saadaan käsitys keskusteluissa. Eri välivaiheet päämäärän saavuttamiseksi hahmotellaan; teknistä apua tarvittaessa johtaja esittää useita vaihtoehtoja, 3) Jäsenet

Autoritaarinen johtamistapa näkyy erityisesti haastateltavien kokemana Hehun päätoimikunnasta tulevana yhdensuuntaisena vuorovaikutuksena.¹⁷⁶

”...mun on nyt vaikee sellasta kattoo kun tota – kyllä asiat mä – ne on päätetty ja sit ne tuodaan ja ne on valmiita, mä, mullon vaikee kattoo sellasta johtamismallia.”¹⁷⁷

Vuorovaikutuksen tulee kuitenkin toimia organisaatiossa ylhäältä alaspäin ja päinvastoin. Haastateltavat pitävät tärkeänä sitä, että he itse voisivat osallistua organisaation päätöksentekoon.¹⁷⁸ Olisi hyvä, jos päätoimikuntaan voisi viedä ydinryhmäläisten kysymyksiä ilman että auttaja tuntee itsensä tyhmäksi.¹⁷⁹ Keskustelu olisi tärkeää, jotta koulutus- ja harjoitustilanteet vastaisivat ihmisten tarpeita ja toimintaa saataisiin yhdessä kehitettyä.¹⁸⁰

”...ett sinne kuuluis saada enemmän tätä ydinryhmässäkin vallalla olevia kysymyksiä ja – ja ideoita, koska siellä on mieletön määrä idearikkaita ihmisiä, joilla on hyviä näkökulmia ja- ja näin edespäin, että jotain sellasta keskustelua mä kaipaisin enemmän – ett – ett se koulutus, mitä järjestetään ja- ja ne tilanteet, ett ne todella vastais niiden ihmisten tarpeita – me ollaan kuitenkin niin pieni joukko, ett siinä olis mahdollista kuunnella myös sitä, niitä erityistarpeita – koska se – mä nään, että se motivoi ja se toisaalta kehittää – meitä kaikkia.”¹⁸¹

Yhdensuuntaisen vuorovaikutuksen vuoksi ydinryhmäläiset kokevat, että Hehun päätoimikunta on vaikeasti lähestyttävä elin. Toinen vuorovaikutukseen liittyvä ongelma on se, etteivät Hehulaiset tarkkaan tiedä, mitä hallinnollinen johto heiltä odottaa.¹⁸²

Autoritaarisen hierarkian sijaan auttaja motivoisi mahdollisuus osallistua toiminnan suunnitteluun ja päätöksentekoon eli johtamistavan muuttaminen enemmän demokraattisen johtajuuden suuntaan, joka sallii myös työntekijöiden osallistumisen päätöksentekoon. Eräs haastateltava mainitsi harkitsevansa organisaation toiminnasta lähtemistä siitä syystä, että toiminta ”polkee paikallaan” eikä asioita saada muutettua.¹⁸³

saavat itse valita työtoverinsa, ja ryhmä itse päättää tehtävien jaosta ja 4) Johtaja ilmoittaa arvosteluperusteensa ja yrittää olla tavallinen ryhmän jäsen. Laissez-faire: 1) Ryhmällä ja sen jäsenillä on täydellinen vapaus; johtaja määrää mahdollisimman vähän, 2) johtaja antaa tarvittavan materiaalin ja ilmoittaa antavansa tietoa kysyttäessä, 3) johtaja ei osallistu lainkaan ja 4) johtaja kommentoi jäsenten toimia pyydettyä eikä puutu asioiden kulkuun. Helkama & al. 1998, 269.

176 H10, R208–209; H12, R317–319 ja R450–451.

177 H11, R449–451.

178 H10, R183–189; R12, R317–319 ja R450–451.

179 H9, R860–867.

180 H9, R128–132.

181 H9, R129–137.

182 H10, R183–189.

183 H10, R105–108.

Haastateltavat kokevat kirkkohallituksen suhtautuvan Hehuun välinpitämättömästi eikä seurakuntayhtymissä arvosteta sitä, mitä Hehu tekee.¹⁸⁴ Kirkkohallituksen johtamistavan voidaan sanoa haastatteluista saamani informaation perusteella olevan *laissez-faire* -tyyppistä. Toiminnan johtajan tulisi haastateltavien mielestä olla jämäkkä, kokonaisuuksia hahmottava ja kylmähermoinen. Haastateltavien mielestä useampia seurakuntien työntekijöitä pitäisi saada Hehun toimintaan mukaan. Yksi keino saada ihmisiä mukaan olisi, että organisaation ylin johto korostaisi katastrofityön tekemisen tärkeyttä.¹⁸⁵ Myös tässä on nähtävillä se seikka, että ulkopuolelta tuleva arvostus motivoi auttajaa. Ihmiset haluavat kokea tekevänsä myös muiden ihmisten mielestä tärkeää työtä. Oma motivaatio ja kiinnostus eivät näytä yksinään riittävän motivaation ylläpitämiseen. Eräs haastateltava kuvaa ylimmän johdon suhtautumista näin:

”...täytyy myöntää, että tällä hetkellä oon aika turhautunu, että mä oon hirveen ylättyny, miten X:n seurakuntayhtymä on niinku – niide, tuntuu, että se johtoportaalille tää o vaa joku – tämmöne – nimi paperilla, että sit ei olla oikee kiinnostuneita...mutta niinku tavallaa semmone käytännö apu on mun mielestä ollu aivan onnetonta...”¹⁸⁶

Haastatteluissa tulee ilmi, että Hehulaiset ovat hyvin tyytyväisiä omien ydinryhmiensä toimintaan.¹⁸⁷ Ryhmien erityisvahvuutena on tehokas informaationkulku. Kahta haastateltavaa lukuun ottamatta Hehulaiset ovat kokeneet saaneensa Hehun toiminnasta riittävästi informaatiota. Yhden mielestä organisaatiossa on selviä tietokatkoksia. Hänen toiveenaan ajan tasalla pysymisen vuoksi on, että kokouksista tehtäisiin selkeät esityslistat ja pöytäkirjat.¹⁸⁸ Toisen mielestä informaatio saattaa viipyä pitkään, koska kokouksia on harvoin.¹⁸⁹ Ydinryhmäläisen vastuulla seurakunnassa on, että muut Hehulaiset saavat häneltä tarvittavan Hehu-informaation. Yksi ydinryhmäläisistä onkin huolissaan siitä, saavatko muut seurakunnan hehulaiset häneltä riittävästi informaatiota.¹⁹⁰ Kahdessa haastattelussa ehdotettiin sellaisen ihmisen palkkaamista Hehuun, joka voisi päätoimisesti keskittyä tiedottamiseen ja organisaation kehittämiseen.¹⁹¹

Hehulaiset peilaavat omaa rooliaan myös Hehun hallinnollisen johdon suuntaan. Seurakuntatyöntekijän ja ydinryhmäläiset roolit ovat ristiriidassa sen roolin kanssa, joka heillä on suhteessa Hehun hallinnolliseen johtoon. Hehulaisilla näyttää olevan hallinnon suuntaan odotuksia, jotka eivät toteudu, vaan aiheuttavat auttajissa turhautumisen ja paheksunnan tunteita. Rooliodotukset näyttäivät olevan

184 H7, R78–79.

185 H8, R514–515; H10, R95–99, R142–143 ja R728–730.

186 H10, R95–98.

187 H1; H2; H3; H4; H6, H7, H8; H9; H11; H12; H13.

188 H10, R149–161.

189 H5, R75–76.

190 H8, R66–68.

191 H10, R109–113, R199–506; H13, R442–447.

nykyisestä autoritaarisesta ja laissez-faire-tyyppisestä johtamistavasta poiketen osallistuvan ja demokraattisen johtajuuden suuntaisia. Uskon tämänkaltaisten roolien olevan Hehulaisille ydinryhmäläisille vaikeaa siitä syystä, että he toimivat arki-työssään usein vastuuta kantavina ja osallistuvina työntekijöitä. Hehussa he sitä vastoin toimivat ydinryhmissä, joissa pääsääntöisesti vallitsee demokraattinen johtamisen tapa ja siten saavat osallistua omienhälytysryhmiensä toiminnan suunnitteluun.

Hehun ylimmän johdon johtamistavat edustavat johtamisen ääripäitä – kumpikaan johtamistyyli ei näytä tukevan ennen katastrofitilannetta toimivan auttajan selviytymistä. Organisaation johdolta odotetaan avoimuutta muihin organisaatioihin päin, selkeyttä toimenkuviin ja hälytysjärjestelmään sekä jatkuvaa palautetta auttajille.¹⁹² Odotusten selkeä ilmaiseminen sekä palautteen antaminen auttaisivat auttajia paremmin hahmottamaan ja kehittämään omaa rooliaan organisaatiossa.

3.4. Siirtymävaihe 1

3.4.1. Toimintaohjeet

Hälytyksen sattuessa toimintaohjeet auttajalle puhelimesta ovat tärkeitä. Auttajan on haastatteluaineiston perusteella helpompi toimia poikkeusoloissa, kun toimintaohjeet ovat selkeät. Samalla ohjeet luovat auttajalle turvallisuudentunnetta. Noin puolet haastateltavista koki saaneensa riittävät ohjeet puhelimesta pystyäkseen toimimaan hälytystilanteen vaatimalla tavalla. Informaation välittäjän rauhallisuuden koettiin rauhoittavan auttajaa itseään. Aineiston mukaan heikot toimintaohjeet aiheuttavat epävarmuutta, turhautumista ja stressin lisääntymistä.¹⁹³ Sekä liikainformaatio että informaation puute voivat aiheuttaa stressiä. Tähän liittyy olennaisena osana informaation prosessointiin liittyvä ulottuvuus, jonka mukaan yksilön kyky muokata, hyödyntää ja arvioida informaatiota ei ole vakio vaan riippuu yksilön psykofyysisestä tilasta. Toisin sanoen: yksilön kyky tehdä havaintoja, toimia ja ajatella eli informaatiotalous on parhaimmillaan, kun ihminen on valpas ja tietoinen ympäristöstään. Tämä näkyy myös katastrofitilanteessa.¹⁹⁴

”Poliisit ja ambulanssinkuljettajat on selkeitä...on ollu hyvät ja selkeät ohjeet...he taitavat niinku oman a-ammattinsa sillä tavalla hyvin ja myöskin heillä on ollu hyvää suhtautumista siellä paikan päällä, ett he on toimineet semmosena rauhottaja-

192 H4, R54–57; H5, R98–99; H9, R128–132, R135–137, R860–867; H10, R105–108; H10, R139–141 ja R183–189; H12, R317–319, R327–343; H12, R439–441, R450–451, R495–497; H13, R442–447.

193 H4, R302–303, R5, R205–206 ja R231–232; H7, R225–227; H10, R489–500 ja R702–703; H13, R13–22.

194 Kaukonen 1996, 7–8.

na ja siinä ja niinku sitte – joo, se auttaa, mutta si-silti, silti kuitenkin se semmonen niinku, niinku semmonen asiallinen ja rauhallinen läsnäolo – eli ne yhdistettynä [auttaa auttajaa toimimaan].”¹⁹⁵

3.4.2. Ennakoasenoituminen

Toimintaohjeita tärkeämmäksi hälytystilanteessa osoittautui ennakoasenoitumisen tärkeys. Erityisen stressaavana auttajat kokevat rooliepäselvyyden. Selviytymistä tukisi huomattavasti se, että auttaja tietäisi roolinsa katastrofitilanteessa jo etukäteen. Nyt auttaja ei tiedä ennen katastrofipaikalle tuloaan, toimiiko hän sie-lunhoitajan vai johtajan tehtävissä. Johtajan rooliin joutumisen pelko aiheuttaa monelle Hehulaiselle hälytystilanteessa eniten stressiä. Tästä syystä auttajien erityistoive onkin, että he voisivat organisaatiossa ilmoittaa, missä roolissa mieluiten tulevassa katastrofitilanteessa toimisivat ja auttaja saisi erikoistumiskoulutuksen tulevan roolinsa mukaan.¹⁹⁶

”...emmä pitäs huonona ajatuksena sitäkää, ett jos ois, jotkut ois erikoistunu siihe, että en olis niitä hälyttäjiä ja jotkut olis sitt niitä, niitä tilantee johtajia ja jotkut olis sitte rivimiehiä, että ehkä vois tämmöst jotenkin, jotenki enemmän sitte, sitte olla, olla selkee kuva jo siitä, että, ett kun hälytys tulee niin, niin sitä on sitte jossain tietysä tehtävässä...”¹⁹⁷

Joidenkin haastateltavien ehdotus onkin, että ihmiset testattaisiin ennen Hehuun tuloa, jotta selviäisi, kuka ylipäänsä on sopiva katastrofityöhön ja toiseksi mikä rooli kullekin auttajalle parhaiten sopii.¹⁹⁸ Pelko johtajan rooliin joutumisesta näyttää haastatteluaineiston perusteella aiheuttavan eniten välttämiskäyttäytymistä ja pelon lisääntymistä niin, että organisaation toiminnassa mukana oleminen tuntuu epämiellyttävälle. Tässä vaiheessa stressinhallinnan välineiksi tulevat erilaiset mielikuvaharjoitukset ja yritykset suhtautua tulevaan tilanteeseen mahdollisimman avoimesti.¹⁹⁹ Kuviteltu tilanne ei luonnollisesti voi kuitenkaan koskaan vastata todellisuutta.

