

**HYVINVOINTIA JA STRESSINHALLINTAA EDISTÄVÄ KOULUTUS JA
VERKKOINTERVENTIO POLIISIORGANISAATIOSSA
-PILOTTIKOKEILU SISÄ-SUOMEN POLIISILAITOKSELLA**

Satu Tiainen
Pro gradu -tutkielma
Psykologian laitos
Jyväskylän yliopisto
Toukokuu 2019

JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO

Psykologian laitos

TIAINEN, SATU: Hyvinvointia ja stressinhallintaa edistävä koulutus ja verkkointerventio poliisiorganisaatiossa -pilottikokeilu Sisä-Suomen poliisilaitoksella

Pro gradu -tutkielma, 48 s.

Ohjaaja: Raimo Lappalainen

Psykologia

Toukokuu 2019

TIIVISTELMÄ

Tässä tutkimuksessa tutkittiin hyväksymis- ja omistautumisterapiapohjaisen koulutuksen ja verkkointerventio sopivuutta poliisiorganisaatioon. Tutkimukseen haettiin vapaaehtoisia osallistujia poliisien virkasähköpostin ja Facebookin suljetun ryhmän kautta. Osallistujat olivat Sisä-Suomen poliisilaitokselta, Jyväskylän alueelta ja Tampereelta 16 poliisia (naisia $n = 8$, miehiä $n = 8$). Koulutuksia pidettiin kolme sekä Jyväskylässä, että Tampereella. Tutkimuksen päämääränä oli pilottikokeilun avulla kartoittaa, kuinka poliisit suhtautuvat koulutukseen ja verkkointerventioon, sekä miten koulutus ja verkkointerventio vaikuttavatko osallistujien työhyvinvointiin. Työhyvinvointia mitattiin psykologista joustavuutta työelämässä mittaavalla WAAQ-kyselyllä, psykologista joustavuutta mittaavalla CompAct-kyselyllä, masennus-, ahdistus- ja stressioireita mitattiin DASS-kyselyllä. Mittausten muutosta ajassa tarkasteltiin riippuvien otosten t-testillä. Osallistujien kokemuksia kartoitettiin kymmenen kysymyksen loppukyselyllä. Tutkimuksessa havaittiin tilastollisesti merkitsevä muutos lähes kaikissa mittareissa. Koulutuksella ja verkko-ohjelmalla saatiin lisättyä osallistujien psykologista joustavuutta, sekä vähennettyä heidän kokemiaan masennus-, ahdistus- ja stressioireita. Osallistujien kokemukset koulutuksesta ja verkkointerventiosta olivat positiivisia. Osallistujien vastausten perusteella voidaan sanoa heidän löytäneen hyväksymis- ja omistautumisterapian kuuden osa-alueen ydinasioita ja toteuttaneen niitä arjen tekojen kautta. Jatkotutkimusta tarvitaan, jotta tuloksia voitaisiin yleistää koskemaan koko poliisiorganisaatiota.

Avainsanat: Hyväksymis- ja omistautumisterapia, poliisiorganisaatio, työhyvinvointi, stressi

ABSTRACT

In this study, the usefulness of acceptance and commitment therapy-based training and online intervention was studied in the police organization. Volunteer participants were 16 police officers from the Finnish Police Department, Jyväskylä and Tampere (women $n = 8$, men $n = 8$). The aim of the study was how training three session grouptraining and online intervention affect participants' well-being at work. Occupational well-being was measured by a WAAQ questionnaire measuring psychological flexibility in working life and a CompAct questionnaire measuring general psychological flexibility. Depression, anxiety and stress symptoms were measured by a DASS measuring general questionnaire. Changes during the training were examined by the paired sample t-test and effect sizes. The participants' experiences were described after the training. Training and online program increased the participants' psychological flexibility and reduced their depressive, anxiety and stress symptoms. The participants' experiences of training and online-intervention were positive. Further research is needed in order to generalize the results to the whole police organization.

Keywords: acceptance and commitment therapy, police organization, occupational well-being, stress

SISÄLTÖ

TIIVISTELMÄ

SISÄLTÖ

JOHDANTO	4
Poliisityön piirteet.....	1
Työhyvinvointi.....	1
Stressitekijät	3
Hyväksymis- ja omistautumisterapia, HOT (Acceptance and Commitment Therapy, ACT).....	9
Tutkimuksen tavoitteet ja tutkimuskysymykset.....	15
MENETELMÄT	15
Tutkimuksen kulku	15
Tutkittavat	16
Yleistä koulutuksista.....	18
1. Koulutuskerta	18
2. Koulutuskerta	20
3. Koulutuskerta	20
Koulutuksissa käytetyt harjoitukset	21
Verkko-ohjelma	22
Arviointimenetelmät	22
Aineiston analysointi.....	25
TULOKSET	25
Osallistujien kokemukset koulutuksesta	29
Koulutuksen vaikutus henkilökohtaisiin arvoihin	29
Koulutuksen vaikutus arvojen mukaisiin tekoihin.....	30
Tietoisen läsnäolon kehittyminen koulutuksen aikana	30
Koulutuksen vaikutus omien ajatusten käsittelemiseen.....	31
Koulutuksen vaikutus hyväksyntätaitoihin	32
Palautetta kolmesta koulutuskerrasta.....	33
Palautetta ja kokemuksia verkko-ohjelmasta.....	34
Myönteisiä asioita koulutuksessa ja verkko-ohjelmassa.....	35
Kielteisiä asioita koulutuksessa ja verkko-ohjelmassa	36
POHDINTA	36
LÄHTEET	42

JOHDANTO

Poliisityön piirteet

Poliisin työ on eri lakeihin sidottua, vahvasti hierarkkista ja johdettua työtä. Poliisi käyttää auktoriteettia päivittäin työssään mikä tekee poliisin ammatista yhden voimakkaimmista ammasteista yhteiskunnassa (Gallo, 2011). Poliisin työ vaatii hyvän fyysisen kunnan lisäksi hyvää psyykkistä kuntoa, josta tulisi pitää huolta aivan kuten fyysisestäkin kunnosta. Poliisin työn piirteitä ja moninaisuutta voidaan ymmärtää poliisiorganisaation hierarkkisuuuden kautta. Poliisin päivittäiset tehtävät vaativat kuitenkin yksilöltä suurta joustavuutta sekä omatoimista, usein nopeaakin, päätösten tekoa. Poliisin työstä on mahdotonta tehdä täysin yleistäviä luonnehdintoja työtehtävien ollessa hyvin erilaisia. Siinä missä rikostutkijan työtä voidaan luonnehtia työksi, jossa työntekijä pystyy vaikuttamaan työpäivänsä sisältöön todella paljon, on kenttäpoliisin työ täysin päinvastaista. Rikostutkija pystyy kohtalaisen itsenäisesti valitsemaan mihin tutkimaansa juttuun hän paneutuu milloinkin. Kenttäpoliisi taas ei tiedä töihin tullessaan koskaan, mitä päivä tuo tullessaan. Tässä tutkimuksessa osallistujia oli usealta eri poliisityön osa-alueelta. Suomessa vuonna 2008 poliisiylijohtaja on vahvistanut yhdeksi poliisiorganisaation arvoista henkilöstön hyvinvoinnin (www.poliisi.fi). Poliisiorganisaatiossa tarvitaan edelleen paljon eri käsitteiden, kuten esimerkiksi stressin normalisoimista. Se, mikä psykologiassa on normaalia, kuten reagoiminen tiettyyn stressaavaan tilanteeseen, koetaan poliisiorganisaatiossa yhä usein heikkoudeksi. Poliisikoulutus Suomessa on huippuluokkaa, mutta edelleen siinä on puutteita ihmisen inhimillisten ominaisuuksien ja perusasioiden huomioimisessa. Poliisikoulutuksen jälkeen poliiseille on useassa poliisilaitoksessa hyvin vähän tai ei ollenkaan tarjolla psyykkistä työhyvinvointia ylläpitävää toimintaa (esimerkiksi työnohjausta). Fyysisen kunnan ylläpitämiseen poliisit saavat käyttää työaikaan viikoittain, tosin tämänkään toteutuminen ei ole mahdollista joka osastolla.

Työhyvinvointi

Kirschman, Kamena ja Fay, (2014) toteavat, että Amerikassa poliisit ja muut ensimmäisenä rikos- tai onnettomuuspaikalle saapuvat näkevät enemmän kurjuutta ja epätoivoa ensimmäisen viiden vuoden aikana urallaan kuin muut ihmiset koko elämän aikana. Amerikassa taas FBI on tutkinut, että 87 %

poliiseista kärsii posttraumaattisesta stressihäiriöstä (Smith, 2016). Rufon (2016) haastatteleva psykologian tohtori Zarse toteaa, että ainoastaan muutama poliisi ei altistu uransa aikana jollekin traumalle. Kaiken tämän vuoksi poliisin työn arvioidaan olevan yksi stressaavimmista töistä ja poliisien kärsivän useista fyysisistä, psyykkisistä ja käytöksellisistä seurauksista ja oireista. (McCraty & Nila, 2017). Poliisin työ on todettu useissa tutkimuksissa monella tapaa kuormittavaksi myös Suomessa (Huotari & Vuorensyrjä 2011). Työn kuormitusta voivat aiheuttaa työn sisältö tai organisatoriset tekijät. Useissa tutkimuksissa organisatoristen stressitekijöiden on todettu vaikuttavan poliisin työssä enemmän kuin työn sisällöllisten stressitekijöiden (Violanti, 2005).

Poliisin henkilöstöbarometreissa on todettu vahva yhteys työyhteisön toimivuuden ja työilmapiirin välillä (Huotari & Vuorensyrjä, 2011). Työyhteisön toimivuutta voidaan arvioida työilmapiirin lisäksi myös esimiestyön onnistumisella sekä työntekijöiden keskinäisellä vuorovaikutuksella.

Asiaa voidaan hyväksymis- ja omistautumisterapian näkökulmasta tarkastella siten, että jokaisella työyhteisön jäsenellä on pieni vastuu työilmapiiristä. Esimiehillä tämä vastuu on luonnollisesti suurempi. Organisaation toimivuutta voidaan mitata taloudellisen menestyksen sekä työntekijöiden psyykkisen ja fyysisen hyvinvoinnin kautta. Jotta nämä toteutuisivat, täytyy organisaation pitää huolta työntekijöistään ja antaa heille tarvittavat resurssit käyttöönsä (Simola & Kinnunen, 2005). Tässä tutkimuksessa toteutettujen koulutuskertojen yksi osa-alue, jota vahvistettiin huomaamatta, oli työilmapiiri. Työilmapiiriä voidaan tarkastella Juutin (2002) mukaan eri ominaisuuksien kautta. Näitä ominaisuuksia ovat mielipiteiden ilmaisumahdollisuus, ristiriitojen esiintyminen ja ratkaiseminen, avoimuus, keskinäinen luottamus sekä yhteisymmärrys. Työilmapiiri luodaan keskinäisessä vuorovaikutuksessa, johon osallistuvat kaikki työyhteisön jäsenet, jotka ovat vuorovaikutuksessa keskenään. Näin ollen eri ryhmillä voi olla hyvinkin erilainen työilmapiiri saman organisaation, jopa saman sektorin sisällä. Koulutuskertojen voidaan nähdä lisänneen myös ymmärrystä eri toimijoiden, kuten esimerkiksi kenttäpoliisien ja tutkijoiden välillä. Koulutukset ovat myös omiaan vahvistamaan avoimuutta, etenkin kokemusten jakamisen kautta.

Poliisin henkilöstöbarometrin tuloksissa on korostettu henkilöstöjohtamisen tärkeyttä ja sen kehittämistä, asiajohtamisen rinnalla, sekä eräänlaisen ”puhumisen kulttuurin” lisäämistä. Tällä tarkoitetaan asioiden avointa käsittelemistä työyhteisössä, etenkin työhyvinvointiin ja työilmapiirin liittyvien tärkeiden asioiden. Yhtä lailla tärkeää on näiden asioiden käsitteellistäminen. (Huotari & Vuorensyrjä, 2011). Kaikenlainen psykologisen tiedon, kuten ihmisen reaktioiden ja hyvinvointia lisäävien tekojen jakaminen, palvelee tätä tarkoitusta.

Stressitekijät

Poliisin työ aiheuttaa sekä akuuttia, että kroonista stressiä, joka näkyy ahdistuneisuutena, työuupumuksena ja masennuksena, sekä yleisen elämänlaadun heikentymisenä (Trombka ym., 2018) Erityisiä stressitekijöitä poliisin työssä ovat muun muassa fyysisen väkivallan uhka, uhkaukset, nopeaan päätöksentekoon liittyvä juridinen vastuu, voimankäyttötilanteet, käskyttävä johtamistapa, hierarkkinen organisaatorakenne, byrokrania sekä paperityöt. Poliisin työssä on läsnä näiden lisäksi samat stressitekijät kuin monessa muussakin työssä, kuten kiire, työpaine, esimiestyön huono laatu sekä organisaatiomuutokset ja –uudistukset. Ymmärtääkseen poliisin työn mukanaan tuomaa stressiä täytyy tunnistaa poliisin työssä eteen tulevat moninaiset työtilanteet. Poliisi voi kohdata päivittäin vaativia konfliktitilanteita, sekä itsen kohdistuneita, että tilanteita joihin poliisi kutsutaan asiaa selvittämään. Kuolemaa, eriarvoisuutta, väkivaltaa, myös lapsiin kohdistuvaa väkivaltaa, kaltoinkohtelua, vakavia onnettomuuksia, sekä asiakkaiden tunteiden kirjoa vihasta epätoivoon ja suureen suruun. Rikostutkinnassa toimiva poliisi käy tämän lisäksi jopa useita tunteja kestäviä kuulusteluja rikoksista epäiltyjen, asianomistajien ja todistajien kanssa, jossa käydään yksityiskohtaisesti läpi epäiltyä rikosta. Poliisin henkilöstöbarometrissa suurimmaksi stressitekijäksi vastaajat nimeävät organisaatiolähtöiset tekijät (Huotari & Vuorensyrjä, 2011). Näitä ovat esimerkiksi esimiestyön laatu sekä työyhteisön erilaiset toimivuuden ongelmat, kiire ja työpaine, byrokraattiset toimintatavat sekä organisaatio itsessään. Poliisien määrä suhteutettuna suoritemääriin, kuten poliisille tullessiin tehtäviin ja rikosilmoituksiin sekä myös katsottaessa pelkästään suoritemääriä, osoittaa että työmäärä poliisissa on jatkuvasti kasvanut.

Huotari ja Vuorensyrjä (2011) ovat löytäneet poliisin henkilöstöbarometrissa neljä eri stressiolottuvuutta.

1. Johtamisen ja työyhteisön toimivuuden ongelmat. Tämän voidaan nähdä toimivan kahteen suuntaan; mikäli johtaminen ja työyhteisö ovat toimivia, voi tämä olla yksi suurimmista syistä työhyvinvointiin poliisiorganisaatiossa. Kuitenkin poliisiorganisaation hierarkkinen linjaorganisaatio ja puolisoillaallinen johtaminen yhdistettynä vähäiseen vaikutusmahdollisuuteen voi toisaalta olla työhyvinvointia merkittävästi alentava tekijä ja vaikuttaa suuresti koettuun stressiin.
2. Kiire ja työpaine. Kuten usealla muullakin alalla, myös poliisiorganisaatiossa kiire ja aikapaine ovat alati läsnä lähes joka sektorilla, mutta erityisesti kenttä- ja tutkintasektorilla.

Työn tuottavuuden lisääminen teknisin keinoin on poliisiorganisaatiossa rajoitettua ja suurin osa tuottavuuden kasvusta pyritään saavuttamaan työntekijöiden työtä lisäämällä. Lisäksi on huomattava, että, useat tekniset uudistukset ottavat oman aikansa ennen kuin ne koetaan toimiviksi ja ennen kuin niitä opitaan kunnolla käyttämään.

3. Fyysisen väkivallan uhka. Poliisin työ on moniulotteisesti kuluttavaa, pahimmillaan ihmistä traumatisoivaa. Vaikka tutkimuskirjallisuuden mukaan fyysisen väkivallan uhan yleisyys ei ole poliisin työssä kovin suuri, on huomattava, että fyysisen väkivallan uhka on usealla poliisin työn osa-alueella kuitenkin alati läsnä vähintään ajatusten tasolla ja siihen tulee varautua työtehtävissä koko ajan. Lisästressiä saattaa tuottaa se, ettei työasioista voi puhua läheisilleen.
4. Työn liialliset vaatimukset ja tehtäväkuvan epäselvyydet. Nämä kytkeytyvät tiiviisti yhteen johtamisen ja työyhteisön ongelmien sekä kiireen ja työpaineen kanssa. Työn liialliset vaatimukset on todettu usein tutkimuksissa yhdeksi merkittävimmistä stressitekijöistä.

Stressi syntyy, kun ympäristön ja yksilön tarpeet joutuvat ristiriitaan. Lazarus ja Folkman (1984) ovat luoneet vuorovaikutusteorian, jonka mukaan ihmisen kohdatessa stressitekijän, joka ylittää hänen voimavaransa, syntyy stressiä. Vuorovaikutusteoriassa korostetaan ihmisen kognitiivista arviointiprosessia. Yleismallia siitä, kuinka paljon kukakin kestää stressitekijöitä ei voida tehdä. Stressinsieto riippuu monesta eri tekijästä, samat asiat eivät aiheuta stressiä jokaiselle ihmiselle. Vuorovaikutusteoriassa stressitekijän ilmaantuessa ihminen tekee ensin primaariarvion ja sen jälkeen sekundaariarvion tilanteesta. Primaariarvio tehdään ensin, ja siinä ihminen arvioi stressaavan tilanteen merkityksen oman elämänsä kannalta. Tähän liittyvät muun muassa käsitykset todellisuudesta ja tapahtuman henkilökohtainen merkitys, tapahtuman luonne sekä tapahtuman esiintymistodennäköisyys. Näin ollen primaariarvio sisältää elementtejä hyvin monenlaisista tekijöistä, kuten ihmisen sisäisestä maailmasta. Primaariarvio onkin ennen kaikkea ihmisen subjektiivinen arvio tilanteesta. On huomattava, että primaariarvio on eri ihmisillä hyvin erilainen, vaikka ulkoinen stressitekijä olisi täysin sama. Sekundaariarviossa tehdään arvio omista mahdollisuuksista hallita käsillä olevaa tilannetta sekä arvio tilanteen aiheuttamista haitoista. Sekä primaari- että sekundaariarvioihin liittyvät vahvasti myös omiin kokemuksiin liittyvät tekijät ja kokemukset siitä, mikä on toiminut aikaisemmin vastaavissa tilanteissa (Lazarus & Folkman, 1984). Primaari- ja sekundaariarvioiden jälkeen ihminen ottaa käyttöönsä tilanteeseen oikeaksi arvioimansa selviytymiskeinon. Selviytymiskeinot voidaan jakaa tunne- ja ongelmasuuntautuneisiin keinoihin.

Useimmiten stressitilanteessa ihminen käyttää näitä molempia. Ongelmasuuntautuneissa keinoissa ihminen pyrkii aktiivisesti ratkaisemaan tilanteen. Tunnesuuntautuneissa keinoissa yritetään lievittää tilanteen herättämiä tunteita (Folkman ym., 1986).