Onnettomuuspaikalle pääsemisessä ei auttajilla ole ollut vaikeuksia. Matkalla onnettomuuspaikalle auttajalla on monenlaisia tunteita: levottomuutta, jännityksen tunteita ja epätoden tuntua.²⁰⁰ Erästä haastateltavaa rauhoittaa se tieto, että pai-

195 H11, R12 ja R16–21.

196 H2, R495–498, R513, R515–516 ja R533–534H3, R317, R330 ja R338–340; H8, R172–175.

197 H7, R131–135.

198 H4, R529–531; H12, R404–405.

199 H2, R723–729; H3, R5–6 ja R338–340; H7, R131–136 ja R751–754; H10, R126–132; H12, R734–736.

200 H4, R306–309; H5, R205–206 ja R231–232; H6, R133–134.

kanpäälle on tulossa myös muita Hehulaisia.²⁰¹ Yhden auttajan toiveena on, että katastrofitilanteeseen tultaisiin yhtäaikaan eikä yksitellen.²⁰² Auttajan psyykkisen terveyden näkökulmasta myös Myers suosittelee ryhmän kokoontumista ennen katastrofitilannetta. Ryhmätapaamisen tavoite tulisi olla se, että auttajat voisivat ryhmässä ilmaista ne rooliodotukset, joita he olettavat organisaatiolla heitä kohtaan olevan. Näin epärealistiset kuvitelmat voitaisiin poistaa jo ennen katastrofityön aloittamista. Tästä voi olla apua auttajan selviytymisessä katastrofitilanteessa sekä tunne- että käyttäytymisen tasolla.²⁰³ Haastatteluaineiston perusteella voidaan todeta, että edellä esitetyt auttajan tunteet helpottuvat matkan aikana ja silloin, kun oma rooli katastrofitilanteessa selviää, Hehu-ryhmä on koossa ja työntekeä voi alkaa.

Rooliteorioiden valossa voidaan siirtymistä seurakuntatyöntekijästä/Hehu-päivystäjämästä katastrofitilanteen työntekijäksi kutsua ei-toivotuksi roolisiirtymäksi. Yllättävän poikkeuksen tästä ”säännöstä” tarjoaa yksi haastateltavista: hän toteaa katastrofityöntekijä-sielunhoitajan roolin olevan itselleen luontevamman kuin oman seurakuntatyöntekijän roolinsa; hänelle siirtyminen toiseen rooliin on toivottu toisin kuin muilla haastateltavilla.²⁰⁴ Hänellä on seurakuntatyössä johtajuuteen liittyviä vastuullisia velvollisuuksia. Tämä poikkeus vahvistaa käsitystä siitä, että johtajan roolissa oleminen on raskasta henkilöille, jotka eivät koe tehtävää itselleen luontevaksi. Hälytystilanteessa tapahtuvassa roolisiirtymässä korostuvat kaikki edellä esittämäni auttajan selviytymiseen liittyvät asiat. Tämän vuoksi siirtymävaihe on auttajan selviytymistä ajatellen erityisen raskas.

Aineisto osoittaa hyvin inhimillisen ratkaisuyrityksen roolienväliselle ristiriidalle. Matkalla onnettomuuspaikalle auttaja ”tyhjentää” mielensä ja pyrkii suhtautumaan tulevaan tilanteeseen mahdollisimman avoimesti.²⁰⁵

”...ku mä lähen tommoseen, mä en hirveesti mä en suostu ajattelemaan etukäteen, koska mä en halu luoda ennakkokäsityksiä siitä, että mä jo niinku paan itteni johonki tilanteeseen, sit se ei ookaan sellane, että sellanen, ku on kuvitellu, nin-nin siinä mä koen, että mun niinku muuntautumiskyky on niinku vaikeempi.”²⁰⁶

Tämä kertoo kyseistä tilannetta edeltävän roolin, seurakuntatyöntekijän roolin, ”kuolettamisesta” ennen katastrofitilannetta. Matka toimii myös eräänlaisena siirtymäriittinä, jota ihmiset usein tarvitsevat siirtyessään roolista toiseen. Tähän liittyy myös yhden auttajan toive ryhmän kokoontumisesta ennen katastrofityön aloittamista: yhdessä koettu roolisiirtymä helpottaa uuden roolin omaksumista. Roolisiirtymän tavoite onkin nimenomaan yhteisöllinen: yhteisö ottaa jäsenensä vastaan uudessa roolissa.²⁰⁷

201 H5, R205–206 ja R231–232.

202 H7, R370–371.

203 Myers 1985, 46.

204 H4.

205 H7, R193–198; H9, R751–754.

206 H9, R752–755.

207 Sulkunen 1987, 146.

Auttajan selviytymisen tukemiseksi hälytyksen sattuessa voidaan rooliteorioiden avulla kiinnittää huomiota moniin asioihin. Tärkeitä ovat selkeät toimintaohjeet ja informaatio. Jokaista auttajaa voidaan myös kannustaa löytämään itselleen luonteenomainen tapa rauhoittaa itsensä ennen katastrofipaikalle tuloa. Kolmanneksi: roolin ”kuolettamisen” tarve voidaan poistaa tai pienentää kouluttamalla osa ydinryhmäläisistä johtajan ja osa sielunhoidon tehtäviin. Näin myös suuri osa johtajan rooliin joutumisen peloista poistuisi. Neljäs auttajan selviytymistä tukeva tekijä olisi yhteisöllisen roolisiirtymän tekeminen eli Hehu-ryhmän kokoaminen ennen katastrofityön aloittamista.

4. ROOLIT KATASTROFITILANTEESSA

4.1. Seurakuntatyöntekijän rooli apuna katastrofityön tekemiseen

4.1.1. Koulutus ja kokemus ammattiroolin luojina

Tässä luvussa näkyvä roolienvälisen ristiriidan ratkaisu on hyvin kiehtova ja yllättävä: tulosluvussa kolme esitetty roolienvälinen ristiriita ratkeaa positiivisesti, kun katastrofipaikalle saapuneen Hehulaisen katastrofitilanteen rooliksi osoittautuu sielunhoitajan rooli. Tällöin Hehulainen voi ottaa sen roolin käyttöön, jonka hän on jo seurakuntatyötä tehdessään ja ammatillisen koulutuksen aikana sisäistänyt. Yhteensä näistä taidoista syntyy ammattirooli, joka muotoutuu pääasiassa koulutuksen ja työkokemuksen myötä.²⁰⁸ Katastrofityössä ikään kuin testataan niitä taitoja, jotka ennen katastrofitilannetta hankitaan. Kirkon katastrofityöntekijälle antaa varmuutta katastrofitilanteessa myös tieto ammattitaidon ja erityisen hengellisen osaamisen omaamisesta, joita muilla ammattiryhmillä ei ole.²⁰⁹ Seurakuntatyöntekijän ammattirooli näytteleekin erittäin suurta roolia katastrofityössä selviytymisessä.

”...oma ammatti, ett tavallaa siihe ei niinku –kuitenkaa mee niin henkilökohtasesti siihen tilanteeseen, vaan on joku kuitenkin joku tavallaa sellane–ammattirooli, kyll se niinku [auttaa katastrofitilanteessa]...”²¹⁰

Tuttu rooli auttaa selviytymään katastrofitilanteen tehtävistä ja antaa tietyt raamit, joiden sisällä auttajan on mahdollista toimia. Ammattirooli pitää sisällään myös seurakuntatyössä opitut auttamisen rajat. Haastateltavien mukaan ammattirooli auttaa katastrofitilanteessa pysymään katastrofityöntekijän roolissa: sisäistetyn

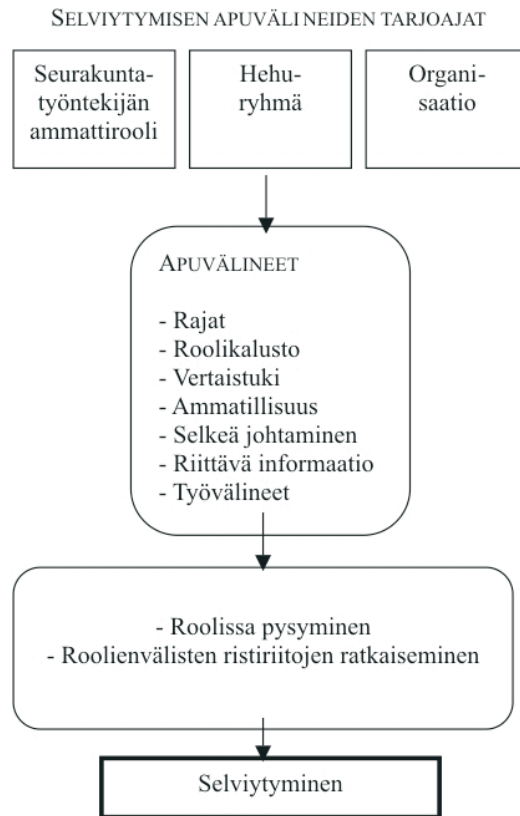
208 Papin ammatti-identiteetistä enemmän Zijlstra 1971, 138–146.

209 H5, R268–269; H9, R886–889.

210 H8, R359–361.

ammattiroolin avulla auttaja tietää, mikä on hänen tehtävänsä katastrofitilanteen auttajana.²¹¹

Kuvio 6. Roolien merkitys auttajan selviytymiselle katastrofitilanteessa.



Yksi auttaja kutsui ammattiroolia suojaksi siihen, ettei henkilökohtaisesti mene mukaan autettavan tunteisiin.²¹² Uhreihin identifioituminen onkin yksi pelastustyön riskitekijä. Tämä on erityinen riski pienillä paikkakunnilla, joilla ihmiset tuntevat toisensa eli silloin kun pelastustyöntekijät tuntevat katastrofin uhreja.²¹³

”...se on niinku etukätee ajatellen se tuntuu sellaselt vaikeelta, mutt sit ku siihe tilanteeseen niinku menee, tavallaa, ettett mun on nyt selvittävä tästä ja-ja tota mutt ehkä siihen tulee sit se, toki joskus itteeki alkaa itkettä siä tai sillee, mutt ett tota-se kuitenkin niinku-on sellane- rooli, tai emmä tiä onks se hyvä vai huono, mutta-auttaa selviyty...²¹⁴”

211 H9, R262–263.

212 H11, R495–518.

213 Kaukonen 1996, 5; Dyregrov 1994, 19.

214 H8, 472–476.

Haastateltavat ovat katastrofityötä tehdessään kokeneet kaikkein raskaimmiksi asioiksi epätietoisuuden siitä, kuinka kauan työskentely kestää, omaisten hädän, kuoleman jatkuvan läsnäolon, huolen toisesta auttajasta, ilman ruokaa ja juomaa työskentelyn työpäivän jälkeen, oman haavoittuvuuden ja kuolevaisuuden kohtaamisen, autettavan aggressiiviset tunteet, tilanteen johtajana toimimisen sekä sen tiedostamisen, että apu, jota voi tarjota, on rajallista.²¹⁵ Nämä herättävät auttajissa erilaisia tunteita: hämmennystä ja epäuskoa, turhautumista, epävarmuutta, syyllisyyden tunteita, liikutusta ja avuttomuuden tunteita.²¹⁶ Myös Myersin tutkimuksissa auttajat kertoivat syyllisydentunteista, jotka johtuivat avun tarjoamisen rajallisuudesta; auttajat olisivat toivoneet pystyneensä tekemään enemmän.²¹⁷

Auttajan omat tunteet saattavat pahimmillaan haitata katastrofityöskentelyä. Myös tässä tulee esille se ulottuvuus, että auttajan tunteet eli henkilökohtainen rooli häiritsee katastrofityöntekijän roolia ja on täten uhka auttajan selviytymiselle. *Greenin* mukaan ensi vaiheen auttajan tunteet voivat olla riski paitsi auttajalle itselleen, myös työtovereille ja autettaville.²¹⁸ Tunteet ovat sekä riski auttajan selviytymiselle, sielunhoitotilanteen onnistumiselle että Hehu-ryhmälle, joka mahdollisesti joutuu kantamaan huolta myös tunteiden valtaan joutuneesta työtoverista.

Neljä haastateltavaa mainitsi ”lääkkeitä” omien tunteiden kanssa toimeen tulemiseksi.²¹⁹ Yhtenä apukeinona on tilanteen hyväksyminen sellaisena kuin se on. Tärkeää on hyväksyä se, että tapahtunut on tapahtunut ja sen kanssa on eletävä tässä ja nyt.²²⁰ Selviytymiskeino muistuttaa Ojalan & Uutelan tutkimuksessa esiintynyttä yhtä ristiriidasta selviytymisen keinoa: mukautumista.²²¹

Toinen keino paitsi fyysisen jaksamisen myös psyykkisen jaksamisen kannalta on taukojen pitäminen. Tauon aikana auttajalla on mahdollisuus levätä, antaa tilaa omille tunteille ja oman mielen rauhoittamiselle.²²² Haastateltavien mukaan katastrofityöskentelyn intensiivisyyden vuoksi tautot jäävät usein pitämättä. Auttajien mielestä katastrofitilanteeseen tarvittaisiin mukaan sellainen henkilö, joka huolehtisi auttajien tukemisesta ja taukojen pitämisestä.²²³ Myös sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus pitää tukihenkilötoimintaa auttajien selviytymisen kannalta hyvänä ratkaisuna.

215 H4, R229–231 ja R333–334; H7, R382–383; H8, R276–277; H10, R374–382; H11, R288–294 ja R533–535; H12, R1068–1069; H13, R184–187.

216 H6, R205–206 ja R327–328; H7, R276–281, R287–289 ja R292–301; H10, R245–246 ja R374–382.

217 Myers 1985, 38.

218 Green 1985, 3.

219 H7; H9; H11; H12.

220 H7, R276–281, R287–289 ja R292–301.

221 Ojala & Uutela 1993, 52.

222 H11, R343–344 ja R353–360.

223 H8, R346, R349 ja R351; H9, R361–364; H12, R879–880.

na.²²⁴ Eräsen mukaan auttajien tukeminen katastrofitilanteessa on nimenomaan yksi toiminnan johtajan tehtävistä.²²⁵

Kolmas keino sietää omia tunteita on laittaa ne katastrofitilanteessa sivuun ja niiden siirtäminen myöhemmin käsiteltäviksi.²²⁶

”Se että tuota, jos sanoo, että tunteet sivussa, ethän sä täysin pysty niinkun sivussa, mutta silleen, että sä hyväksyt ne tunteet ja tavallaan–hetkeks aikaa siirrä ne niinku–sivuun ja aattelet, että ne on mun tunteita, mutta ett sä käsittelet sit niitä–myöhemmin...”²²⁷

Vaikka vain yksi haastateltavista mainitsi tunteiden sivuun laittamisen, uskon, että juuri tämä on monelle auttajalle keino selviytyä omien tunteiden kanssa. Tätä mieltä ovat tutkimuksissaan myös Mitchell ja Figley.²²⁸ Omassa aineistossani tämä tulee ilmi monen haastateltavan kohdalla puhuttaessa auttamisen rajoista. Yleinen kommentti on se, että ”ei saa mennä mukaan autettavan juttuihin” toisin sanoen ei saa ottaa autettavan tunteita omikseen.²²⁹ Juuri tämä vaikuttaa olevan yksi vaikeimmista asioista katastrofityötä tehtäessä: toteuttaa kirkon työntekijän roolissa työskentelevään kohdistuvia odotuksia: pysymistä omassa roolissa ”ulkopuolisena”, rauhallisena ja varmana epävarmuuden keskellä.²³⁰ Eräsen mukaan työskentely katastrofitilanteessa saattaa juuri tästä syystä olla uhka auttajan minäkuvalle; auttajan oletetaan olevan vahva ja auttajan itsensä on vaikea hyväksyä avuttomuudentunnettaan. Kyvyttömyys suorittaa jotain tehtävää, saattaa aiheuttaa henkilökohtaisen epäonnistumisen tunteen.²³¹

Auttajan henkilökohtainen rooli sisältää auttajan tunteiden lisäksi myös auttajan perheen. Dynesin tutkimustulosten mukaan perheen ja katastrofityön välisestä roolikonfliktista johtuvaa katastrofityöntekijän roolista luopumista saattaa erityisesti ensi vaiheen auttajilla esiintyä joissakin tilanteissa, tosin erittäin harvoin.²³² Perheen ja katastrofityön keskinäistä ristiriitaa ei ole Hehulaisilla katastrofitilanteessa esiintynyt. Tähän vaikuttaa Hehun katastrofityön ei-hengenvaarallinen luonne ja se, ettei haastateltujen Hehulaisten kohdalle ole osunut tilannetta, jossa oman perheen jäsen olisi katastrofin uhrina.

224 Traumaattisten tilanteiden 1998, 47.

225 Eränen 1993, [16].

226 H11, R298–308.

227 H11, R300–302.

228 Mitchell 1985, 106; Figley 1985, 84.

229 H6, R205–206; H7, R276–281; H8, R276–277; H10, R245–246.

230 H7, R276–281, R287–289 ja R292–301; H11, R384–390.

231 Eränen 1991, 109.

232 Perheen ja katastrofityön rooliristiriidalla tarkoitetaan esimerkiksi tilannetta, jossa katastrofityöntekijänä toimiva perheen isä joutuu työskennellessään olemaan huolissaan oman perheensä turvallisuudesta. Tilanne saattaa esiintyä muun muassa luonnonkatastrofien, esimerkiksi maanjäristyksen yhteydessä. Dynes & Quarantelli 1985, 27; Green 1985, 3.

Kysymys henkilökohtaisen roolin päälle karkaamisesta katastrofitilanteessa on todellinen haaste auttajan selviytymisessä. Tutkimustulosten valossa auttajan ammattiroolin, organisaation roolin ja Hehu-ryhmän roolin merkitys korostuvat pohdittaessa henkilökohtaiseen rooliin liittyvää ongelmaa. Onnistuessaan ammattirooli, organisaatio ja Hehu-ryhmä antavat auttajalle rajat ja työnteon raamit, jolloin auttajan on helpompi pysyä annetussa roolissa. Näiden merkitystä tuleekin katastrofitilanteessa korostaa. Toiseksi suosittelen koulutuksen lisäämistä omien tunteiden käsittelyssä katastrofitilanteessa.

Auttamisen rajojen lisäksi seurakuntatyökokemuksen merkitys on se, että seurakuntatyötä tehtäessä tapaa kriisiin joutuneita ihmisiä. Samalla näkee, kuinka eri tavalla ihmiset voivat reagoida kriisitilanteissa. Kokemus siitä, että on pystynyt auttamaan kriisissä elävää ihmistä, on antanut auttajille varmuutta ja eväitä myös katastrofeissa toimimiseen.²³³ Eräs haastateltava kokee työkokemuksen myötä alkukantaisen vihan elämän rumia asioita kohtaan vähentyneen.²³⁴ Yllättävää oli, etteivät haastateltavat maininneet katastrofityökokemuksella olevan merkitystä katastrofityön tekemiselle itse tilanteessa. Katastrofityökokemuksen merkitys näyttää tulevan esiin erityisesti katastrofitilanteeseen lähettäessä. Työkokemus vähentää katastrofitilanteeseen lähtemisen jännitystä ja erilaisia pelkoja, kuten jo tulosluvussa kolme todettiin. Aineiston valossa näyttääkin siltä, että seurakuntatyökokemuksella on katastrofityökokemusta suurempi merkitys katastrofityön tekemisessä. Vaikka haastateltavat eivät tuoneetkaan esiin katastrofitilanteen työkokemuksen merkitystä, uskon sen vaikuttavan positiivisella tavalla katastrofityössä jaksamiseen. Kaukonen mukaan kokemattomien työntekijöiden jaksamiseen tulee kiinnittää erityistä huomiota.²³⁵

”–mmmm–mikä auttas?–joo, no mä usko, että siinä auttaa just nää, että se niinku koulutusta, ja sitte myös sitä, että tuntee itseensä ja tuntee näitä omia reaktioitaan ja-ja niinku sitä, mikä on se minun rooli siinä tilanteessa, että on myös itellä selkee se rooli, että, että tota–ja rajat, ett missä menee se, sen tehtävän raja...kyllä mä oon tähä lähteny kyll sillee, ett se o mun ammattirooli, kyllä...kyllä se on niinku ammattirooli ja se nousee tästä tehtävästä sit siä paikanpäällä se rooli, että–sielä on sitte se Hehun–henkisen huollon työntekijä roolissa, johon liittyy sitte mun ammattirooli, nii, ne menee niinku sitte limittäin sitten, joo, mutta onhan siellä myös se mun inhimillinen puoli, se X siellä taustalla, mutta se on pienempänä siellä, että–[?]-väline, mitä työssäki käyttää–”²³⁶

Ammattirooliin luonnollisesti kietoutuvat myös auttajan henkilökohtaiset elämäkokemukset, joista voi tulla oma voimavaransa ja ammattiroolin yksi tärkeä osa. Elämäkokemus on apu tilanteissa selviytymiseen.²³⁷ Omista koetuista menetyksis-

233 H2, R658–659; H3, R345–347 ja R445–446; H13, R130–133.

234 H4, R229–231.

235 Kaukonen 1996, 5.

236 H10, R505–507 ja R513–521.

237 H3, R446; H5, R269–270.

tä oppii kuuntelemaan toista ihmistä syvemmin.²³⁸ Elämäkokemus näyttää antavan eräänlaista vahvuutta pitää omat rajat ja itsensä tilanteen ulkopuolella, varustamaan järjen katastrofitilanteessa työvälineeksi ja olemaan säikähtämättä pienistä asioista.²³⁹ Toisin sanoen, elämän- ja työkokemuksen karttuessa oppii paremmin pitämään henkilökohtaisen roolin katastrofitilanteen ulkopuolella, jonka ”päälle karkaaminen” on riski katastrofityössä selviämiseksi. Myös *Ojalan & Uutelan* mukaan ammattirooli muotoutuu paitsi koulutuksen ja työkokemuksen, myös roolin haltijan elämäkokemusten myötä.²⁴⁰ *Martti Lindqvistin* mukaan läpi eletty kriisi voi olla resurssi, jota voi hyödyntää paitsi omassa elämässä myös ammatissa.²⁴¹

4.1.2. Uskonnollisuus ja ulkoiset tunnusmerkit

Aikaisemmissa tutkimuksissa on todettu katastrofityön vaikuttavan ihmisen elämäkatsomukseen.²⁴² Koska tässä tutkimuksessa kyseessä ovat seurakunnan työntekijät, oletin heidän elämäkatsomuksensa ja myös ammatillisen roolinsa pitävän sisällään nimenomaan uskonnollisten arvojen ulottuvuuden.

Kaksi haastateltavista mainitsi itsellään olevan niin vahvan uskonnollisen elämäkatsomuksen, etteivät he kokeneet sen muuttuneen katastrofityön myötä.²⁴³

”Mitä syvällisemmin me kohdataan lähimmäisiämme ja –ja, ja vaikeimpien asioiden kanssa, ni kai se näi on, että ei sitä koskaan itse sillee sama sen tilantee jälkeen oo–mutta että arvot?–nää kiintotähdet taivaalla, niin eipä ne nyt helposti muutu...”²⁴⁴

Neljä haastateltavaa kokee katastrofityön muuttaneen omia arvoja. Kaksi näistä mainitsi ainoastaan, että arvojen kanssa pitää kamppailla valtavasti, koska katastrofityön yhteydessä näkee niin paljon rumia asioita. Tästä esimerkkinä itsemurhan tehneen omaisten ensireaktiot tapahtuneen jälkeen. Yksi kertoi oppineensa nauttimaan elämän pienistä asioista ja on tullut aikaisempaa tietoisemmaksi omasta kuolevaisuudestaan. Yhdelle haastateltavalle arvostus elämää ja terveyttä kohtaan on kasvanut.²⁴⁵

Kaksi haastateltavaa on kokenut uskonnollisuuden olevan konkreettinen apu katastrofitilanteessa selviytymisessä. Molemmat käyttävät hiljaista sisäistä rukousta apunaan. Rukous auttaa heitä kokoamaan itsensä ja rauhoittumaan katastrofi-

238 H4, R136; H6, R93–94.

239 H6, R340–342; H13, R113 ja R294–300.

240 Ojala & Uutela 1993, 39.

241 Lindqvist 1985, 120–121.

242 Esim. Saari 2000, 25–27; Dyregrov 1994, 14. Ks. myös Ojala & Uutela 1993, 52.

243 H1, R333–335; H3, R462–465.

244 H3, R462–465.

245 H4, R410–413; H11, R450–454; H12, R939–940; H13, R385–387.

työhön. Toiselle heistä uskonnollisuudella on muitakin merkityksiä: Jumala antaa auttajalle voimia ja tulee tukemaan auttajan persoonan tiettyjä puolia. Hän kokee Pyhän Hengen täyttävän itsensä silloin, kun tuntee itsensä vajaaksi ja riittämättömäksi.²⁴⁶

”...ett mä tiedosta niissäki tilanteissa, että–oma kutsumus, siis mä, mä oon silleen kutsumistietonen, että, ett mä aina sanonki niis tilanteissa, ku mä menen, ni mä avaan tien sulle, ett saappaat lonksuu, ei pysy jalassa eikä kerta kaikkiaan pysy, mutt sit mä aina sanon, ett Herra, että tuu mukaa, ett nää on aivan liian suuret, ett mä en riitä toss ollenkaa mulla on joku semmone niinko luottamus niinko siihe, ett Jumala pukee sit tiettyihi tilanteisii voimalla, sellasella, ett mä en mee niinko omasa semmosessa varustuksessa, ihan inhimillisessä, tottakai mä meen inhimillisenä ihmisenä, mutt mä saan jotain enemmän–Kristuksen hengen hedelmistä ja siitä mitä on se rakkaus, ilo, rauha, pitkämielisyys, hyvyys, kärsivällisyys, ystävällisyys, uskollisuus, itsensä hillitseminen–siis kaikesta siitä jotain sellasta, mikä ei oo mun ikiomaa, mutt joka tulee tukemaan mun persoonan tiettyjä puolia...”²⁴⁷

Auttajalla on katastrofitilanteessa inhimillinen tarve poistaa turvattomuuden ja ahdistuneisuuden tunnetta, tilanteen mahdollisesti herättämiä ristiriitaisia tunteita ja rauhattomuutta. *Scharfenberg* tarjoaa tähän mielenkiintoisen näkökulman, johon olen valmis yhtymään. Hän puhuu lasta ahdistavista kokemuksista, esimerkiksi pimeänpelosta, jota tämä pyrkii siirtämään itsestään ”ulos” erilaisten satuhahmojen avulla.²⁴⁸ Tällä en tarkoita sitä, että Jumala olisi satuhahmo, vaan sitä, että Jumala voi satuhahmojen tavalla toimia ahdistuksen ulkoistajana. Työtilanteena epävarma katastrofitilanne saattaa herättää auttajan ”sisäisen lapsen” toisin sanoen avuttomuuden tunteita, joiden käsittelemiseen auttaja ottaa avukseen ehkä jo lapsuudesta opitun tavan, rukouksen, saavuttaa sisäinen tasapaino.