Kirschman ym. (2014) toteaa, että poliisin työssä suurin stressi tulee siitä, että stressi pitää piilottaa työtehtävissä. Poliisit kutsutaan usein paikalle, kun joku on menettänyt kontrollin. Poliisin työ sisältää muiden kontrolloimisen lisäksi paljon myös omien reaktioiden, tunteiden, tuntemusten ja tekojen kontrollointia. Stressireaktiot ovat erittäin tarpeellisia poliisin työssä ja työn moninaisuutta pohtiessa on helppo havaita, että poliisin työpäivään voi mahtua useita tilanteita, joissa stressireaktiot aktivoituvat. Gallon (2011) mukaan on huomattava, että vaikka stressi on tarpeellista tietyissä tilanteissa, liika stressi voi aiheuttaa muun muassa aisti-, kognitiivisia ja affektiivista vääristymiä, jolla voi olla myös käytöksellisiä seurauksia. Tällaisia reaktioita ovat esimerkiksi pupillien laajentuminen kovassa stressissä, jotta ihminen voi havaita ylimääräisen informaation. Asian käänttöpuolena aistijärjestelmä kapenee tiettyyn fokukseen. Äärimmäinen stressi vaikuttaa myös muistiin. Kohonnut kortisolitaso voi heikentää muistin toimintaa. Stressaavassa tilanteessa poliisin voi olla vaikeaa palauttaa asioita pitkäkestoisesta muistista ja yhdistää aistien kautta tulevaa tietoa vastaamaan parhaiten tilanteessa tarvittavia keinoja. Tämänkaltaiset muistihäiriöt ovat kuitenkin väliaikaisia, ja normaali muistin toiminta palaa, kun kortisolitasot palautuvat. Äärimmäisen stressaava tilanne aiheuttaa ylitarkkaavaisuutta, joka saattaa olla paniikinomainen tila tai lähellä paniikkia, jolloin yksilöstä tulee erityisen herkkä erilaisille uhkille ja vaarallisille ärsykkeille. Tällöin poliisi ei pysty huomaamaan eroa uhkaavien ja ei-uhkaavien merkkien välillä. Tämä voi johtaa virheelliseen toimintaan uhkatilanteissa. Kuten kuka tahansa, myös poliisit voivat kokea toisenlaisiakin vääristymiä äärimmäisessä stressitilanteessa. Aistivääristymät voivat sisältää esimerkiksi kuulohavaintojen poissulkemisia tai muuttuneita havaintoja ajan kulussa, kuten tapahtumien hidastumista tai nopeutumista. Kognitiiviset vääristymät voivat sisältää dissosiaatioita ja ajatuksia tai epäuskoa, jotka voivat aiheuttaa säikähdyttä. Stressaavan tilanteen jälkeen saattaa tulla posttraumaattisia oireita, kuten jaksottaista tai hidastunutta, siirtynyttä affektiivista vääristymää, joka sisältää pelkoa, ahdistusta, surullisuutta, turtumusta, syyllisyyttä tai painajaisia. Stressi vaikuttaa kognitiivisiin prosesseihin, jotka käsittävät toiminnan sekä käynnistävän toiminnan ja aikaisemmat havainnot uhista ja vaarasta. Stressi on erittäin subjektiivinen kokemus, johon vaikuttavat poliisin henkilökohtaiset taidot, voimavarat ja tietoisuus, selviytymiskeinot, fyysinen ja psyykinen kunto sekä hyvinvointi. Mikäli nämä eivät ole kunnossa, ne voivat vielä edelleen vahvistaa stressin negatiivisia vaikutuksia. Mikäli poliisi on kovin kuormittunut, on vaikea tehdä oikeanlaisia päätöksiä. Tällöin päätökset voivat perustua tietyn ryhmän suosimiseen, ylikuottavaisuuteen, omiin uskomuksiin tai ajatusvääristymiin (Gallo, 2011).

Anshelin (2011) mukaan tärkeintä vaikuttavassa stressin hallinnassa on kyky käyttää toimivia selviytymiskeinoja. Selviytymiskeinot ovat taito ja kuten mikä tahansa taito, se on opittavissa harjoittelemalla. Tätä ennen pitää kuitenkin tulla tietoiseksi omista, usein käytettävistä selviytymiskeinoista ja niiden toimivuudesta. Liian usein poliisien käyttämät selviytymiskeinot ovat huonoja, kuten alkoholin käyttö, tupakointi, äkillinen ja räjähtävä viha ja kärsimättömyys. Huonot selviytymiskeinot aiheuttavat ongelmia fyysisessä ja psyykkisessä terveydessä ja hyvinvoinnissa. On myös mahdollista, ettei asioita yksinkertaisesti käsitellä ollenkaan. Koska poliisikulttuurissa vaikuttaa vahva kontrolloiminen, saattaa välttämissuuntautunut selviytymisstrategia olla poliiseilla erityisen haitallinen ja aiheuttaa esimerkiksi alkoholismia, lääkkeiden käyttöä, eristäytymistä ja jopa itsemurhia pitkällä aikavälillä (Bilich-Erich, 2009). Tutkimuksissa on todettu, että poliisit käyttävät usein alkoholia lievittämään stressiä. Välttämissuuntautunut selviytymisstrategia lisää tutkimusten mukaan myös masennus ja pakko-oireita (Lappalainen ym., 2004). Kyynistyminen on yksi välttämissuuntautuneista selviytymisstrategioista, jota poliisit usein käyttävät. Kyyninen ihminen pystyy hetkeksi etäännyttämään itsensä stressiä aiheuttavista tunteista, mutta pitkällä aikavälillä tämä strategia luo ongelmia esimerkiksi ihmissuhteisiin. On merkillepantavaa, että kyynistyminen liittyy vahvasti myös pitkään jatkuneeseen stressiin ja on kiistatta yksi työuupumuksen ulottuvuuksista (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001).

Suurin vaara sairastua posttraumaattiseen stressihäiriöön on peruspoliisityötä tekevillä kenttäpoliiseilla (Kirschman ym., 2014). Tämä johtuu siitä, että he joutuvat menemään usein tilanteisiin hyvinkin puutteellisilla lähtötiedoilla tietämättä mikä heitä odottaa. Toinen erityisen riskialtis ryhmä ovat kumulatiivisesta stressistä kärsivät, jotka kohtaavat useita peräkkäisiä traumoja. Saari (2000) korostaa traumaattisten tilanteiden käsittelemisen tärkeyttä. Ongelmana poliisiorganisaatiossa saattaa olla se, ettei kaikkia traumaattisia tilanteita tunnisteta sellaisiksi. Poliisikulttuuri itsessään myös tukee negatiivisella tavalla käsittelemättömyyden kulttuuria. Saaren (2000) mukaan traumaattisia työtilanteita ovat esimerkiksi epäillyt rikokset, joissa uhrina on lapsi, työtehtävät, joissa uhreja on paljon, työtehtävät, joissa poliisi joutuu ampumaan kohti, haavoittamaan tai ampumaan kuolettavasti, pitkään kestäneet työtehtävät, etenkin jos lopputulos on epäonnistunut, työtoverin loukkaantuminen tai kuoleminen tai hengenvaaraan joutuminen. Huomattavaa on myös, että ihminen reagoi myös siihen, mitä olisi voinut tapahtua. Useat poliisin työtehtävät kuuluvatkin näihin Saaren (2000) luettelemiin traumaattisiin työtilanteisiin.

Poliisikoulutuksen alusta lähtien tulevia poliiseja pyritään valmistamaan monella tapaa työn vaatavuuteen ja kuormittavuuteen. Gustafsbergin (2018) väitöskirjassa tutkittiin poliisiorganisaatiossa yksilön resilienssiä ja pyrittiin koulutuksen avulla lisäämään sitä. Gustafsberg

on mukana kehittämässä ohjelmaa, jossa Suomen poliisiorganisaatio on myös mukana. Ohjelmassa poliisiopiskelijoita opetetaan esimerkiksi tasaamaan sykettään stressaavassa tilanteessa hengityksen avulla. Samalla opiskelijoiden tietoutta kehon reaktioista lisätään.

Omista tunteista puhuminen on poliisille vaikeaa, ja se koetaan maskuliinisessa poliisikulttuurissa helposti heikkouden merkinä (Bilich-Erich, 2009). Toisaalta tunteiden jakaminen on nuoremmalle sukupolvelle nykyään hieman arkipäiväisempää, ja esimerkiksi työharjoittelijoiden ohjaajia kannustetaan koulutuksessa kysymään harjoittelijoilta, miltä työtilanteet tuntuivat. Poliisin työssä on kahdenlaista vaaraa. Toinen on poliisin työ itsessään ja toisena vaarana on poliisikulttuurissa oleva ajatus, jonka mukaan avun pyytäminen osoittaa henkilökohtaista ja ammatillista heikkoutta (Rufo, 2016). Bilich-Erich (2009) toteaa, että poliisit ovat hyvin varovaisia siinä, kenelle he puhuvat tunteistaan, etenkin vaikeista tunteistaan, jos yleensäkin puhuvat kenellekään. Oman kokemukseni mukaan tiivis parityö, kuten esimerkiksi kenttäpoliisin työ tai yhtä hyvin lapsiin kohdistuneiden rikosten tutkijoiden työ luo hyvät olosuhteet sille, että eteen tulevien asioiden ja rikosten herättämistä tunteista voi puhua vapaasti tutulle ja luotettavalle työparille, jolle ei tarvitse selittää, mitä tilanteessa on tapahtunut, kun hän on itse ollut mukana tilanteessa tai tutkinnassa.

Kun poliiseja on paljon koolla, on huumori usein tummasävyistä, eivätkä ulkopuoliset sitä välttämättä ymmärrä. Huumori voidaan nähdä myös tärkeänä keinona purkaa stressaavia tilanteita ja sillä on paikkansa poliisiorganisaatiossa. Hienotunteisuutta on kuitenkin oltava mukana, eikä huumoria ole sopivaa käyttää silloin, kun paikalla on sivullisia (Järvelin, 2011). Kirschman ym. (2014) toteavat, että vaikka poliisien huumori voi kuulostaa rankalta, on se tärkeä osa stressin hallintaa ja auttaa myös ottamaan etäisyyttä työssä kohdattuihin vaikeisiin asioihin ja tilanteisiin. Huumori näyttelee myös tärkeää osaa sitomalla poliiseja yhteen ja antaa turvallisen mahdollisuuden osoittaa kiintymystä toisiinsa poliisikulttuurissa.

On huomattava, että vaikka poliisit usein puhuvat työminästään ja siviiliminästään, ei näitä kahta voi koskaan täysin erottaa. Vallalla olevan käsityksen mukaan esimerkiksi työuupumuksen kehittymiseen vaikuttavat myös muut kuin työhön liittyvät tekijät. Työuupumuksen taustalta voi löytyä esimerkiksi omassa sosiaalisessa ympäristössä esiintyviä ongelmia (riippuvuudet, oma tai läheisen terveydentila, perhehuolet) ja niiden ratkaisemattomuus sekä oman elämän historian tapahtumat (Huotari ja Vuorensyrjä 2011). Yksi lisästressi saattaa aiheutua siitä, että poliisi ei voi puhua työasioista puolisolleen, joka ei ole poliisi ja taas toiselta puolen puolison, joka ei ole mukana poliisimaailmassa voi olla vaikea ymmärtää puolisonsa stressitekijöitä. Voidaan sanoa, että usein poliisi on tekemisissä asioiden kanssa, joiden ulottumattomissa useat ihmiset ovat. Kokemukset ja asiat, joita poliisit näkevät ovat usein elämän huonommalta puolelta.

Poliisiorganisaatiossa keskusteluun tulisi tuoda mukaan laajempi näkökulma kuin pelkästään työnkuormittavuus ja siitä johtuva työuupumus. Työuupumus voidaan nähdä virheellisesti ainoastaan työstä johtuvana, jolloin se vääjäämättä tuo eteen kysymyksen, joka kumpuaa poliisin organisaatiokulttuurista; onko työstä uupunut heikompi kuin me muut, kun hän ei jaksaa samaa työtä. Tämänkaltaisen ajatuksen voidaan nähdä entisestään ruokkivan ihmisten ponnistelemista ääri rajoillaan pitkään ennen avun hakemista. Äärimmäisissä tapauksissa on päädytty tekemään lopullinen ratkaisu omalla virka-aseella. Lievempiä, mutta yhtä kaikki huonoja vaihtoehtoja ovat esimerkiksi alkoholisoituminen. Esimiesten koulutusta työhyvinvoinnin osalta tulisi lisätä. Työssäjaksamista tulisi tukea ja pyrkiä avoimeen keskusteluun normaalin työn ohella (Rantala, 2005). Huomattavaa on, että työstressi voi vaikuttaa vahvastikin organisaatiossa, esimerkiksi tietyn ryhmän sisällä. Työstressi voi lisätä sairauspoissaoloja, ihmissuhdeongelmia työpaikalla sekä vähentää sitoutumista organisaatioon, mikä taas voi johtaa työntekijöiden halukkuuteen vaihtaa työpaikkaa (Kinnunen & Feldt, 2005). Kaikki edellä kuvatut johtavat vääjäämättä myös työtehon laskemiseen. Decin ja Ryanin (2000) mukaan työntekijän tyytyväisyyttä voidaan nostaa, luontaista motivaatiota kasvattaa ja hyvinvointia parantaa luomalla organisaatiossa kannustava ilmapiiri itsenäisyyteen, jossa ei liikaa kontrolloida työntekijän käyttäytymistä ja työtapoja. Tärkeää on myös työntekijän tunne siitä, että organisaatio osoittaa tukensa työntekijöille. Bilich-Erich (2009) pohtii, että poliisiorganisaatiossa voi olla vaikea luoda itsenäisyyteen kannustavaa ilmapiiriä työn luonteen ja poliisikulttuurin vuoksi. Poliiseille suunnatun toimivan koulutusohjelman avulla olisi mahdollista vaikuttaa haitallisiin stressinkäsittelykeinoihin, kuten välttämissuuntautuneisiin strategioihin ja opettaa poliiseille toimivampia stressinkäsittelykeinoja.

Järvelin (2011) toteaa väitöskirjassaan, että Kauhajoella vuonna 2008 tapahtuneen ampumatapauksen yhteydessä eniten traumatisoitunut henkilö oli kokenut kriisipsykologin avun olleen merkittävästi yhteydessä tapahtuneesta toipumiseen. Järvelin toteaa, että poliisiorganisaatiolla tulee olla valmius ohjata henkilöitä ammattilaisen luokse tarpeen vaatiessa. Etenkin Amerikassa poliisien psyykkisen hyvinvoinnin tukemiseksi on kehitetty useita erilaisia ohjelmia, kuten esimerkiksi resilienssin lisäämiseen tähtäävä ohjelma (McCarty & Nila, 2017). Gallo (2010) on kehittänyt poliiseille oman HOT:n, eli hyväksymis- ja omistautumisterapiaan pohjautuvan ohjelman, jonka harjoituksia löytyy myös internetistä. Fay, Kamena, Benner, Buscho ja Nagle (2006) ovat kehittäneet psykoedukatiivisen ohjelman, joka vastaa kriittisissä tapahtumissa mukana olleiden tarpeisiin. He huomasivat asiakkaisissa uupumusta, eristäytymistä ja masennusta. Psykoedukatiivinen ohjelma on tarkoitettu auttajille sekä heidän perheilleen, ja sen tarkoitus on lisätä ymmärrystä kriittisissä tilanteissa mukana olleiden, sekä kumulatiivisesta stressistä kärsivien reaktioita kohtaan.

Suomessa poliiseilla on mahdollisuus hakeutua Järvelinin vetämään posttraumatyöpajaan, joka toteutetaan tällä hetkellä kaksi kertaa vuodessa (Järvelin, 2017). Työpajat ovat suosittuja ja toimiviksi todettuja. Voidaan kuitenkin pohtia poliisityön luonne huomioiden, onko tämä riittävää.

Hyväksymis- ja omistautumisterapia, HOT (Acceptance and Commitment Therapy, ACT)

ACT (Acceptance and Commitment Therapy), suomeksi HOT (hyväksymis- ja omistautumisterapia) kuuluu ns. ”kolmannen aallon” terapiamenetelmiin. HOT:n ensimmäinen tutkimus ilmestyi jo vuonna 1987, ja teoriaa on kehitetty ja tutkittu paljon siitä lähtien. Tunnetuksi HOT tuli vuosituhatien alussa. Nykyään HOT:a käytetään hyvin monella alueella, kuten työhyvinvoinnin saralla, sekä erilaisissa ongelmissa ja häiriöissä (Lappalainen ym., 2004).

Hyväksymis- ja omistautumisterapia pohjaa ajatukselle, että kärsimys on osa elämää (Hayes, Strosahl & Wilson, 1999). Se ei ole jotain, jota tulee välttää tai josta päästä eroon. HOT normalisoi ihmisen negatiivisiksi kokemia tunteita ja tuntemuksia ja muistuttaa, että ne ovat välttämätön osa elämää. HOT:ssa kaikki tunteet, ajatukset ja tuntemukset pyritään ottamaan vastaan sellaisena kuin ne ovat, välttelemättä niitä. Tutkimusten mukaan pyrkimys välttää tiettyä ajatusta itse asiassa lisää häiritseviä ajatuksia (Lappalainen ym., 2004). HOT:ssa kokemukset ovat keskiössä, mutta eivät samalla tavoin kuin monissa muissa terapiasuuntauksissa. HOT:ssa kokemusta ei nähdä ”vääränlaisena”, eikä sitä ole tarpeen muuttaa, vaan HOT:n menetelmin pyritään muuttamaan kokemuksen merkitystä, sen funktiota tai vaikutusta. Tarvetta muutokseen arvioidaan jokaisen henkilökohtaisten arvojen kautta, esimerkiksi pohtimalla eläkö arvojensa mukaista elämää. HOT:n keskeisenä ajatuksena on se, että elämä tapahtuu juuri nyt (Hayes, 2013). Jos jää odottamaan tiettyä tunnetilaa tehdäkseen muutoksia kohti arvojensa mukaista elämää, on vaara, että etäännyykin tällä välin arvojensa mukaisesta elämästä ja tätä kautta psykologisesta hyvinvoinnista. Arvojen mukaisten tekojen tekeminen ei vaadi tietynlaista mielentilaa, vaan tekojen toteuttaminen voi tuoda pitkällä aikavälillä hyvinvointia, vaikka ne eivät sillä hetkellä tuntuisi mielekkäiltä. (Hayes, 2013). Huomattavaa on myös se, että ihmismielelle on luontaista suhtautua epäilevästi uuteen ja se herättää epämiellyttäviä ajatuksia. Ihminen on luonnostaan myös taipuvainen toteuttamaan opittuja tapoja niin stressin käsittelyssä kuin kulkureitin valitsemisessäkin. Toisin toimiminen vaatii useita toistoja ja uuden tavan omaksumista (Pietikäinen, 2014).

HOT perustuu suhdekehysteoriaan (RFT: Relational Frame Theory), jonka mukaan kielelliset suhdekehukset kuuluvat kiinteänä osana ihmisyyteen (Hayes, Barnes-Holmes & Roche, 2001). Teorian mukaan yrityksemme käyttää esimerkiksi kielellisiä ongelmanratkaisutaitoja asioissa,

jotka eivät ole kielellisiä, johtavat kärsimykseen. Ihmisellä on taito johtaa asioiden välisiä suhteita sellaisiin kielellisiin asioihin, joissa suhdetta ei muuten ole olemassa. Esimerkiksi työyhteisössä yhden ihmisen pettymys esimieheen ja sen esille tuominen voi tuoda jopa koko työyhteisölle kielellisiä suhteita siitä, kuinka esimies toimii väärin ja epäreilusti. Kielellisten suhteiden johtaminen voi siis olla ainoastaan yksilön mielessä tapahtuvaa, mutta yhtä hyvin myös kokonaista ihmisryhmää koskevaa. Kielellisiä suhteita voidaan johtaa myös asioihin, jotka eivät ole koskaan tapahtuneet, vaan olemme ainoastaan kuvitelleet, jos ne tapahtuisivat (Lappalainen ym., 2004). Esimerkiksi paniikkikohtauksen kaupassa saanut ihminen saattaa johtaa tämän suhteen koskemaan kaikkia paikkoja, joissa on ihmisiä, ja alkaa vältellä samanlaisia paikkoja. Suhteiden johtamisen ei tarvitse olla kokemuksellista, vaan se voi olla myös esimerkiksi itseen kohdistuvaa kritiikkiä, joka johdetaan laajemmaksi ilman kokemusta todella tapahtuneista asioista. Tällöin ihminen ikään kuin itse tekee tulevaisuuttaan omassa mielessään, mikä alkaa ohjata käyttäytymistä. Kielellisten suhteiden tuottamaa kärsimystä lisää usein ihmisen taipumus miettiä menneitä tapahtumia ja pohtia uudelleen ja uudelleen mitä olisi voinut tehdä toisin ja kenties vielä vatvoa tätä läheisten kanssa (Hayes, 2013). Kärsimystä aiheuttaa myös kyky pohtia tulevaisuutta ja murehtia asioita etukäteen. Moninaisten kielellisten suhteiden vuoksi kokemuksellinen oppiminen on tärkeää, pyrittäessä muuttamaan ongelmallista käyttäytymistä (Lappalainen ym., 2004). Erittäin voimakkaissa kokemuksissa, kuten traumaattisessa tapahtumassa, voi olla myöhemmin vaikeaa ymmärtää ja tavoittaa, mistä pelossa on pohjimmiltaan kyse. Kokemus, kuten pelko, voi siirtyä esimerkiksi seksuaalisen hyväksikäytön yhteydessä nähtyyn esineeseen, kuten kelloon. Tällöin on mahdollista, että alkuperäinen traumaattinen tapahtuma (seksuaalinen hyväksikäyttö) on siirtänyt pelon kelloon ja jopa pelkkään sanaan ”kello”. Ongelmalliseksi suhdekehyykset tekee se inhimillinen asia, että ihmiset pyrkivät luonnostaan välttämään kärsimystä ja epämiellyttäviä kokemuksia. Tällöin vaarana voi olla esimerkiksi elämän huomattava kapeneminen (Hayes ym., 2006).