Kahden haastateltavan mukaan katastrofitilanteessa korostuvat myös ulkoiset merkit; pantapaita, sokeripala ja Hehu-liivi, jossa on risti selkäpuolella. Ulkoisista merkeistä sekä auttaja että autettava tietävät, mikä on kyseisen auttajan tehtävä. Haastateltavien mukaan ulkoisilla symboleilla on yllättävä merkitys katastrofitilanteessa.²⁴⁹ Kaksi haastateltavaa kuvaa ulkoisten tunnusmerkkien ja ammattiroolin merkitystä näin:

”...se sokeripala vaan muistuttaa ensinnäki, että kuka tuo on ja sit se antaa mulle sen, että mä olen nyt niinkun tässä–tässäkin tehtävässä [kirkon työntekijänä], en siinä mielessä, että mä saarnaan ja opetan, en vaan se–mutta se sokeripala siinä, siinä tuota eli se amm-amm–[ammattillisuus] ja sitten se muistuttaa siitä niinkun–amma-ammattillisuuden puo-puolesta, mutta että, että sä et voi pelkästään lähestyä tässä niinkun ammatti-ihmisenä, vaan sulla on ihminen, sä oot siinä itse myös hirveen vahvasti–ne kietoutuu toisiinsa se sun ammatti–rooli ja tuota ja ihmisenä olo, mutta se ammattirooli niinku auttaa se, että jos sä oot pelkästään ih-

246 H2, R645–646; H12, R65–66, R678–680, R692–700, R708–719 ja R722–724.

247 H12, R676–680, R692–698.

248 Scharfenberg 2000, 22–23.

249 H9, R269–280; H11, R495–518.

misenä ni-sä voit vajota, jos [naurahtaa] ja sotkeutua niinku jotenki siihe, siihen niinkun hirveen, hirveen syvälle [autettavan tunteisiin]-”²⁵⁰

”...sellasessa tilanteessa korostuu myös ihan tämmöset ulkoset merkit, että-ett ku ite tiesi olevansa pantapaidassa, niin tiesi vielä enemmän kuka on, ett-ett, tommosess epäselvässä tilanteessa niin silläkin oli yllättävä-merkitys.”²⁵¹

Ulkoisia merkkejä, joita ovat esimerkiksi edellä esiintyneet pantapaita, sokeripala ja Hehu-liivi, kutsutaan roolikalustoksi. Roolikaluston tehtävänä on erottaa eri roolit toisistaan. Lisäksi niillä on merkitys, joka aineistostakin selkeästi erottuu: niillä on roolia tukeva vaikutus.²⁵² Tällä tavalla ne auttavat auttajaa itseään muistamaan oman tehtävänsä. Paitsi auttajalle itselleen, ulkoiset merkit katastrofitilanteessa ovat merkki myös muille organisaatioille sekä autettaville. Tässä tulee esiin *Bantonin* mainitsemat roolisymboleiden ulottuvuudet: kommunikaatio ja kontrolli.²⁵³ Merkit toimivat eräänlaisena siltana kommunikaatiolle; autettavalla on esimerkiksi mahdollisuus puhua hengellisistä asioista sellaisen henkilön kanssa, joka kantaa mukanaan kirkollista tunnusmerkkiä. Kontrollin ulottuvuus liittyy rooliodotuksiin. Katastrofitilanteessa kirkon työntekijän odotetaan antavan henkistä ja hengellistä tukea. Samalla rooliin liittyy odotettu kontrolli: hehulainen itse ei voi näyttää omia tunteitaan, vaan hänen odotetaan olevan vahva ”olkapä”, johon voi tarvittaessa nojata.

4.2. Hehu-ryhmän rooli: vertaistuki

Sosiaalinen ulottuvuus ja ryhmän merkitys auttajan selviytymiselle tulee katastrofityön jokaisessa vaiheessa hyvin näkyviin. Hehun ryhmähenki saakin haastateltavilta kiitosta.²⁵⁴ Katastrofitilanteessa ryhmä luo auttajalle turvallisuudentunnetta. Ryhmässä on helpompi toteuttaa tehtävän suorittamiseen liittyviä odotuksia, koska tällöin vastuu jakautuu useamman ihmisen kesken. Neuvojen ja päätöksentekovastuun jakaminen ja mahdollisuus tehtävien jakoon helpottaa auttajan työskente-

250 H11, R507–511.

251 H9, R268–271.

252 Sulkunen 1987, 145–146.

253 Banton 1965, 70.

254 H4, R317–318, R330–331; H5, R247–248; H8, R283; H9, R285; H11, R361–364; H13, R419–420.

lyä katastrofitilanteessa. Vertaisryhmä tarjoaa myös katastrofitilanteessa tärkeää sosiaalista tukea, jolloin tilanteesta tulee auttajalle hallittavampi.²⁵⁵

”...Nii varmaa, ryhmä toiminta–kyllä se organisaatio helpottaa–ja–ja kyllä siinä se työ itsessään varmaa auttaa siinä tilanteessa, oha se kiva–tunne–olla siellä Hehu–liivi päällä ja pollakkana, ku siellä saa olla sitte [naurahtaa]–että se ryhmän, se ryhmä itessään kyllä tukee jossai määrin...”²⁵⁶

Kallion mukaan sellaisessa ryhmässä, jossa on kaksi tai useampia hyvin samantapaisia roolikasaumia, saattaa ryhmän jäsenten välille syntyä yhteistyötä häiritsevä kilpailutilanne.²⁵⁷ Kilpailua ei Hehu-ryhmän sisällä kuitenkaan ilmennyt.²⁵⁸ Eriyisen tärkeänä ryhmää pidetään vastuun jakajana.²⁵⁹ Tällöin katastrofityöskentelyn onnistuminen ei ole ainoastaan yhdestä auttajasta kiinni. Vastuun määrään on Kivistön artikkelin mukaan tärkeää kiinnittää huomiota myös siitä syystä, että liian suuri vastuu saattaa auttajassa aiheuttaa kaunan tunteita autettavaa kohtaan.²⁶⁰ Myös Kaukosen mukaan vastuun aiheuttama stressi on yksi merkittävä katastrofityöhön liittyvä ongelma.²⁶¹

Päivittäisissä onnettomuuksissa auttaja saattaa toimia yksin. Tilanteet eivät yleensä ole yhtä kaoottisia kuin suuronnettomuuksissa. Osa haastateltavista mainitsi toimivansa mielellään yksin. He sanoivat pystyvänsä yhteistyöhön, mutta pitivät itseään enemmän yksin toimijoina.²⁶² Kaikki ”yksintoimijat” ovat miehiä. Osa sitä vastoin olisi päivittäisonnettomuustilanteessa kaivannut muita Hehulaisia.²⁶³ Espoossa työparin hälyttäminen tarvittaessa paikalle luo auttajalle turvallisuuden tunnetta. Työparin merkitys auttajan selviytymisessä tulee aineistosta ilmi ennen katastrofia tehtävässä työssä, katastrofitilanteessa sekä keskustelu- ja jälkipuolitiapuna katastrofitilanteen jälkeen. Myös Kaukosen tutkimuksen mukaan auttajan stressinsietoon vaikuttaa toimiminen osana koulutettua ryhmää.²⁶⁴ Lisäksi Nurmi on tutkinut pelastustyöntekijöiden ja poliisien jaksamista kriiseissä ja todennut, että työtovereista on ollut auttajille eniten apua. Vertaistuki on koettu jopa kriisiryhmän tukea tärkeämmäksi.²⁶⁵ Näillä perusteilla uskaltaudunkin suosittamaan edelleen päivystyspari-systeemin käyttöönottoa kaikilla Hehu-alueilla.

255 H2, R734; H3, R358–359; H5, R205–206, R231–232; H8, R330–331; H9, R305–311; H12, R853–854.

256 H2, R734–737.

257 Kallio 1979, 48.

258 H8, R283 ja R302–303.

259 H3, R358–359; H5, R205–206 ja R231–232; H9, R305–311.

260 Kivistö, 1998, 10.

261 Kaukonen 1996, 5.

262 H3, R394; H4, R317–318 ja R330–331

263 H9, R285; H12, R811–819, R828–830 ja R853–854.

264 Kaukonen 1996, 4.

265 Nurmi 1996, 9.

4.3. Organisaation rooli

4.3.1. Organisaation merkitys

Haastateltavista kaksi kehui Hehun järjestelmää selkeäksi. Heidän mielestään hälytysjärjestelmä on hyvin suunniteltu ja se saatiin jo toiminnan alkuvaiheilla nopeasti toimimaan. Nämä auttajat tuntevat ylpeyttä saadessaan toimia ensimmäisessä Hehun kaltaisessa organisaatiossa Suomessa.²⁶⁶ Vaikka osa Hehulaisista pelkääkin, ettei Hehu tiedä rooliaan seuraavassa mahdollisessa suuronnettomuustilanteessa, osa uskoo, että toimintaa on vuosien varrella pystytty kehittämään niin paljon, että rooli on selkeämpi kuin esimerkiksi Estonia-onnettomuuden yhteydessä.²⁶⁷ Koska Hehu ei joissakin tilanteissa tiennyt tarkasti omaa rooliaan ja siihen liittyviä tehtäviä, syntyi organisaation ja joidenkin muiden tahojen välillä kilpailua; toinen auttajaorganisaatio myös otti Hehun oman johtamisensa alaisuuteen.²⁶⁸ Auttajat ovat mahdollisesti kokeneet tämänkaltaisessa tilanteessa myös jonkinlaista hallitsemattomuuden tunnetta.²⁶⁹ Uskon tässä olevan yksi syy Hehu-ryhmän hyvään ryhmäkoheesioon. Ulkopuolelta tuleva uhka torjuttiin oman ryhmän kiinteyden lisäämisellä. Ryhmän kiinteyden on myös aikaisemmissa tutkimuksissa todettu lisääntyneen, kun ryhmä kilpailee toisen tai toisten ryhmien kanssa.²⁷⁰ Mielenkiintoisen lisäviivahteen tähän tuo Kaukonen, jonka mukaan liiallinen ryhmän kiinteyden vahvistaminen saattaa johtaa toisten ryhmien torjumiseen, joka voi johtaa edellä esitetyn kaltaiseen kilpailutilanteeseen.²⁷¹

Auttajan selviytymisen kannalta auttajaorganisaation roolin tiedostaminen on aineiston mukaan tärkeää siitä syystä, että rooliepäselvyyksistä johtuva organisaatioiden välinen kilpailu herättää haastatteluaineiston perusteella auttajissa epävarmuuden tunteita. Organisaation rooliepäselvyys luonnollisesti aiheuttaa epäselvyyttä myös auttajan rooliin. Eräs haastateltava kuvaa katastrofitilanteen tehtävänjaon merkitystä näin:

”...ett kyll se oli iha hyvä, ett se tehtäväjako–oli kuitenkin se verra selkeetä, se oli, se on nimittäi aina sitte, ku o paljo porukkaa, se ni vaarana, että sitte, sitte kaikki ei pysy siinä omassa roolissaa vaa rupee hosumaa siellä vähä ylimäärästä.”²⁷²

266 H2, R140–143, R204–205; H4, R560–562.

267 H6, R271–273.

268 H1, R224–225, R325–326, R405–411; H5, R244–245; H6, R425–426; H8, R289–299.

269 Ks. myös Kaukonen 1996, 5.

270 Ojala & Uutela 1993, 88.

271 Kaukonen 1996, 18.

272 H7, R329–335.

4.3.2. Johtaminen katastrofitilanteessa

Sielunhoitotehtävissä olleilla Hehulaisilla katastrofitilanteen johtamiseen liittyviä kommentteja haastateltavilla oli yllättävän vähän. Uskon tämän johtuvan siitä, että Hehun kokouksissa on paljon puhuttu Estonia-onnettomuudessa tapahtuneesta kilpailusta ja siitä, kuinka toinen organisaatio otti Hehun johdon käsiinsä. Tämä on siten jäänyt Hehulaisille päällimmäisenä mieleen. Sitä vastoin kaksi Hehu-ryhmän johtajana toiminutta haastateltavaa antoi ohjeita selkeään johtamiseen merkityksiä auttajan selviytymisen kannalta: selkeä organisointi ja johtaminen auttavat auttajaa suorittamaan annettua tehtävää.²⁷³ Tähän yhtyvät myös monet aikaisemmat tutkimukset.²⁷⁴ Auttajan on helpompi toimia, kun ohjeet ovat selkeät muuten kaoottisessa tilanteessa.

Haastattelujen perusteella voidaan myös sanoa, että katastrofitilanteessa auttajan selviytymistä tukee autoritaarinen johtamistyyli, vaikka se ennen katastrofitilannetta tehtävässä työssä onkin auttajan selviytymistä heikentävä tekijä. Johtovastuuseen liittyvät epäselvyydet ovat Kaukosen mukaan yksi katastrofitilanteen stressinlähteistä.²⁷⁵ Toisin sanoen: selkeä johtaminen ja ”ylhäältä” tulevat käskyt katastrofitilanteessa luovat auttajalle turvallisuuden tunnetta ja helpottavat auttajan roolissa pysymistä.