Hyväksymis- ja omistautumisterapiassa pääajatuksena on, että kärsimystä ei tule piilottaa, vaan se tulee hyväksyä osana normaalia elämää (Hayes ym. 1999). Erytisesti poliisin työtä ajatellen tämä ajatus on haastava. Kuinka ammatissa, jossa omien reaktioiden piilottaminen työtehtävillä on lähtökohta, voitaisiin soveltaa tällaista? Toisaalta, onko poliisien ammattiryhmä nimenomaan se, joka tarvitsisi tämänkaltaista koulutusta, jotta työssä tarvittavat suojakeinot eivät jäisi päälle siviilielämässä? Hayes ym. (2006) ovat tutkineet meta-analyysin keinoin hyväksymis- ja omistautumisterapian vaikuttavuutta ja havainneet HOT:n soveltuvan laajasti monenlaisiin tilanteisiin, kuten erilaisten sairauksien ja häiriöiden hoitoon, mutta myös interventioksi työyhteisössä. Hayes ym. (2006) havaitsivat psykologisen joustavuuden olevan yhteydessä

parempaan mielenterveyteen, pienempään todennäköisyyteen sairastua psyykkiseen sairauteen ja yhteydessä parempiin työsuorituksiin.

Hyväksymis- ja omistautumisterapia pyrkii lisäämään psykologista joustavuutta. Psykologisen joustavuuden lisääntymisellä on todettu olevan yhteys esimerkiksi myönteisiin muutoksiin sekä psykologiseen hyvinvointiin (Pietikäinen, 2016). Psykologisen joustavuuden lisääntyessä ihminen oppii huomaamaan esimerkiksi, milloin hän siirtyy välttämiskäyttäytymiseen tai pyrkii hallitsemaan tunteitaan. Tietoisuus näistä on ensimmäinen edellytys sille, että ihminen kykenee oppimaan muita, parempia ja toimivampia käsittelykeinoja (Hayes ym., 2004).

Psykologinen joustavuus koostuu kuudesta eri osa-alueesta, jotka ovat:

- Arvot: Arvot ovat henkilökohtaisia. Arvot ovat asioita joita pitää tärkeänä, kuten perhe, työ, hyvinvointi ja niin edelleen (Lappalainen ym., 2004). Arvot ovat myös toimintaa, ja ne ovat jokaisen itse valittavissa. Tämän seikan oivaltaminen on kaiken lähtökohta. Ihminen, joka on psykologisesti joustava, on tietoinen omista arvoistaan ja toteuttaa arvojensa mukaista elämää käytännön tekojen kautta (Pietikäinen, 2015).
- Arvojen mukaiset teot: Arvot muuttuvat tärkeiksi tekojen kautta. Arvojen mukaiset teot eivät aina ole tunnetasolla miellyttäviä, ja toteuttaakseen arvojen mukaisia tekoja voi joutua ponnistelemaan ja kokemaan pettymyksiä. Tässä piilee yleinen ansa, jonka mukaan kaiken tulisi olla miellyttävää ja tuottaa hyvää oloa (Pietikäinen, 2015). Ihmisellä on lähes aina vapaus valita, kuinka hän toimii eri tilanteissa. Arvojen mukainen elämä tarkoittaa usein myös omien reagoititapojen tarkastelua ja niiden toimivuuden arviointia (Lappalainen ym., 2004).
- Tietoinen läsnäolo: Tietoinen läsnäolo tarkoittaa asioiden tietoista tekemistä, ja sitä voi harjoitella missä ja milloin tahansa. Tällöin mieli palautetaan nykyhetkeen sen sijaan, että murehdittaisiin tulevaa tai mennyttä (Pietikäinen, 2015). Samalla lisääntyy tietoisuus valinnoista, joita päivän aikana tulee eteen, pieniä ja suurempia. Tietoinen läsnäolo lisää usein itsestään arvojen mukaisia tekoja. Tietoista läsnäoloa voidaan harjoitella myös hengityksen avulla (Lappalainen ym., 2004). Tietoisessa läsnäolossa tärkeää on antaa ajatusten, tunteiden ja tuntemusten tulla ja mennä, välttelemättä niitä. Tapahtumia, niin

ulkoisia kuin sisäisiä, on tarkoitus harjoitusten aikana havainnoida, mutta ei yrittää puuttua niihin millään tavalla.

- Havainnointi: Kirjallisuudessa puhutaan tarkkailijaminästä, joka vain huomaa mitä tapahtuu sisäisesti ja ulkoisesti (Pietikäinen, 2015). Tarkkailijaminän tarkoitus on opettaa huomaamaan, että ihminen on erillinen ajatuksistaan, tunteistaan ja muistoistaan. Näin esimerkiksi häiritsevän tunteen kokeminen voi muuttua helpommaksi huomaamalla, ettei ole yhtä kuin tunne. Tunne ei myöskään määrittele millainen ihminen on.
- Ajatusten eriyttäminen: HOT perustuu suhdekehysteoriaan, jonka mukaan inhimillisen kärsimyksen osasyt ovat ihmisten luomat kielelliset vaikutussuhteet (Pietikäinen, 2015). Ajatteleva mieli tuottaa koko päivän ajatuksia, joista toiset ovat hyödyllisiä ja toiset eivät. HOT:ssa tarkoitus on oppia huomaamaan ajatusten olevan vain ajatuksia, huomata, että niihin ei ole pakko reagoida, eivätkä ne määrittele meitä, eivätkä sitä kuinka toimimme. Yksinkertainen tapa on nimetä ajatuksia ajatuksiksi, kuten ”minulla on ajatus, että en jaksa lähteä lenkille.” Tämä ajatus ei kuitenkaan määrittele sitä lähdenkö lenkille vai en. Voin silti toimia toisin kuin ajatukseni sanoo minulle, ja toteuttaa näin arvojen mukaista elämää.
- Hyväksyntä: Hyväksyntä tarkoittaa kaikenlaisten tunteiden, tuntemusten, ajatusten ja muistojen hyväksyntää sellaisena kuin ne ovat (Pietikäinen, 2015). Niitä ei ole tarve kontrolloida mitenkään, vaan ne tulevat ja menevät sekä muuttuvat koko ajan. Hyväksyntä vaatii myös halukkuutta kohdata omat epämiellyttävät ajatukset, tunteet, tuntemukset ja muistot. On huomioitavaa, että halukkuus on yhtä lailla jotain, jonka voimme valita, vaikkei se tuntuisi aina miellyttävältä (Lappalainen ym., 2004).

Hyväksymis- ja omistautumisterapiapohjaisia interventioita on yhdistetty tutkimuksissa myös internetpohjaisiin hyvinvointiohjelmiin. Päivi Lappalainen (2015) tutki väitöskirjassaan kolmen internetpohjaisen psykologisen intervention vaikuttavuutta mielialaongelmiin ja yleiseen hyvinvointiin. Tutkimukseen osallistui 100 henkilöä, jotka jaettiin kolmeen eri ryhmään. Ryhmä 1 koostui 23 miehestä, jotka satunnaistettiin tutkimus- ja kontrolliryhmiin. Tutkimusryhmän interventio sisälsi kolme ryhmämuotoista tapaamista. Osallistujat saivat käyttöönsä myös esimerkiksi sykemittarit ja heidän tuli täyttää hyvinvointipäiväkirjaa. Kontrolliryhmällä ei ollut kasvokkaisia tapaamisia ennen loppumittausta, eivätkä he saaneet käyttöönsä teknologialaitteita. Vertailtaessa

tutkimus- ja kontrolliryhmän tuloksia Lappalainen havaitsi, että tutkimusryhmän interventio vähensi masennusoireita merkitsevästi verrattuna kontrolliryhmään. Muutos oli pysyvä puoli vuotta tutkimuksen jälkeen suoritetun mittauksen mukaan. Interventiolla oli myös muita positiivisia vaikutuksia. Intervention todettiin parantaneen terveydentilaa ja työkykyä ja vähentäneen psykologisia ja fysiologisia oireita sekä lisäävän tyytyväisyyttä elämään. Interventiolla oli vaikutusta myös työuupumuksen ja työnkuormittavuuden tekijöihin. Tutkittavat itse raportoivat tutkimuksen olleen hyödyllinen, sen lisänneen fyysistä aktiivisuutta sekä vähentäneen stressiä. Tutkittavat kokivat saaneensa lisää motivaatiota omasta hyvinvoinnista huolehtimiseen. Teknologialaitteet koettiin motivaatiota lisääviksi. Myös muissa osatutkimuksissa Lappalainen (2015) sai hyviä tuloksia ja argumentoi, että tutkimukseen perustuen voidaan sanoa hyväksymis- ja omistautumisterapiaan pohjautuvan, teknologialla tuetun ryhmäintervention, sekä verkkointervention, toteutettuna yksilöhoitoina vaikuttavan positiivisesti yleiseen hyvinvointiin ja vaikuttaen merkitsevästi tai lähes merkitsevästi masennusoireisiin niitä vähentäen (Lappalainen, 2015).

Englannissa on toteutettu useita tutkimuksia hyväksymis- ja omistautumisterapian toimivuudesta työympäristössä. Bond ja Bunce (2000) toteuttivat isossa lehtitalossa tutkimuksen, jossa oli 90 osallistujaa. Osallistujat jaettiin kolmeen ryhmään, joista yksi sai HOT:n pohjautuvaa koulutusta yhteensä kolme kertaa, kolme tuntia kerrallaan. Osallistujat saivat kotitehtäväksi hyväksymisstrategian tekemisen, minkä jälkeen heidän tuli käyttää tätä strategiaa töissään. Bond ja Bunce toteavat, että hyväksymis-omistautumisterapiaryhmän osallistujien psyykinen hyvinvointi parani ja he olivat avoimempia uudistuksille. Myös psykologinen hyväksyntä lisääntyi. Bond ja Buncen (2003) tutkimuksen mukaan työympäristössä hyväksyntä parantaa ammatillista hyvinvointia ja tehokkuutta sitä kautta, että työntekijät oppivat näkemään, mitä he voivat kontrolloida heidän työympäristössä ja -tilanteissa. Työntekijät, jotka ovat opetelleet hyväksyntää, ovat vähemmän vältteleviä työtilanteissa, jotka aiheuttavat ahdistusta tai ovat muuten vaikeita. He selviävät paremmin virheistä ja ovat tehokkaampia.