Aineisto antaa myös joitakin vastauksia siihen, miten johtaja itse selviytyy katastrofitilanteen johtamistehtävistä. Johtajan tehtäviin määrätylle Hehulaiselle erityisesti rajojen pitäminen katastrofitilanteessa näyttää olevan ongelma. Rajojen pitämistä tässä vaikeuttaa roolikasauma, jossa ovat katastrofitilanteen johtajan ja sielunhoitajan tehtävät. Tämä on joissakin tapauksissa johtanut siihen, että johtaja on tehnyt liikaa ja väsyttänyt itsensä pahasti. Psykkistä väsymystä sekä turhautumista on lisännyt ja Hehussa toimimisen motivaatiota laskenut organisaation puolelta tullut negatiivinen palaute Hehulaisen toimenkuvaan kuulumattomien tehtävien tekemisestä.²⁷⁶ Myös Kaukosen mukaan vaativan toiminnan arvosteleminen lisää tehdyn työn kuormittavuutta.²⁷⁷ Tässä tulee jälleen esille normista poikkeamiseen liittyvä rangaistus; haastateltavan kokema negatiivinen palaute. Palautteen tulkinnaan on saattanut osaltaan vaikuttaa auttajan raju väsymys. Tällaisessa tapauksessa ensimmäinen tehtävä on poistaa auttajan jälkioireet, jotta hän pystyy ottamaan palautetta vastaan. Tätä mieltä on myös *Sirkku Kivistön* haastattelema Dyregrov.²⁷⁸ Positiivinen, mutta realistinen palaute omasta toiminnasta on sekä johtajalle että muille auttajille kuitenkin tärkeää, jotta katastrofityöntekijän rooli voisi katastrof-

273 H10, R489–500; H11, R516–519.

274 Kaukonen 1996, 5.

275 Kaukonen 1996, 5.

276 H9, R399–402 ja R429–432.

277 Kaukonen 1996, 5.

278 Kivistö 1995, 5.

tilanteen jälkeenkin päästä positiivisella tavalla vahvistumaan. Tätä korostaa myös katastrofitilanteissa ilmentyneitä rooliristiriitoja tutkinut *Hartsough*.²⁷⁹

Johtajan roolissa toimivalle hehulaiselle auttamisen rajojen pitäminen ja katastrofityössä selviytyminen on vaikeampaa kuin sielunhoitajan roolissa työskentelevälle. Tämä johtuu siitä, ettei johtajan rooli ole sisäistynyt ”normaalia” seurakuntatyötä tekeväälle hehulaiselle. Hehu-organisaation johtajana toimivan auttajan rajat katastrofityössä näyttävät tarkoittavan sitä, että pystyy tarvittaessa siirtämään sielunhoitoon liittyvän auttamisvastuun muille ja hyväksymään sen, että auttamisen raja tulee vastaan.

Tästä esimerkkinä erään haastateltavan toiminta katastrofitilanteessa, jossa hän aluksi toimi sekä sielunhoitajan että johtajan roolissa. Molemmissa rooleissa toimiminen oli kuitenkin liian vaativaa, joten hän luovutti sielunhoitotehtävät muille hehulaisille. Ratkaisu oli tilanteessa hyvä ja auttajan energiaa vapautui johtamistehtäviin. Ratkaisu aiheutti auttajassa myöhemmin kuitenkin syyllisyydentunteita, jotka jäivät jälkipuinnin puuttuessa käsittelemättä.²⁸⁰

Johtajan roolissa toimimiseen liittyy myös vertaisryhmän puuttumisen ulottuvuus. Johtajan roolikasauma on erilainen kuin muilla hehulaisilla. Näin ollen johtajalla ei ole viiteryhmää, johon peilata omaa rooliaan. Lisäksi johtajaan kohdistuvat odotukset ovat erilaiset kuin sielunhoitajaan kohdistetut: hänen odotetaan yksin kantavan lopullisen vastuun koko organisaation toiminnasta ja päätöksenteosta.²⁸¹

Tähän tarvittaisiin lisäkoulutusta ja johtamiskokemusta. Eby on päätenyt tutkimuksessaan täysin samanlaiseen tulokseen; yksi katastrofitilanteen erityisen stressaavista tekijöistä on sellaisessa roolissa työskentely, jossa auttaja tuntee olonsa epämurkavaksi ja johon auttajalla ei ole koulutusta ja kokemusta.²⁸² Hyvänä ratkaisuna tähänkin ongelmaan voisi olla haastateltavien ehdottama koulutusjärjestelmä, jonka mukaan osa hehulaisista koulutettaisiin katastrofitilanteen sielunhoidon tehtäviin, osa johtamistehtäviin.²⁸³ Samalla tämän tulisi käytännössä tarkoittaa sitä, että johtaja vapautetaan katastrofiin liittyvistä sielunhoidon tehtävistä eli sielunhoitajan roolista.

4.3.3. Tiedonkulku

Tiedonkulku suuronnettomuustilanteissa saattaa olla ongelma. Tämä on Hehussa tiedostettu hyvin ja auttajat osaavat varautua informaation puutteeseen. Tieto pai-

279 Hartsough 1985, 48.

280 H12, R923–925; H13, R235–237 ja R252–263.

281 Kaukonen nimittää edellä esitettyjä johtajuuteen liittyvää ”yksinäisyyttä” johtajan eristyneisyydeksi. Kaukonen 1996, 31.

282 Eby 1985, 120.

283 H2, R504–508; H7, R131–136.

kanpäällä kuitenkin auttaa sekä auttajaa että autettavaa.²⁸⁴ Epätietoisuus on yksi merkittävä haaste auttajille katastrofitilanteessa: auttajan itsensä tulee pysyä rauhallisena.²⁸⁵

”...ett, ku sitä on niinku ittekin, ittekin ollu siinä tilantees tämmösen–epävarmuuden keskellä, koska, koska ei siin oo, siin ei ittekkään oo tienny, että, ettett, mitä seuraavaks on, mitä on tulossa–ett, ett tota, ett tavallaa, jos ois–jos ois niinku selkee, selkeesti–selkeesti tienny, tienny sanoo ihmiselle, että no näin tää homma nyt järjestyy ja ja siellä odottaa sitä ja sitä, niin–ää–ni tota oisha se ollu paljo helpompaa, mutt ett onha siinä itteki ollu–iha yhtä lailla ihmetelly, että kuinkaha tää järjestyy [naurahtaa] tää asia vai järjestyykö ollenkaa...”²⁸⁶

Kokemukset tiedonkulusta ovat odotusten mukaiset: tiedonkulussa on ollut katkoksia, epäselvyyttä ja virheitä.²⁸⁷ Kaukosen mukaan sekä liikainformaatio että informaation puute voivat aiheuttaa stressiä. Tässä tulee jälleen jo tulosluvussa 3 esiin tullut informaation prosessointiin liittyvä ulottuvuus.²⁸⁸ Hehulaiselle auttajalle informaatiotalouden korkea taso on luonnollisesti apu katastrofityöhön keskittymiseen ja selviytymiseen, vaikka tiedonkulku saattaa odotusten mukaisesti olla puutteellista. Rooliteorian valossa voidaan sanoa, että riittävä informaatio on auttajan katastrofityöntekijän roolissa pysymisen kannalta tärkeää.

4.3.4. Työvälineet

Organisaatiolla on merkitystä auttajan selviytymiselle erilaisten työvälineiden tarjoajana. Jaoin työvälineet kahteen ryhmään: konkreettisiin ja abstraktin tason työvälineisiin. Konkreettisten apuvälineiden merkitys auttajien selviytymistä ajatellen korostuu sekä katastrofitilanteeseen lähtiessä että itse katastrofitilanteen aikana. Haastateltavat mainitsivat sekä konkreettisia apuvälineitä että abstraktin tason työvälineitä, jotka vaikuttavat katastrofityössä toimimisessa.

Ensinnäkin mainittiin tekniset apuvälineet: kännykät ja hakulaitteet.²⁸⁹ Epävarmuustekijä, joka liittyy apuvälineisiin, on se jos auttaja joutuu katastrofitilanteessa miettimään teknisten laitteiden toimivuutta.²⁹⁰ Kaukonen painottaa puutteellisten varusteiden olevan huomattava avuttomuutta aiheuttava tekijä ja altistaa auttajan näin psyykkisille kriiseille.²⁹¹

284 H2, R686–688; H11, R646–650.

285 H11, R384–390.

286 H7, 292–299.

287 H6, R421; H8, R314; H9, R759–761.

288 Kaukonen 1996, 7–8.

289 H2, R208–209.

290 H2, R598, R617–618. Ks. myös Kaukonen 1996, 4.

291 Kaukonen 1996, 4.

”...tää on yks semmonen puoli, mikä–mikä pitäs aina olla, että nuo pitäs hallita nuo–viesti-viestintävälineet–mitenkä nopeasti kännykkä toimii ja–[naurua]–neki ku o aina vähä erilaisia, ku omat, onko niissä patterit kunnossa ja...”²⁹²

Eräs haastateltava mainitsi, että olisi hyvä, jos Hehulla olisi oma moniste, jota voisi ihmisille katastrofitilanteessa jakaa.²⁹³ Idea tähän on saatu Estonia-tilanteesta, jossa muun muassa SPR jakoi monistetta, jossa oli lyhyesti kerrottu mahdolliset tulevat jälkioireet sekä yhteystiedot auttaviin tahoihin niitä tarvittaessa.²⁹⁴

Hehu-kieli aiheuttaa joillekin Hehulaisille ongelmia. Epätietoisuuden ja pelkojen vähentämiseksi näiden auttajien toiveena onkin, että käytetyt termit voitaisiin muuttaa yksinkertaisemmiksi.²⁹⁵ Myös ensiaputaidot ja kielitaito toisivat varmuutta toimia katastrofitilanteessa.²⁹⁶ Lisäksi katastrofipsykologian että katastrofi-paikan maantieteellisellä tuntemisella koettiin olevan varmuutta tuova vaikutus.²⁹⁷ Auttajan abstraktin tason työvälineitä katastrofitilanteessa ovat järkipersoonaa ja intuitio.²⁹⁸ Näistä auttajat kokevat olevan hyötyä erityisesti sielunhoitotilanteessa toimimisessa. Intuitio auttaa ymmärtämään autettavan senhetkisiä tarpeita ja järkipersoonaa auttaa auttajaa pitämään omat tunteet katastrofityön ulkopuolella sekä vahvistamaan sielunhoitajan roolia.

Paitsi ulkoisia tunnusmerkkejä, myös työvälineitä voidaan kutsua roolikaluksi. Toimivan roolikaluksen tarkoituksena, kuten jo edellisessä luvussa totesin, on auttaa auttajaa pysymään annetussa roolissa. Konkreettisten välineiden käyttöön liittyvät epävarmuustekijät voitaisiin poistaa helposti koulutuksella. Lisäksi tutkimustulosten mukaan jokaisen auttajan henkilökohtaisia abstraktin tason työvälineitä tulisi etsiä ja vahvistaa. Myös Kaukonen korostaa, että auttajien koulutuksessa tulisi kiinnittää huomiota auttajien omien kykyjen vahvistamiseen.²⁹⁹ Myös tiedonkulkua että autoritaarista johtamistapaa tulisi katastrofitilanteessa painottaa. Nämä toimet tähtäisivät siihen, että turhat pelkoja aiheuttavat asiat pystyttäisiin poistamaan sekä auttajan katastrofityöntekijän roolissa pysymistä voitaisiin edelleen tukea.

292 H2, R615–619.

293 H10, R494.

294 Tekijän muistiinpanot.

295 H2, R535–537; H9, R155–157.

296 H2, R374; H7, R238–240; H9, R287–291 ja R296–298.

297 H9, R404–410; H11, R622–623.

298 H7, R451–452; H11, R66–69; H12, R104–105.

299 Kaukonen 1996, 4.

5. KATASTROFITYÖ PÄÄTTYY – ROOLISIIRTYMÄ KATASTROFITYÖNTEKIJÄSTÄ SEURAKUNTATYÖNTEKIJÄKSI

5.1. Auttajan jälkioireet

Haastateltavilla on ollut katastrofitilanteiden jälkeen sekä fyysisiä ja tunnetason oireita että käyttäytymiseen liittyviä oireita. Koettuja fyysisiä oireita ovat olleet: unettomuus, painon putoaminen, päänsärky, väsymys ja hartioiden kipeytyminen.³⁰⁰ Haastateltavilla esiintyneet tunne- ja käyttäytymisen tason oireet ovat: aggressiiviset unet, ärtyneisyys, katastrofitilanteen ”vellominen” mielessä, epävarmuuden tunteet omasta toiminnasta, oman varovaisuuden lisääntyminen, vihan ja syyllisyyden tunteet.³⁰¹ Yleisin koettu fyysinen oire on väsymys ja tunnetason oireena katastrofitilanteen miettiminen ja epävarmuus siitä, oliko omalla toiminnallaan todella pystynyt auttamaan apua tarvitsevia. Myös Mitchellin tutkimusryhmän auttajilla esiintyi unettomuutta, päänsärkyä, epätavallista väsymystä, ärtymistä ja painajaisia. Muita tutkimusryhmällä esiintyneitä jälkioireita olivat masennus, vaikeudet ihmissuhteissa, virheet työssä, ruoansulatus- ja muistamisvaikeudet.³⁰² Kuten edellä esitetystä voidaan nähdä, auttajien oireet ovat jo johdantoluvussa 1.2.1 esitettyjen³⁰³ uhrien oireiden kanssa hyvin samankaltaisia.

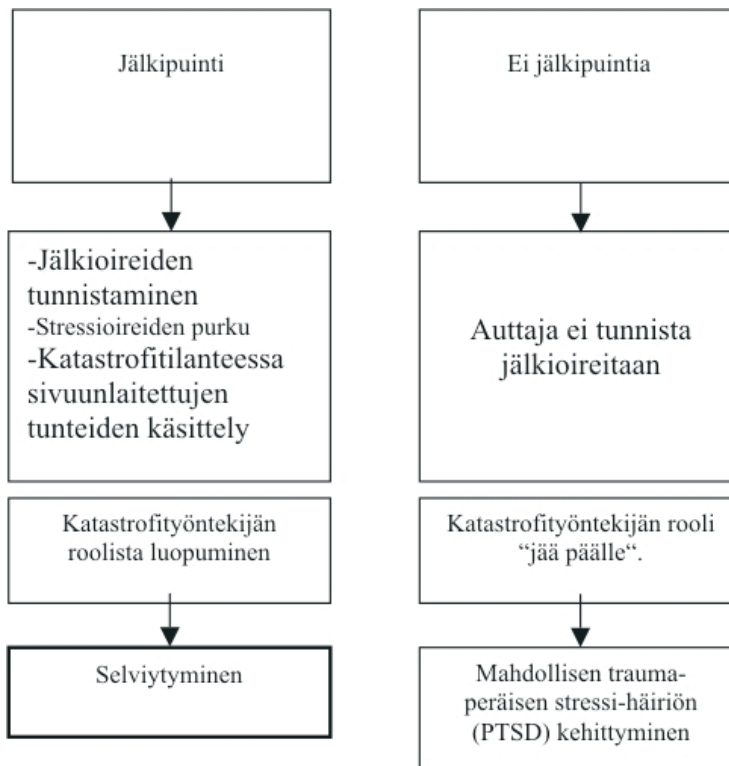
300 H4, R369, R417–418 ja R434–435; H8, R259 ja R 262–265; H9, R345–379, R416–420 ja R458–460; H11, R274–279.

301 H4, R369, R417–418 ja R434–435; H6, R523; H7, R410–412 ja R421–423; H8, R259 ja R262–265; H8, R376–379; H9, R416–420; H10, R717–721; H11, R274–279; H12, R583–584; H13, R400–414.

302 Mitchell 1985, 105.

303 Eränen 1996, 78–84.

Kuvio 7. Katastrofityön päättämisen tärkeys.



5.2. Siirtymävaihe 2

5.2.1. Jälkipuinti

Jälkipuinnin vaikutus erilaisiin fyysisiin ja tunnetason oireisiin on haastatteluai-
neiston perusteella hyvin mielenkiintoinen. Kuusi auttajaa kertoi, että heillä ei ol-
lut katastrofitilanteen jälkeen mitään oireita. Neljä näistä ei myöskään muista osal-
listuneensa erityiseen jälkipuintipalaveriin katastrofitilanteen jälkeen. Kaksi näistä
sanoi, ettei jälkioireita ilmennyt eivätkä he tunteneet kaivanneensa jälkipuintia.³⁰⁴
Kaksi sitä vastoin vastasi tähän tapaan: ”Katastrofi velloi kyllä mielessä pitkään ta-
pahtuman jälkeen, mutta jälkioireita ei tullut”. Toinen heistä kertoi lisäksi oman
varovaisuutensa lisääntyneen katastrofitilanteen jälkeen, mutta kertoo selvinneen-
sä katastrofitilanteesta seuraavaan päivään mennessä.³⁰⁵ Toisin sanoen näillä kah-
della oli tunne- ja käyttäytymistason oireita, mutta he eivät näyttäneet tunnista-
neen niitä. Yksi näistä kuudesta auttajasta oletti, että jälkipuintitilaisuuteen osallis-
tuminen vaikutti niin, ettei jälkioireita tullut.³⁰⁶

304 H1; H2; H5; H6; H7; H10.

305 H6, R523; H7, R410–412.

306 H10, R256–257.

Viisi haastateltavaa, jotka kertoivat jälkioireistaan, olivat osallistuneet jonkinlaiseen puintiin; katastrofitilanteen jälkeen järjestettyyn palaveriin, jossa kerrottiin muun muassa siitä, mitä tilanteessa oli tapahtunut. Mahdollisuutta henkilökohtaiseen purkuun ei kuitenkaan tarjottu. Esimerkiksi Estonia-katastrofin jälkeen järjestettiin yhteinen purku kaikille auttajatahoille yhdessä. Nämä auttajat olivat käyneet katastrofitilannetta läpi myös Hehun kokouksissa ja koulutustilanteissa sitä silmälläpitäen, mitä osa-alueita organisaatio voi kehittää katastrofista oppineena.³⁰⁷ Kolme haastateltavista, jotka eivät kuvailleet kokemiaan jälkioireita, eivät myöskään olleet osallistuneet tai eivät muistaneet osallistuneensa jälkipuintipalaveriin.³⁰⁸ Ainoastaan yhdelle kaikista haastateltavista tarjottiin aktiivisesti jälkipuintia ja mahdollisuutta purkaa stressioireita, mutta Hehu-organisaation ulkopuolelta.³⁰⁹ *Drabekin* mukaan organisaatioon perustuvan tukijärjestelmän puuttumisen vuoksi auttajilla saattaa ilmetä akuuttejakin jälkioireita.³¹⁰

Aikaisempien tutkimusten mukaan alttius posttraumaattisen stressihäiriön kehittymiselle ja jälkipuinnin teho vaihtelee yksilöittäin.³¹¹ Oma aineistoni mahdollistaa ainoastaan sukupuolten välisen eron analysoimisen jälkipuintiin suhtautumisessa. Tulos on mielenkiintoinen, mutta ei yllättävä. Kaikki haastattelemani naiset kaipasivat lisätukea organisaatiolta siitä huolimatta, oliko katastrofitilanteen jälkeen ilmennyt oireita vai ei. Naisten mielestä tilanteita pitäisi purkaa enemmän niin, että myös tunteiden purkaminen otettaisiin huomioon. Erään haastateltavan ehdotus on, että katastrofin satuttua paikanpäälle hälytettäisiin aina myös auttajista huolehtiva henkilö. Naiset hakevat myös miehiä useammin sosiaalista tukea toiselta Hehu-auttajalta, seurakunnassa toimivalta työtoverilta, ystäviltä ja puolisoilta.

Miehistä kolmella oli naisten kanssa hyvin samansuuntaisia ajatuksia. Kaksi näistä sanoo, että tilanteita voitaisiin purkaa enemmän auki. Yksi pitää auttajien tukijärjestelmää sekavana ja keskeneräisenä. Pikantin lisävivahteen saa siitä huomios- ta, että edellä esitetyistä miehistä kaksi on lisäkoulutukseltaan psykoterapeutteja, toisin sanoen, he ovat tottuneet terapiakoulutukseen kuuluvassa omassa psykoterapiassa puhumaan tunteistaan ja pitävät tunteiden purkamismahdollisuutta tärkeänä. Neljä miehistä ei kaivannut mahdollisuutta jälkipuintiin. Miehistä osa kuitenkin kiittelee tässä yhteydessä omaa puolisoaan kuuntelemisen taidosta. Yksi heistä pitää jälkipuintia tarpeettomana siitä syystä, että se saattaa nostaa ikäviä asioita pintaan. Yksi on sitä mieltä, että auttajan pitää itse tarvittaessa pystyä hake- maan apua.³¹² Asenne on hyvin tyyppillinen erilaisissa auttamisammateissa; auttaja itse ei ”tarvitse” tai kehtaa lähteä hakemaan apua.³¹³ Tämä tulee selkeästi ilmi seuraavasta kommentista:

307 H3; H4; H8; H11; H13.

308 H1, R337–342; H2; R784–788; H5, R261.

309 H9, R492–494.

310 Drabek 1985, 71.

311 Esim. Eby 1985, 123.

312 Jätän tästä kohta viitteet pois tutkimuseettisistä syistä.

313 Saari 2000, 278, 280; Kortesuoma & al. 1995, 36; Eränen 1991, 110.

”Kyllä nää nyt severtan pätevää porukkaa pitäs ollu, että pitää saada itte suunsa auki, että-jos on jotain tullu, nin sit on muute väärässä porukassa [nauraa]...”³¹⁴

Tutkimukseni perusteella voidaan sanoa, että jo pintapuolinen katastrofitilanteen jälkeinen palaveri auttaa auttajia tunnistamaan omia jälkioireitaan ja on siten tärkeä apu auttajan selviytymiseen. Oireiden purkamiseen sitävastoin tarvittaisiin syvällisempää ja henkilökohtaisempaa jälkipuinti-istuntoa.

”...mutta mikä varmasti auttaa mua on se, että se on -[?]-mä nään, että se jonkunlainen jälkipuinti sitte oman porukan kesken on sitte on ihan tärkeä, että saa vähän kertoo niistä tunteista ja siitä, miten se tilanne meni, että se-jotenki itelle selvittää sen tilanteen-[?]-, ett miten se meni ja miten mä selvisin-ihan ääneen.”³¹⁵

Myös Dyregrovin mukaan yksi jälkipuinnin tarkoitus on kuvata psykologisia ja fyysisiä reaktioita sekä katastrofitilanteen aistimusten, ajatusten ja tunteiden prosessointi ja hyväksyminen.³¹⁶ Jälkipuinti jäsentää asioita ja tekee katastrofin yksityiskohdat niin selviksi, ettei kenellekään jää tapahtumasta väärää käsitystä.³¹⁷ Avun tarjoamisen tulee olla aktiivista nimenomaan siitä syystä, että kaikki auttajat eivät tunnista omia jälkioireitaan. Ne, jotka tunnistavat, eivät välttämättä jaksa lähteä hakemaan apua tai ajattelevat ajan hoitavan oireet kuntoon. Tässä yhteydessä on syytä kiinnittää huomiota myös auttajan luonnollisen sosiaalisen verkoston tukeen. Aineistoni ei kuitenkaan vastaa kysymykseen, missä määrin sosiaalinen verkosto tukee auttajan selviytymistä. Tämä onkin yksi alue, joka kaipaa lisätutkimusta.

Jälkipuinnin järjestäminen on tärkeää myös siitä syystä, että yksi katastrofitilanteessa selviytymisen tapa näyttää olevan omien tunteiden sivuun laittaminen:

”...sillä tavalla tää on niinku täytyne-oppia myöski, että minä oon näissäki tilanteissa, minä oon pappina...tietysti minä maksan sitten siitä roolin kantamisesta jälkeinpäin, että...”³¹⁸

Sivuun laitetuilla tunteilla voi vielä pitkän aikaa katastrofitilanteen jälkeen olla vaikeasti käsiteltäviä ilmenemismuotoja. Yksi haastateltavista syyttää itseään, ettei hakenut apua katastrofitilanteen aiheuttamiin jälkioireisiin sillä seurauksella, että vielä vuosia tapahtuneen jälkeen katastrofiin liittyvä syyllisyydentunne vaivaa auttajan mieltä.³¹⁹ Eräsen mukaan katastrofitilanteessa sivuun laitettut tunteet ovat kyllä apu katastrofityössä, mutta ne vaikeuttavat stressistä toipumista.³²⁰

314 H3, R437–438.

315 H5, R270–274.

316 Dyregrov 1994, 235. Ks. myös Puusaari 1996, 38–40; Mitchell 1985, 109.

317 Veijalainen 1998, 40–41.

318 H4, R138–140.

319 H13, R362–364.

320 Eränen 1991, 110.

Osa hehulaisista on katastrofitilanteen jälkeen kääntynyt toisen hehulaisen puoleen sosiaalista tukea saadakseen ja puhuakseen tapahtuneesta.³²¹ Aikaisempien tutkimustulosten mukaan vain kymmenen prosenttia apua tarvitsevista auttajista hakee itse apua.³²² Vastuu auttajien huolehtimisesta pitää hehulaisten mielestä olla nimenomaan organisaatiolla. Hehun organisaatiossa pitäisi auttajien mukaan kiinnittää enemmän huomiota auttajien jaksamiseen ja jälkipuintien järjestämiseen.

”...varsinki kesällä–kun on vähän ihmisiä töissä, ett saattaa yhelle ihmiselle tapah-
tuu useampia näitä juttuja nii, niin joskus on sellanen tilanne, ett tarttis sen, ett
joku ulkopuolelt sanoo, ett hei, nyt poikki ja nyt sä tarviit yhen päivän vapaata ja ja
niinku täntyyppisiä, ett siihen meillä pitäis jotenkin–enemmän panostaa...”³²³

Myös Saari korostaa, että auttajien tuesta pitäisi tulla automaattinen osa jokaisen auttamisorganisaation työtä.³²⁴ Heiskanen mukaan jälkipuintiin tulisi osallistua jokaisen, jota tapahtuma on koskettanut eikä purkutapahtumaan osallistumisen hakukkuutta tulisi kysyä erikseen, vaan kaikkien oletetaan osallistuvan automaattisesti.³²⁵

5.2.2. Paluu tavanomaiseen työhön

Koska tutkimukseni ei ole seurantatutkimus, aineistoni ei vastaa siihen, mitä vaikutuksia jälkipuinnilla on auttajien jälkioireisiin pitkällä aikavälillä. Tästä on kuitenkin käyty viime aikoina vilkasta, erityisesti lääketieteellistä, keskustelua erityisesti siitä syystä, että saadut tutkimustulokset ovat olleet keskenään hyvin ristiriitaisia.³²⁶ Oman aineistoni perusteella jälkipuinnin merkitys on paitsi oireiden ensitunnistajana että niiden purkajana, myös selvänä merkinä katastrofityön päättymisestä.