Useiden maiden poliisivoimissa on alettu ymmärtää psyykkisen hyvinvoinnin tärkeys fyysisten ominaisuuksien rinnalla ja sitä on pyritty lisäämään erilaisin keinoin. Brasilian poliisivoimissa on toteutettu tutkimus, jossa osallistujien tietoisuustaitoja lisättiin ja sitä kautta lisättiin hyvinvointia (Trombka ym., 2018). Australiassa Bilich-Erich (2009) on tutkinut hyväksymis- ja omistautumisterapiaa poliisivoimissa. Tutkimukseen valittiin satunnaisesti 123 poliisia. Hyväksynnällä tavoitellaan psykologista hyvinvointia ja sillä on vaikutusta tutkittavien käytöksen tasolla sekä töissä että yksityiselämässä. Ohjelmassa tavoiteltiin psykologista hyväksyntää erityisesti vaikeisiin ja häiritseviin ajatuksiin ja emootioihin. Bilich-Erich (2009) toteaa, että poliisit voivat hyötyä monin tavoin HOT-pohjaisesta interventiosta. Poliisit voivat oppia selviytymään ahdistavista

ajatuksista ja tunteista ilman välttämistä. Poliisit voivat myös huomata ja sitoutua heille tärkeisiin arvoihin ja niiden toteuttamiseen. Tällä voi olla vaikutusta paitsi yksilöön, myös laajemmin organisaatioon sekä poliisien perheisiin. Bilich-Erich (2009) toteaa, että positiivisuutta korostavassa yhteiskunnassa vaikeiden ja stressaavien henkilökohtaisten kokemusten piilottaminen muilta aiheuttaa kärsimystä. Erityisesti poliiseille on tärkeää säädellä epämiellyttäviä ja tuskallisia tunteita, tuntemuksia ja ajatuksia. Heikoksi leimautumisen pelossa on hyväksyttävämpää käyttää vihaa, kovuutta ja huumoria sekä piilottaa todelliset tunteet ja ajatukset näiden alle. Selviytymiskeinona tukahduttaminen ja välttäminen johtaa psykologiseen joustamattomuuteen (Bilich-Erich, 2009). Työyhteisössä työntekijän arvojen löytäminen ja ymmärryksen lisääminen arvoja ja arvojen mukaista elämää kohtaan voivat lisätä työhyvinvointia (Hayes, 2006).

Bilich-Erichin (2009) tutkimuksessa 123 poliisia satunnaistettiin tutkimus- ja kontrolliryhmään. Interventio perustui hyväksymis- ja omistautumisterapiaan, mutta ryhmät jaettiin edelleen niin, että yhdessä ryhmässä oli 5-12 henkilöä. Tutkimusryhmälle pidettiin kolme, kerrallaan 6 tunnin pituista koulutusta. Ensimmäisen ja viimeisen koulutuskerran väli oli 16 viikkoa. Toinen koulutus oli kolmannella viikolla. Bilich-Erichin (2009) tutkimuksessa kysyttiin osallistujilta, kuinka hyödyllisenä he kokivat HOT-työpajan. Yli 80 % vastaajista arvioi, että työpajasta tulee olemaan heille hyötyä sekä työelämässä että henkilökohtaisessa elämässä. Lähes 70 % arvioi oppineensa paljon itsestään kurssin aikana. Työpajojen tarkoituksena oli lisätä poliisien psykologista joustavuutta ja ohjata heitä kohti merkityksellistä elämää omien arvojen kautta. Nämä tavoitteet saavutettiin joltain osin. Bilich-Erichin (2009) HOT-pohjainen interventio paransi poliisien yleistä psyykkistä hyvinvointia. Tutkimuksessa saatiin alustavaa tukea ajatukselle, että HOT-pohjainen työpaja toimii myös poliisiorganisaatiossa. Kuitenkaan hyväksyntä ei ollut vaikuttavassa roolissa, vaan arvot, kuten esimerkiksi perhearvot. Bilich-Erich suosittelee, että tulevaisuudessa tutkimusta keskitettäisiin arvoihin sekä tutkimus- että kontrolliryhmässä. Kuitenkaan tulosten perusteella ei voida sanoa pelkästään arvojen vaikuttavan yleiseen psyykkiseen hyvinvointiin. On mahdollista, että onnistuminen yhdellä arvoalueella vaikuttaa myös muihin elämän osa-alueisiin myönteisesti. Tutkimuksen perusteella poliiseille näyttäisivät olevan tärkeitä sekä perhe- että työarvot. Toisen tärkeän arvon tuottama hyvinvointi heijastuu myös myönteisellä tavalla. Bilich-Erichin (2009) mukaan tutkimuksen yhteydessä tehdystä kyselyssä poliisit raportoivat ylivoimaisesti eniten, että ohjelma auttoi heitä siviilielämässä, parantaen heidän kykyjään kommunikoida, sekä lisäten heidän tietoisuutta ja ymmärrystä oman käytöksen suhteen. Ohjelma saattoi tuoda heille myös enemmän tietoisuutta omien arvojensa suhteen, mikä taas antaa uudenlaista merkitystä ja tarkoitusta elämään.

Tutkimuksen tavoitteet ja tutkimuskysymykset

Suomessa poliisiorganisaatiossa ei ole aikaisemmin toteutettu tutkimusta, joka pohjautuisi hyväksymis- ja omistautumisterapiaan. Gustafsbergin (2018) väitöskirja ja kehittämishanke sisältävät joitain HOT:n keskeisiä elementtejä, kuten kehon stressimekanismien rauhoittamista hengityksen avulla. Tutkimukseni yleisenä tavoitteena oli saada tietoa, sopiiko HOT:n menetelmät suomalaiseen poliisiorganisaatioon. Pää tavoitteena oli pyrkiä koulutuskertojen ja verkossa tehtävien harjoitusten avulla lisäämään osallistujien psykologista joustavuutta sekä vaikuttamaan heidän masennus-, stressi- ja ahdistustasoonsa. Toisena tavoitteena oli selvittää, kuinka osallistujat kokivat koulutukset sekä verkkotyöskentelyn. Tämä tutkimus voi ohjata tulevia tutkimuksia suuntaamaan työhyvinvointia tukevia interventioita poliisiorganisaatiossa sekä antaa hyödyllistä tietoa siitä, kuinka useissa eri ongelmissa toimiva HOT otetaan vastaan poliisiorganisaation sisällä. Tavoitteena on lisätä koulutukseen osallistujien tietoisuutta stressistä, reaktioista ja HOT:n eri osa-alueista sekä luoda avointa ilmapiiriä keskustelulle. Koska aiemmissa tutkimuksissa (Bilich-Erichin, 2009; Bond ja Bunce, 2000) HOT-pohjaiset interventiot on todettu tehokkaiksi, oletetaan myös tässä tutkimuksessa tutkittavien koetun hyvinvoinnin paranevan intervention seurauksena.

MENETELMÄT

Tutkimuksen kulku

Tutkimuksen alussa syksyllä 2017 laadittiin tutkimussuunnitelma, joka esiteltiin Sisä-Suomen poliisilaitoksen poliisipäällikkö Timo Vuolalle joulukuussa 2017. Tapaamisessa sovittiin tutkimuksen toteuttamisen yksityiskohdista, sekä siitä kuinka monta osallistujaa tutkimukseen olisi mahdollista ottaa ja kuinka paljon he saisivat käyttää työaikaan tutkimukseen osallistumiseen. Tutkimuksen osallistujamääräksi määriteltiin enintään kaksi kymmenen hengen ryhmää tai kolme 7 hengen ryhmää. Osallistujat saivat luvan käyttää tutkimuksen koulutusosioon työaikaan ja sen määräksi sovittiin yhteensä kolme koulutusta, jokainen kestoaltaan kolme tuntia, eli yhteensä koulutuskerrat kestivät 9 tuntia. Osallistujat tekivät Headsted-sivuston tehtäviä itsenäisesti, omalla ajallaan.

Koulutukset toteutettiin ja tutkimusaineisto kerättiin keväällä 2018. Tutkimukseen haettiin osallistujia lähettämällä sähköposti, jossa kerrottiin tutkimuksen aiheesta ja käytännön järjestelyistä. Sähköposti lähetettiin helmikuussa 2018 koko Sisä-Suomen poliisilaitoksen henkilöstölle virkasähköpostiin. Osallistujia haettiin tämän lisäksi myös poliisien suljetussa Facebook-ryhmässä, jolla tieto saatiin myös virkavapaalla oleville poliiseille. Osallistujat ottivat yhteyttä sähköpostitse, henkilökohtaisesti työpaikalla tai Facebookin kautta ja heille kerrottiin tarvittaessa lisää tutkimuksesta ja käytännön järjestelyistä.

Tutkittavat

Tutkimukseen hakeutui yhteensä 16 henkilöä, joista aluksi 10 Jyvässeudun alueelta ja 6 Pirkanmaan seudun alueelta. Viimeisellä koulutuskerralla yhden osallistujan virka oli siirtynyt Tampereelta Jyväskylään ja hän osallistui Jyväskylän ryhmään kolmannella koulutuskerralla. Kaikki osallistujat pysyivät koko tutkimuksen ajan mukana. Tutkimukseen osallistui 8 naista ja 8 miestä. Vuonna 2015 poliisien määrä henkilötövuosina mitattuna oli 7332 henkilötövuotta (Poliisin vuosikertomus, 2015). Naispoliisien osuus oli tuolloin 15,9 %. Näin ollen tutkimukseeni osallistui reilusti enemmän naisia kuin heitä prosentuaalisesti on poliiseina poliisiorganisaatiossa. Tutkittavat olivat iältään 29-51 vuotta. Virkaikä vaihteli 3-30 vuoden välillä. Viidellä henkilöllä oli alempi korkeakoulututkinto ja 11:sta keskiasteen koulutus. Osallistujista kaksi oli esimiesasemassa. Tutkittavista yksi oli tutkimuksen aikana virkavapaalla. Taulukossa 1. kuvataan tarkemmin tutkittavien taustatietoja.