”...mä koin ihan fyysisesti sen, että tää vastuu alkaa siirtyä –niinku multa pois, nin, niin silloin tuli se mieletön väsymys, ett mulla oli siis –mä hädin tuskin selvisin koti-
tiin–ett–ett sit mä olin ihan fyysisesti uupunu–nyt must ei nyt oo mitää ja pahinta
siinä oli se, ett mun päivystys jatku–ett jos jotain olis sattunu, nii mä en tiedä–ja sii-
hen kohtaa mä ajattelen, ett mä olisin todella tarvinnu sen, ett joku olis ulkopuolel-
ta sanonu, ett nyt loppu, ett–ett nyt sä tarviit lepoa, vaikkei siltä olis ehkä tuntunu
siinä kohtaa, nii, ett joku ois nähny sen, että–ett nyt menee liian lujaa...”³²⁷

321 H8, R393–395; H9, R392–395.

322 Hartsough 1985, 51.

323 H9, R75–80.

324 Saari 2000, 280.

325 Heiskanen 1994, 57.

326 Ks. esim. Salonen 1999; Autiosaari 1999; Koponen & Taiminen 1999.

327 H9, R353–364.

Kuten sitaatista näkyy, katastrofityön päättäminen saattaa väsyneelle auttajalle olla ongelma; hän jää katastrofipaikalle touhuamaan eikä osaa lopettaa työskentelyä ilman selvää väliintuloa. Tämä on Eräsen mukaan pelastustyöntekijöille hyvin tavallista.³²⁸ Myersin mukaan tämä johtuu siitä, että katastrofityöntekijän rooliin liittyy velvollisuuksien lisäksi myös tunne jännityksestä, luovuudesta, tarkoituksenmukaisesta työn tekemisestä ja ryhmään kuulumisesta. Arkityö saattaa katastrofityön rinnalla tuntua liian arkipäiväiseltä.³²⁹ Aineiston perusteella katastrofin selkeä päättäminen on tärkeää siis myös rooliteorian näkökulmasta käsin: jälkipuinti auttaa auttajaa luopumaan katastrofityöntekijän roolista ja siirtymään takaisin seurakuntatyöntekijän ja henkilökohtaiseen rooliin. Erityisen pitkään jatkuneen katastrofitilanteen jälkeen auttajalle tulisi järjestää vapaata seurakuntatyöstä eikä Hehu-päivystys saisi jatkuu.

328 Eränen 1991, 116.

329 Myers 1985, 43.

6. TUTKIMUKSEN ANTI JA JATKOTUTKIMUSHAASTEET

Lähestyin tutkittavaa ilmiötä kolmesta näkökulmasta, joiden avulla saavutin tutkimukselleni asettamani päämäärän; selvitin pääpiirteissään kirkon työntekijän katastrofityössä selviytymiseen liittyvän arvoituksen. Arvoituksen ratkaisua helpottivat rooliteoriat, joiden avulla ilmiö osoittautui monitahoiseksi ja mielenkiintoiseksi.

Tulosluvussa kolme käsittelin Hehun päätoimikuntaakin askarruttanutta kysymystä katastrofityöntekijän päivystysvastuuseen liittyvää problematiikkaa. Tärkeänä tuloksena aineistosta nousivat kaksi erilaista motivaatiotyyppiä, jotka rooliteorioita noudattaen nimesin sisäisen ja ulkoisen motivaation omaaviksi auttajiksi. Sisäisen motivaation omaava auttaja on vapaaehtoisesti ja omasta halustaan mukana suuronnettomuusvalmiusorganisaation toiminnassa. Samalla sisäisen motivaation omaava auttaja on vahvasti sitoutunut tehtäväänsä eikä koe päivystystehtävää jaksamisensa kannalta ongelmalliseksi. Ulkoisen motivaation omaavan eli tässä tapauksessa organisaation toimintaan määrätyn auttajan kokemus päivystystehtävästä on sitä vastoin selviytymistä ajatellen pohtimisen arvoinen asia. Ulkoisen motivaation omaavan auttajan rasiitteena päivystystehtävää ajatellen ovat aikapula, jatkuva valmiudessa olo, vastuukysymykset sekä pelot ja jännittäminen. Näiden haastatteluissa esille tulleiden seikkojen vuoksi auttajan on vaikea sitoutua päivystystehtäväänsä. Motivaatioon voidaan kuitenkin vaikuttaa; aineistosta näkyi selkeästi se, että erilaisilla rooleja vahvistavilla normeilla, päivystysparisysteemin käyttöönotolla ja päivystyskokemuksella on positiivinen vaikutus päivystysmotivaatioon ja sitä kautta tehtävään sitoutumiseen.

Paitsi motivaatiokysymyksillä, myös yhteistyöllä on moninainen merkityksensä auttajan selviytymisessä ennen katastrofia tehtävästä työstä. Paitsi yhteistyöllä oman organisaation sisällä myös yhteistyöllä muiden katastrofien psykososiaalisiin auttamistehtäviin osallistuvien auttajien kanssa on yllättävän suuri merkitys. Rooliteorioiden avulla myös yhteistyön merkitystä voidaan auttajan selviytymistä ajatellen paremmin ymmärtää; yhteistyö tarjoaa auttajille tilaisuuden rooliarviointien tekemiseen, rooliodotusten auki sanoittamiseen, niiden tiedostamiseen ja palautteen antamiseen. Edellä esitetyt seikat auttavat auttajaa oman roolinsa sisäistämisessä, vahvistamisessa ja rooliin sitoutumisessa. Yhteistyöllä on lisäksi roolikonflikteja, roolikasaumia ja roolisiirtymää helpottava vaikutus.

Myös organisaation toiminnan johtamisella on merkitystä auttajan selviytymistä analysoitaessa. Yksinkertaista voidaan todeta, että autoritaarinen ja laissez-faire-tyyppinen johtamistapa eivät tue auttajaa ennen katastrofia tehtävässä työssä. Auttajat toivovat demokraattista johtamistyyliä, joka pitää sisällään muun muassa sen, että auttajat voivat itse osallistua organisaation päätöksentekoon ja toiminnan suunnitteluun ja vuorovaikutus toimii organisaatiossa ylhäältä alaspäin ja päinvastoin. Johtamiskysymys ei aineiston valossa ole kuitenkaan aivan yksinkertainen: katastrofin satuttua toiveet johtajan roolista muuttuvat. Sekä siirryttäessä seurakuntatyöntekijän rooliin että katastrofitilanteen auttamistehtävissä toimiesaan auttajaa tukee parhaiten juuri autoritaarinen johtamistapa; se luo auttajalle turvallisuuden tunnetta ja auttaa auttajaa pysymään muuten kaoottisessa tilanteessa omassa sielunhoitajan roolissaan. Siirtymävaiheessa korostuvat johtamisen lisäksi tilanteeseen ennakoasenoitumisen tärkeys ja selkeät toimintaohjeet.

Seurakuntatyöntekijän rooli, oma auttajaryhmä ja katastrofitilanteeseen koottu organisaatio tarjoavat välineitä, jotka auttavat auttajaa katastrofitilanteessa pysymään omassa roolissaan ja mahdollistaa roolienvälisten ristiriitojen ratkaisemisen. Tällaisia apuvälineitä ovat autoritaarisen johtamisen tavan lisäksi koulutuksen ja työkokemuksen myötä muotoutunut seurakuntatyöntekijän ammattirooli, uskonnollisuus ja ulkoiset tunnusmerkit, vertaistuki, riittävä informaatio ja erilaiset konkreettiset ja abstraktin tason työvälineet.

Eivät ainoastaan ennen katastrofia tehtävä päivystystyö, siirtymä seurakuntatyöntekijän roolista katastrofityöntekijäksi ja työskentely katastrofin satuttua vaan myös siirtymä katastrofityöntekijän roolista takaisin seurakuntatyöntekijän rooliin ja katastrofin jälkeiset tukitoimet vaikuttavat auttajan selviytymiseen katastrofityössä. Jälkipuinnin järjestäminen on auttajan selviytymistä ajatellen hyvin tärkeää; se auttaa erilaisten jälkireaktioiden tunnistamisessa, stressioireiden purkamisessa ja katastrofitilanteessa sivuun laitettujen tunteiden käsittelyssä. Tätä kautta auttajan on mahdollista luopua katastrofityöntekijän roolista ja siirtyä takaisin ”arkirooleihin”.

Yhteenvetona voidaan todeta, että yksittäiset selviytymisen välineet koskevat pääasiassa katastrofityöntekijän roolia. Erityisesti liian suuret rooli-dotukset ja rooliristiriidat ovat selviytymisen kannalta ongelma. Selviytymistä sitävastoin tukevat roolin sisäistämistä ja rooliristiriitoja lieventävät sekä katastrofityöntekijän roolia vahvistavat että tukevat asiat.

Tutkimuksen päälöytönä pidän kehittämäni katastrofityön viisivaihemallia, jonka avulla katastrofityössä selviytymisen tutkimusta voidaan edelleen syventää. Malli antaa mahdollisuuden selviytymisen syvempään tutkimukseen paitsi Hehun kaltaisissa organisaatioissa, myös mallin eri osia hyödyntämällä yksittäisissä katastrofityön ammattiryhmissä.³³⁰

Tutkimusta tehdessä paljastui joitakin tutkimuksellisia aukkokohtia, joita olisi syytä jatkotutkimuksella tarkentaa. Aineistoni ei antanut selvää vastausta siihen,

330 Työni alla kevästä 2003 lähtien on väitöstutkimus, jonka aiheena on ”Talvi- ja jatkosodan rintamakokemuksista selviytymisen keinot”. Tutkimuksen yhtenä tavoitteena on testata kyseistä mallia ja kehittää sitä edelleen.

onko sisäisen ja ulkoisen motivaation omaavien auttajien selviytymiseen vaikuttavissa seikoissa eroja. Mielenkiintoinen ja erittäin hyödyllinen tutkimushaaste olisi etsiä edellä esitetyn kahden auttajaryhmän lisäksi muita auttajatyyppejä. Tuloksia voitaisiin hyödyntää esimerkiksi katastrofityöhön aikovien soveltuvuustestin laati-
misessa. Toiseksi auttajaorganisaation johtajana katastrofitilanteessa toimivan katastrofityöntekijän selviytymiseen vaikuttavia seikkoja tulisi tarkentaa. Kolmas tutkimuksellinen haaste olisi selvittää jälkipuinnin lisäksi katastrofityön siirtymäkoh-
taa 2 eli katastrofityöntekijän roolista luopumista helpottavia seikkoja.

LÄHTEET

Painamattomat lähteet

Hahun ydinryhmäläisten haastattelut

28.05.1999. Tekijän hallussa.
31.05.1999. Tekijän hallussa.
31.05.1999. Tekijän hallussa.
02.06.1999. Tekijän hallussa.
03.06.1999. Tekijän hallussa.
09.06.1999. Tekijän hallussa.
09.06.1999. Tekijän hallussa.
10.06.1999. Tekijän hallussa.
11.06.1999. Tekijän hallussa.
15.06.1999. Tekijän hallussa.
07.07.1999. Tekijän hallussa.
21.07.1999. Tekijän hallussa.

Työntekijöiden haastattelut

08.06.1999. Tekijän muistiinpanot. Tekijän hallussa.
22.06.1999. Tekijän hallussa.
24.08.1999. Tekijän hallussa.
27.08.1999. Tekijän hallussa.

Muut lähteet

Päätöimikunnan kokous 05.11.1998. Tekijän muistiinpanot. Tekijän hallussa.
Katastrofiharjoitus 24.11.1998 . Tekijän muistiinpanot. Tekijän hallussa.
Katastrofikoulutus 19.01.1999. Tekijän muistiinpanot. Tekijän hallussa.
Katastrofiharjoitus 20.04.1999. Tekijän muistiinpanot. Tekijän hallussa.
Ydinryhmän kokous 29.04.1999. Tekijän muistiinpanot. Tekijän hallussa
Katastrofikoulutus 06.05.1999. Tekijän muistiinpanot. Tekijän hallussa.
Ydinryhmän koulutus 19.05.1999. Tekijän muistiinpanot. Tekijän hallussa.

Eränen, Liisa

- 1993 Kopiot Liisa Eräsen pelastuslaitoksella luennollaan 7.10.1993 käyttämistä kalvoista. Tekijän hallussa.

Henkisen huollon toimintaohjeisto

- 1996 Henkisen huollon toimintaohjeisto: Pääkaupunkiseudun seurakuntien suuronnettomuuksia koskeva henkisen huollon toimintaohjeisto Helsingin aluehälytyskeskuksen toiminta-alueella. Hehun päätoimikunta.

Kaukonen, Esko

- 1996 Stressinhallinta pelastustoimissa. Pääkaupunkiseudun Henkisen huollon ydinyhtymien johtamiskoulutus keväällä 1996. Moniste. Tekijän hallussa.

Kirkon valmiussuunnittelu

- 1999 Kirkon valmiussuunnittelu. Kirkon kriisi- ja suuronnettomuusvalmiuden toimintaohje. HSRKYA. Kopio tekijän hallussa.

Saari, Salli

Kopio Debriefing-ohjeistosta. Salli Saaren ennaltaehkäisevän työn psykologian kurssin osanottajille kopioitavaksi annettu ohjeisto. Tekijän hallussa.

Lisäksi tekijän tutkimuspäiväkirjat, kopiot Hehun kokouspöytäkirjoista ja harjoitus- ja koulutusmateriaaleista. Tekijän hallussa.

Painetut lähteet

Kirkon tehtävä suuronnettomuuksissa

- 1992 Kirkon tehtävä suuronnettomuuksissa. Työryhmän muistio 1992. Kirkon diakonia- ja yhteiskuntatyön keskuksen julkaisuja 3. Helsinki.

Psykososiaalisen kriisiavun valmius Keski-Suomen alueella

- 1998 Psykososiaalisen kriisiavun valmius Keski-Suomen alueella. Länsi-Suomen lääninhallitus: pelastusosasto. Toim. Salimäki, Anne. Turku.