Ennen koulutusta sekä Tampereen tutkittaville, että Jyväskylän tutkittaville perustettiin WhatsApp-ryhmät, joissa tutkija muistutti tapaamisista ja siitä, mihin osioon tutkittavien tulisi siirtyä Headstedissa. Osallistujat kävivät ryhmässä myös hieman oma-aloitteista keskustelua koulutusten herättämistä asioista. Tutkittavat täyttivät alkumittaripaketin ensimmäisen koulutuskerran alussa. Tutkittaville tarjottiin toisella koulutuskerralla Firstbeat-laite käyttöön kahdeksi päiväksi. Ne henkilöt, jotka ottivat Firstbeat-laitteen, täyttivät toisella koulutuskerralla CompAct-kyselyn. Kaikki tutkittavat täyttivät kolmannella koulutuskerralla loppumittaripaketin sekä loppukyselyn koskien koulutusten sisältöä ja sen hyödyllisyyttä. Alku- ja loppumittauksen välillä oli noin seitsemän viikkoa.

TAULUKKO 1.

Tutkittavien sukupuolijakauma, ikä, koulutustiedot, virkaikä sekä aika nykyisessä työtehtävässä.

		Tutkittavat (n=16)
Sukupuoli		Lukumäärä (%)
	Nainen	8 (50 %)
	Mies	8 (50 %)
Ikä		
	29-32	3 (18,8 %)
	33-36	0 (0 %)
	37-40	5 (31,3 %)
	41-44	5 (31,3 %)
	45-48	1 (6,3 %)
	49-51	2 (12,6 %)
Koulutus		
	Keskiaste	11 (68,8 %)
	Alempi korkeakoulu	5 (31,3 %)
Virkaikä (vuosina)		
	1-5	3 (18,8 %)
	6-11	5 (31,3 %)
	12-17	6 (37,5 %)
	18-22	0 (0 %)
	23-27	0 (0 %)
	28-30	2 (12,6 %)
Nykyisessä työtehtävässä (vuosina)		
	1-5	10 (62,5 %)
	6-11	4 (25 %)
	12-17	2 (12,6 %)

Yleistä koulutuksista

Koulutuksissa käytiin paljon sekä pari- että ryhmäkeskusteluja. Koulutuksen ajan puitteissa pyrittiin panostamaan siihen, että osallistujat voisivat jakaa kokemuksiaan, etenkin osioiden välissä ja harjoitusten jälkeen. Koulutuksissa käsiteltyjä asioita sidottiin poliisin työhön sekä oman ammatillisen kokemukseni, että aktiivisten tutkittavien esiin tuomien kokemusten kautta.

Toisella koulutuskerralla tutkittavat saivat halutessaan käyttöönsä kahden päivän mittaukseen Firstbeat-laitteen. Firstbeatin hyvinvointianalyysi perustuu sydämen sykevälivaihtelun mittaamiseen ja analysointiin. Hyvinvointianalyysista osallistujat näkevät kahden päivän (n. 48 h) stressin ja palautumisen välisen tasapainon, unen palauttavuuden, liikunnan terveysvaikutuksen ja energiankulutuksen sekä hyvinvointianalyysin kokonaispisteet (Firstbeat, hyvinvoinnin ammattilaisen opas, 2018). Osallistujat täyttivät Firstbeat.fi –sivustolla päiväkirjaa päivän aikana tekemistään asioista, ja Firstbeat käytti näitä apuna analysoidessaan edellä mainittuja asioita. Hyvinvointianalyysissä on selkokielellisesti kuvattu päivän kulku, jossa näkyy myös päivän stressaavimmat ja palauttavimmat hetket. Kaksi tutkimukseen osallistujista ei halunnut laitetta, muut ottivat laitteen käyttöön. Laitteen ottaneet tutkittavat saivat mittauksen jälkeen omaan sähköpostiinsa Firstbeatin hyvinvointianalyysin, ja heille tarjottiin mahdollisuutta käydä se läpi psykologiopiskelijan kanssa. Kukaan osallistujista ei kokenut tarvetta käydä analyysia läpi psykologiopiskelijan kanssa, mutta analyysi herätti paljon keskustelua sekä viimeisessä tapaamisessa, että ryhmille perustetuissa WhatsApp-ryhmissä ja myös henkilökohtaisesti tutkielman trkijän kanssa. Toisella koulutuskerralla Jyväskylän ryhmästä oli poissa yksi henkilö ja Tampereelta yksi henkilö. Kolmannelta koulutuskerralta Jyväskylän ryhmästä oli poissa kaksi henkilöä ja Tampereelta yksi.

1. Koulutuskerta

Ensimmäisen koulutuksen alussa psykologian professori ja tutkielman ohjaaja Raimo Lappalainen kertoi hyväksymis- ja omistautumisterapiasta, psykologisesta joustavuudesta ja tutkielmasta yleisesti. Lappalaisen puheenvuoron jälkeen koulutuksessa täytettiin mittaripaketti, johon kuuluivat WAAQ, DASS sekä CompAct. Tutkittavien taustatiedot kartoitettiin kyselylomakkeella. Osallistujille kerrottiin, miksi taustatiedot kerätään ja miten niitä säilytetään. Heille kerrottiin psykologin ammattietiikasta tutkimusmateriaalin kanssa, ja he saivat mahdollisuuden esittää kysymyksiä.

Koulutuksen toinen osio aloitettiin käytännön ohjeilla. Osallistujia neuvottiin Headsted.fi -sivustolle kirjautumisessa ja heille kerrottiin osioiden tekemisen aikataulusta. Aluksi

koulutuksessa käytin aikaa myös omien kokemusteni kertomiseen toimimisesta Jyväskylän yliopiston opiskelijan kompassissa hyvinvointivalmentajana ja siitä, miksi ajattelen HOT:n sopivan myös poliisiorganisaatioon. Tarkoituksena oli tutustuttaa tutkittavia omaan taustaan sekä luoda luottamusta valittuun teoriapohjaan. Tampereen ryhmän kanssa kävin enemmän läpi myös omaa työhistoriaani poliisiorganisaatiossa. Ensimmäisessä koulutuksessa käytiin läpi HOT:n kaksi ensimmäistä osa-aluetta, jotka ovat Headsted-ohjelmassa nimetty ”olennaiset asiat” ja ”työssä jaksaminen” (www.headsted.fi). Ensimmäisellä koulutuskerralla pääpaino oli arvoissa ja arvojen mukaisissa teoissa. Lisäksi koulutuksessa käsiteltiin stressiä ja sen kroonistumista, kehon stressimekanismeja sekä selviytymiskeinoja.

Stressiä lähestyttiin ajatuksella, millaista stressiä poliisin työ erityisesti voi tuottaa. Kehon stressimekanismeja käsitellessä katsoimme alussa lyhyen videon, jossa ”pakene-taistelee-jähmety” -reaktioita käytiin läpi. Tarkoitus oli normalisoida näitä reaktioita ja tuottaa keskustelua siitä, mihin voimme vaikuttaa esimerkiksi voimankeinojen käytön harjoittelun kautta ja mitkä reaktiot syntyvät harjoituksesta huolimatta. Tähän osioon pyrittiin tuomaan paljon esimerkkejä ja omakohtaisia kokemuksia. Selviytymiskeinoja käsitelimme koulutuksessa lyhyesti. Käsitelimme sekä toimivia että toimimattomia selviytymiskeinoja ja niiden tilannesidonnaisuutta (Kinnunen ym., 2005). Tarkoitus oli herätellä tutkittavien ajatuksia ja kiinnostusta asiaa kohtaan. Arvopohdinnan osiossa kävimme läpi myös ajatus- ja tunne-esteitä, joita saattaa mahdollisesti kohdata omia arvoja toteuttaessaan. Ajatusten herättäjänä toimi luettelo siitä, mitä ihmiset monesti kokevat tekevänsä liikaa ja mitä liian vähän (Pietikäinen, 2015). Arvojen mukaisissa teoissa kävimme läpi tekojen merkitystä itsessään sekä niiden merkitystä verrattuna ajatuksiin tai sanoihin (Pietikäinen, 2015). Koulutuksessa liitin arvojen mukaisiin tekoihin myös kokemuksellisen oppimisen hyödyllisyyden. Kävimme läpi esimerkkien avulla kuinka kokemuksellinen oppiminen ja oma historiamme vaikuttavat tulkintoihimme eri tilanteissa. Tätä osiota pohdittiin myös poliisin näkökulmasta ja konkreettisesti, miten työn eri sisällöt vaikuttavat meidän tulkintoihin.

2. Koulutuskerta

Toisella koulutuskerralla pääpaino oli tietoisessa läsnäolossa, ajatusten nimeämisessä ajatuksiksi sekä hyväksynnässä. Headsted-ohjelmassa nämä osiot on nimetty seuraavalla tavalla: ”keskity hetkeen”, ”ajatusten voima” ja ”päästä irti” (www.headsted.fi).

Koulutuskerralla kerrattiin myös, mitä psykologinen joustavuus on ja miten sen lisääntymisen voi huomata. Tietoista läsnäoloa lähestyttiin arjen tietoisien tekojen kautta sekä pohtimalla, kuinka itsensä voi kytkeä nykyhetkeen. Poliisin työn kannalta tutkittavat mieltivät, onko esimerkiksi tunteiden kontrolloiminen poliiseille tärkeämpää kuin joillekin toisille ammattiryhmille. Tämän jälkeen käytiin keskustelua siitä, kuinka tämä vaikuttaa omassa elämässä. Ajatusten eriyttämistä lähestyttiin koulutuksessa ”pilvet taivaalla” ja ”lehdet virrassa” –vertauskuvien kautta. Lyhyen videon avulla ja sen herättämien ajatusten pohjalta kävimme läpi, miten mieleemme on luotu havaitsemaan uhkakuvia ja tuottamaan erilaisia ajatuksia. Suhdekehysteorian apuna käytettiin sekä Hayesin (2013) kirjan harjoituksia, sekä Lappalainen ym. (2004) kirjan kuvia havainnollistamaan teoriaa. Teorian yhteydessä käytiin keskustelua suhdekehysteorian näkymisestä poliisin työssä asiakkaiden ja poliisien näkökulmasta. Tarkkailijaminä-osiossa asiaa lähestyttiin pelikenttä- ja teatterivertauksella (Pietikäinen, 2014) ja tutkittavien kanssa tehtiin tarkkailijaminä-harjoitus (Pietikäinen, 2015). Hyväksyntää lähestyttiin itsemyötätunnon näkökulmasta, ja hyväksyntä kytkettiin tietoiseen läsnäoloon pohtimalla sitä, kuinka omien sisäisten kokemusten huomaaminen on tärkeä osa hyväksyntää ja myös välttämätön osa hyväksynnän kokemista (Pietikäinen, 2014).