Salonen, Kari & al.

- 2000 Kirkko uudelle vuositukselle: Suomen evankelisluterilainen kirkko vuosina 1996-1999. Kirkon tutkimuskeskus. Tampere.

Traumaattisten tilanteiden psykososiaalinen tuki ja palvelut

- 1998 Traumaattisten tilanteiden psykososiaalinen tuki ja palvelut. Sosiaali- ja terveysministeriön monisteita 1998:1. Toim. Murtomaa, Markku & al. Helsinki.

Valmius puntarissa

- 1995 Valmius puntarissa. Henkinen tuki kriisi- ja onnettomuustilanteissa -projektin loppuraportti. MLL, SMS ja SPR. Helsinki.

KIRJALLISUUS

Ahtee, Katriina

1995 Yhteistyötä työnjakoa kehittämällä - Apua, mutta miten?: kriisityö ja sielunhoito onnettomuuksissa ja vaaratilanteissa. Diakonian vuosikirja 1995. Toim. Veikkola. Juhani & al. Helsinki. 46-55.

Alasuutari, Pertti

1994 Laadullinen tutkimus. 2.uud.p. Tampere.

Allardt, Erik

1983 Sosiologia. Juva.

Autiosaari, Riitta

1999 Katastrofi on kuin rajanylitys - paluuta ei ole. - Psykologi 4/99. Suomen psykologiliitto. Helsinki. 8-9.

Ayalon, Ofra

1995 Selviydyn!: yhteisön tuki ja selviytyminen. Suom. Absetz, Kimmo. MLL. Helsinki.

Banton, Michael

1965 Roles: an introduction to the study of social relations. London.

Clinebell, Howard J. Jr.

1980 Käytännön sielunhoito: uusia mahdollisuuksia evankeliumin toteutumiseksi vaikeuksissa olevien ihmisten elämässä. 3.p. Suom. Levanto, Leena. Helsinki.

Cullberg, Johan

1991 Tasapainon järkkyyssä: psykoanalyttinen ja sosiaalipsykiatrinen tutkielma. Suom. Rutanen, Mirja. Helsinki.

Drabek, Thomas E.

1985 Institutional and Political Context - Role Stressors and Supports for Emergency Workers. Proceedings from a 1984 Workshop. Sponsored by the National Institute of Mental Health and Federal Emergency Management Agency. Maryland. 60-83.

Dunning, Christine M.

- 1985 Prevention of Stress - Role Stressors and Supports for Emergency Workers. Proceedings from a 1984 Workshop. Sponsored by the National Institute of Mental Health and Federal Emergency Management Agency. Maryland. 126-145.

Dynes, Russell R. & Quarantelli, E. L.

- 1985 Role Simplification in Disasters - Role Stressors and Supports for Emergency Workers. Proceedings from a 1984 Workshop. Sponsored by the National Institute of Mental Health and Federal Emergency Management Agency. Maryland. 23-37.

Dyregrov, Atle

- 1994 Katastrofipsykologian perusteet. Suom. Teva, Tarja. Tampere.
1997 The process of psychological debriefings. - Journal of Trauma Stress 10/1997. 589-605.
1999 Toimiiko kriisien psykologinen jälkipuinti? - Psykologi 4/1999. Suomen Psykologiliitto. Helsinki. 10-13.

Eby, David L.

- 1985 A Disaster Worker's Response - Role Stressors and Supports for Emergency Workers. Proceedings from a 1984 Workshop. Sponsored by the National Institute of Mental Health and Federal Emergency Management Agency. Maryland. 119-125.

Ehrnrooth, Jari

- 1990 Intuutio ja analyysi - Kvalitatiivisen aineiston analyysi ja tulkinta. Toim. Mäkelä, Klaus. Helsinki. 30-41.

Eränen, Liisa

- 1995 Traumapsykologian lyhyt historia- Lopun alku: katastrofien historiaa ja nykypäivää. Toim. Salmi, Hannu. Turun yliopiston historian laitoksen julkaisuja n:o 39. Turku. 63-98.
1991 Katastrofipsykologia. Helsinki.

Figley, Charles E.

- 1985 Role of the Family: Both Haven and Headache - Role Stressors and Supports for Emergency Workers. Proceedings from a 1984 Workshop. Sponsored by the National Institute of Mental Health and Federal Emergency Management Agency. Maryland. 84-94.

Green, Bonnie L.

- 1985 Overview and Research Recommendations - Role Stressors and Supports for Emergency Workers. Proceedings from a 1984 Workshop. Sponsored by the National Institute of Mental Health and Federal Emergency Management Agency. Maryland. 1-22.

Grönfors, Martti

- 1982 Kvalitatiiviset kenttätömenetelmät. Porvoo.

Hartsough, Don M.

- 1985 Emergency Organization Role - Role Stressors and Supports for Emergency Workers. Proceedings from a 1984 Workshop. Sponsored by the National Institute of Mental Health and Federal Emergency Management Agency. Maryland. 48-58.

Helkama, Klaus & al.

- 1998 Johdatus sosiaalipsykologiaan. 2.p. Helsinki.

Hirsjärvi, Sirkka & Hurme, Helena

- 1980 Teemahaastattelu. Tampere.

Juuti, Pauli

- 1983 Työkäyttäytymisen teoreettinen tausta. Helsinki.

Kallio, Kyösti

- 1979 Yhteistyö ryhmässä. Espoo.

Kirk, Uffe

- 1992 Psykkinen ensiapu. Tanskankielinen alkuperäisteos Psykisk førstehjelp - og anden medmenneskelig skøtte. Dansk Røde Kors 1990. Suom. Mantsinen, Pauliina. MLL, SMS, SPR. Helsinki.

Kivistö, Sirkku

- 1995 Atle Dyregrov kriisi- ja katastrofityöstä: Jälkipuinnilla kannattaa aloittaa. - Psykologiuutiset 9/1995. 5.
- 1996 Kriisityön guru Jeffrey T. Mitchell Suomessa: kriisityö täällä hyvissä käsissä. - Psykologiuutiset 8/1996. Suomen psykologiliitto. Helsinki. 4.
- 1997 EMDR voi auttaa kun ihminen juuttuu traumaan. - Psykologiuutiset 9/1997. Suomen psykologiliitto. Helsinki. 12.
- 1998 Myötätuntopuomuksen asiantuntija Charles Figley Suomessa: Jokainen auttaja uupuu. - Psykologiuutiset 3/1998. Suomen psykologiliitto. Helsinki. 10-11.

Kontio, Piia & Liikkanen, Maaret

- 1998 Kuoleman kohtaaminen poliisin työssä. Helsingin yliopiston uskontotieteen laitoksen pro gradu- tutkielma. HYTTK.

Koponen, Salla & Taiminen, Tero

- 1999 Psykologisen jälkipuinnin tuloksellisuus - Duodecim 3/1999. 258.

Kortesuoma, Pentti & al.

- 1995 Apua auttajalle: sinulle, joka kohtaat toisen ihmisen tuskan. Oulu.

Kyngäs, Helvi & Vanhanen, Liisa

- 1999 Sisällön analyysi - Hoitotiede. Vol. 11, no 1/1999. 3-11.

Kyrölä, Ulla-Maija

1995 Diakoniatyöntekijä sielunhoitajana kriisitilanteissa - Sielunhoidon aikakauskirja 8. Toim. Aalto, Kirsti & al. Kirkon koulutuskeskus, Kirkon perheasian keskus ja Kirkon sairaalasielunhoidon keskus. Helsinki. 97-111.

Lehtinen, Ville & al.

1989 Sosiaalipsykiatria. Helsinki.

Lindström, Kari & Kalimo, Raija

1987 Työpsykologia. Työterveyslaitos. Helsinki.

Lindqvist, Martti

1985 Ammattina ihminen: hoidon etiikasta ja arvoista. Helsinki.

Minkkinen, Tuula

1999 M/s Estonian haveri ja pelastustyö: pelastustyöntekijöiden kokemukset ja psykologisen intervention merkitys. Acta Universitatis Tamperensis 662. Diss.

Mitchell, Jeffrey T.

1985 Healing the Helper - Role Stressors and Supports for Emergency Workers. Proceedings from a 1984 Workshop. Sponsored by the National Institute of Mental Health and Federal Emergency Management Agency. Maryland. 105-118.

Munnukka-Dahlqvist, Merja

1995 Selviytyminen ja henkinen tuki suuronnettomuuksissa - Apua, mutta miten?: kriisityö ja sielunhoito onnettomuuksissa ja vaaratilanteissa. Diakonian vuosikirja 1995. Toim. Veikkola, Juhani & al. Helsinki. 7-15.

Myers, Diane Garaventa

1985 A Response (to Dynes's & Quarantellis Article "Role Simplification in Disasters") - Role Stressors and Supports for Emergency Workers. Proceedings from a 1984 Workshop. Sponsored by the National Institute of Mental Health and Federal Emergency Management Agency. Maryland. 38-47.

Nurmi, Lasse

1996 Työtovereista suurin apu - Psykologiuutiset 6/1996. Suomen psykologiliitto. Helsinki. 9.

1999 Auttajan stressaantuminen on monen tekijän summa - Mielenterveys 4/1999. Suomen mielenterveysseura. Helsinki. 28-30.

Ojala, Toini & Uutela, Antti

1993 Rakentava vuorovaikutus. Helsinki.

Palosaari, Eija

1999 Coping merikatastrofin yhteydessä suomalaisten laivatyöntekijöiden kertomana: "Meri on suuri ja kaunis - sitä pitää kunnioittaa". Acta Universitatis Tamperensis 661. Diss.

Peltonen, Matti & Ruohotie, Pekka

1987 Motivaatio: menetelmiä työhalun parantamiseksi. Aavaranta-sarja n:o 4. Helsinki.

Poijula, Soili

1995 EMDR on kiinnostava menetelmä traumaattisten muistikuvien hoitoon. - Psykologi uutiset 3/1995. Suomen psykologiliitto. Helsinki. 9.

1999 Annettaanko trauman historian toistaa itseään vai otammeko opiksi? - Mielenterveys 4/1999, 6-12. Suomen mielenterveysseura. Helsinki. 6-12.

Puusaari, Hille

1996 Järkyttävät tapahtumat kannattaa puida läpi. - Mielenterveys 6/1996. Suomen mielenterveysseura. Helsinki. 38-40.

Rubenowitz, Sigvard

1985 Organisaatiopsykologia. Ruotsinkielinen alkuperäisteos: Organisationspsykologi och ledarskap. Suom. Tillman, Maarit. Ekonomia-sarja 96. Espoo.

Saari, Salli

2000 Kuin salama kirkkaalta taivaalta: kriisit ja niistä selviytyminen. Helsinki.

1996 Psykologisen työn organisointi ja ammatillinen psykologinen työ suuronnettomuuksissa - Apua, mutta miten?: kriisityö ja sielunhoito onnettomuuksissa ja vaaratilanteissa. Diakonian vuosikirja 1995. Toim. Veikkola, Juhani & al. Helsinki. 29-45.

Salmela-Aro, Katariina

1999 Jälkipuinnin jälkipuintia. - Psykologia: tiedepoliittinen aikakauslehti 2/1999. Suomen psykologinen seura. Helsinki. 128-129.

Salonen, Kristina

1999 Estonian haveri ja psykologinen interventio - Mielenterveys 4/1999. Suomen mielenterveysseura. Helsinki. 30.

Scharfenberg, Joachim

2000 Johdatus pastoraalipsykologiaan. Alkuperäisteos: Einführung in die Pastoralpsychologie (1985). Suom. Lehtilä, Merja. Toim. Kettunen, Paavo. Käytännöllisen teologian laitoksen julkaisuja 98. Helsingin yliopisto. Helsinki.

Sipilä, Jorma

1996 Sosiaalityön jäljillä. 2.p. Helsinki.

Sulkunen, Pekka

1987 Johdatus sosiologiaan. Porvoo.

Sundstén, Ulf

1998 Onnettomuudet ja äkillinen kuolema - Sielunhoidon käsikirja. 2. p. Toim. Aalto, Kirsti & al. Helsinki. 238-255.

Takaisin elämään: henkinen tuki ja onnettomuudet

1994 Takaisin elämään: henkinen tuki ja onnettomuudet. Toim. Heiskanen, Tarja. MLL, SMS ja SPR. Helsinki.

Toivanen Sirke

1997 Henkinen ja hengellinen apu kriisityössä. Mielenterveys-, päihde- ja kriisityön jatkolinjan päättötyö. Loimaan ammatti-instituutti. Loimaa.

Trots, Jan; Levin, Irene

1996 Att förstå vardagen: med ett symbolisk interaktionistiskt perspektiv. Lund.

Tutki ja kirjoita

2000 Tutki ja kirjoita. 5. p. Toim. Hirsjärvi, Sirkka & al. Helsinki.

Veijalainen, Mirva

1998 Jälkipuinti palauttaa elämään. - Mielenterveys 2/1998. Suomen mielenterveysseura. Helsinki. 40-41.

Ziljstra, Wybe

1971 Seelsorge-Training Clinical Pastoral Training. München.

LIITTEET

Liite 1. Traumaperäinen stressihäiriö (PTSD)

Liite 2. Haastattelukysymykset

Liite 3. Sitoumus vaitiolovelvollisuuden noudattamisesta pro gradu -tutkimuksessa

Huom!

Liitteet sisältyvät alkuperäiseen pro gradu -tutkielmaan, joka löytyy Helsingin yliopiston teologisen tiedekunnan kirjastosta. Tähän www-versioon niitä ei ole teknisistä syistä sisällytetty.