3. Koulutuskerta

Viimeisen koulutuksen alussa kävimme läpi traumaattisia kriisejä sekä niiden vaikutusta. Osion tarkoituksena oli lisätä tietoa ihmisen psykologisista reaktioista ja käsittelyprosessista äkillisissä traumaattisissa tilanteissa, sekä samalla lisätä ymmärrystä poliisin työn erityispiirteistä ja niiden merkityksestä muuhun elämään (Saari, 2000). Koulutuskerralla kävimme läpi HOT:n jokaisen osa-alueen lyhyesti. Arvoissa ja arvojen mukaisissa teoissa kävimme läpi esimerkiksi, etteivät arvojen mukaiset teot edellytä mitään tiettyä tahto- tai tunnetilaa (Pietikäinen, 2015). Puhuimme myös, kuinka käyttäytymistämme ohjaavat tietoiset ja tiedostamattomat palkkiot ja hieman sitä kuinka voimme tarvittaessa muuttaa ongelmallista käyttäytymistä näiden avulla (Pietikäinen, 2014).

Tietoisen läsnäolon osiossa muistelimme, miksi tämä on tärkeää. Ajatus–osiossa kävimme läpi ajatusten eriyttämisen tarkoitusta ja muistelimme niitä asioita, joihin voimme tai emme voi vaikuttaa. Hyväksyntä–osiossa kytkimme vahvasti itsemyötätuntoa hyväksyntään ja kävimme läpi, mitä itsemyötätunto on ja miten se voi näyttäytyä arjessa suhteessa omaan itseen (Tirch, 2014). Tarkkailijaminän kävimme läpi keskustelemalla ryhmässä. Myös muut ohjelman osiot kävimme läpi keskustelemalla koulutuksista sekä tutkittavien kokemuksista ohjelmasta ja koulutuksista. Tutkittavat pohtivat yhdessä mitä he olivat oppineet koulutuksissa ja ohjelman myötä sekä sitä, minkä he kokivat hyödyllisenä ja minkä hyödyttömämpänä. Etenkin viimeisessä koulutuksessa kannustin tutkittavia keskustelemaan myös siitä, millaisia muutoksia he ovat tehneet ja miten ne ovat vaikuttaneet arjessa. Koulutuskerran lopuksi osallistujat täyttivät uudelleen kaikki mittarit ja myös laatimani 10 kohdan mittaisen loppukyselyn, jossa kysyttiin osallistujien kokemuksia koulutuskerroista ja verkossa tehtävistä harjoituksista.

Koulutuksissa käytetyt harjoitukset

Ensimmäisessä koulutuksessa tutkittavat saivat täyttää ”arvoanalyysin”, johon he kirjoittivat itselleen tärkeitä asioita (Lappalainen, ym. 2004). Tämän jälkeen tutkittavat arvottivat asioita asteikolla 1-10 sen mukaan, kuinka tärkeitä nämä asiat ovat hänelle (1 = vain vähän tärkeä ja 10 = erittäin tärkeä). Seuraavaksi tutkittavat pohtivat, kuinka paljon he ovat tehneet viime aikoina tekoja näiden asioiden eteen (1 = vain vähän tekoja ja 10 = paljon tekoja). Tämän jälkeen tutkittaville kerrottiin, että harjoituksen tarkoitus oli huomata heille tärkeät asiat sekä tärkeiden asioiden ja tekojen väliset mahdolliset ristiriidat.

Toisella koulutuskerralla teimme Arto Pietikäisen [www-sivuilla löytyvän](http://www.sivuilla.loytyvan) ”tietoisen hengittämisen” harjoituksen osana tietoista läsnäoloa (www.joustavamieli.com). Toisena kokemuksellisenä harjoituksena teimme ”tarkkailijaharjoituksen” osana tarkkailijaminä-osiota (Pietikäinen, 2015). Toisella koulutuskerralla kirjallisena harjoituksena tutkittavat tekivät ”ajatusten haastaminen” –harjoituksen ja heille kerrottiin, että menetelmä soveltuu häiritseviin ajatuksiin (Pietikäinen, 2016). Toisena kirjallisena harjoituksena tutkittavat tekivät ”ruuvimeisseli, hammasharja ja tupakansytytin” harjoituksen osana suhdekehysteoria-osiota (Hayes, 2013).

Kolmannella koulutuskerralla tutkittavat tekivät kirjallisena harjoituksena ”täydellisen päivän suunnittelu” harjoituksen (Pietikäinen, 2014). Harjoituksen tarkoituksena oli aktivoida tutkittavia tekemään arvojen mukaisia tekoja. Harjoituksessa tutkittavat pohtivat, mitä he tekisivät täydellisenä päivänä, kuinka päivän sisällöt heijastavat elämänarvoja sekä miten päivän sisällöt

näkyvät heidän elämässään tällä hetkellä. Kolmantena harjoituksessa pohdittiin, kuinka helppo listaamia asioita on toteuttaa ja viimeisenä, voisiko jotain helposti toteutettavaa tekoa alkaa toteuttaa jo heti tänään.

Jokaisella koulutuskerralla tutkittaville luettiin useita eri metaforia. Koulutuksissa luettiin seuraavat metaforat: matkustajat bussissa, köyden veto hirviön kanssa, pyörällä ajo, vakuuttava myyntitykki, tietokoneen ohjelmointi, vanha mies ja aasi, rotta häkissä ja ihminen kuopassa (Lappalainen, 2004).

Verkko-ohjelma

Ensimmäisellä koulutuskerralla osallistujille kerrottiin www.headsted.fi -sivustosta, ja näytettiin, kuinka sinne luodaan tunnukset. Sivustolta seurattiin ”työstä stressiä”-ohjelmaa. Tämä ohjelma käsittelee jaksamiseen liittyviä teemoja ja lisää käyttäjän osaamista kuormittuneisuuden käsittelyssä, sekä antaa siihen uusia näkökulmia. Ohjelma on viiden viikon mittainen. (www.headsted.fi). Osallistujille kerrottiin, että heidän tulee käydä sivustolla itsenäisesti tekemässä harjoituksia ja harjoitukset vaihtuvat viikoittain. Osallistujia muistutettiin uuteen sisältöön siirtymisestä joka viikon alussa. Verkko-ohjelman tekemisen tarkoitus oli ohjata osallistujia itsenäiseen työskentelyyn ja aktivoida osallistujien oppimista myös koulutusten välillä. Verkko-ohjelman käyttäminen toimii myös uusien käyttäytymismallien oppimisen syventäjänä, kun koulutusten ja verkko-ohjelma sisältö tukee toisiaan. Verkko-ohjelman etuna on, että sitä voi käyttää selainpohjaisesti missä tahansa tietokoneessa/mobiililaitteessa omilla tunnuksillaan. Osallistujia kannustettiin käyttämään ohjelmaa esimerkiksi toisinaan työpaikalla taukojen aikana. Ajatuksena tässä oli, että saataisiin mahdollisimman suuri hyöty ohjelmasta ja koulutuksesta käyttöön myös työympäristössä tapahtuvien stressiä aiheuttavien asioiden käsittelyssä.

Arviointimenetelmät

Jyväskylässä toteutettu ryhmä täytti ensimmäiset mittarit 26.3.2018, toisen mittarin 12.4.2018 ja kolmannet mittarit 8.5.2018. Tampereella toteutettu ryhmä täytti ensimmäiset mittarit 28.3.2018, toisen mittarin 11.4.2018 ja kolmannet mittarit 9.5.2018. Yhden henkilön osalta depressio-, ahdistus-

ja stressi-mittarista (DASS) jäi täyttämättä toinen sivu ensimmäisessä koulutuksessa, joten tämä jätettiin analyyseistä pois. Yksi osallistuja ei palauttanut viimeisen kerran mittauksia.

Depressio, ahdistus ja stressi

DASS-mittarilla (Depression Anxiety Stress Scale; Lovibond & Lovibond, 1995) mitattiin osallistujilta kolmea eri asiaa: masennusta, ahdistusta ja stressiä. Kyselyssä käytettiin DASS:n 42 kohdan versiota. Kysymykset olivat esimerkiksi ”Minusta tuntui, että olen menettänyt kiinnostukseni melkein kaikkeen” (masennus), ”Huomasin, että suutani kuivasi” (ahdistus) ja ”Minulla oli taipumusta ylireagoida asioihin” (stressi). Osallistujia pyydettiin arvioimaan 4-portaisella asteikolla (0 = ei pitänyt paikkaansa lainkaan, 1 = piti paikkansa jonkin verran tai silloin tällöin, 2 = piti paikkansa huomattavassa määrin tai usein ja 3 = piti paikkansa hyvin paljon tai melkein koko ajan) kuinka hyvin väittämä kuvaa heidän kokemaansa viimeisen viikon aikana. Mittarin jokaisen osion pistemäärä vaihteli 0 ja 42 pisteen välillä. Mittarissa määritellään normaali, lievä, kohtalainen, vakava ja erittäin vakava masennus-, ahdistus- ja stressitaso. Korkeammat pisteet tarkoittavat korkeampaa osa-alueen tasoa. Tässä tutkimuksessa Cronbachin alfa ensimmäiselle mittarille oli .90 ja toiselle .82.

Yleinen psykologinen joustavuus

CompAct-mittarilla (Comprehensive Assessments of Acceptance and Commitment Therapy Processes; Francis, Dawson & Golijani-Moghaddam, 2016) mitattiin osallistujien psykologista joustavuutta 23 kysymyksellä, jotka olivat esimerkiksi: ”ajatukset ovat vain ajatuksia – ne eivät kontrolloi sitä, mitä teen” ja ”pystyn tunnistamaan asiat, joilla todella on merkitystä elämässäni ja tavoittelemaan niitä”. CompAct sisältää kolme eri osa-aluetta, jotka ovat OE (Openness to Experience, avoimuus kokemuksille), BA (Behavioral Awareness, tietoinen käyttäytyminen tai toiminta) ja VA (Valued Actions, arvojen mukainen toiminta). Näiden kolmen alueen lisäksi pisteet laskettiin myös yhteen. Osallistujat vastasivat kysymyksiin 7-portaisella asteikolla (0 = täysin eri mieltä, 1 = kohtalaisen paljon eri mieltä, 2 = hieman eri mieltä, 3 = en samaa enkä eri mieltä, 4 = hieman samaa mieltä, 5 = kohtalaisen paljon samaa mieltä, 6 = täysin samaa mieltä). Mittarin kokonaispistemäärä vaihteli 0 ja 138 välillä. Mittarissa korkeammat pistemäärät tarkoittavat suurempaa osa-alueiden joustavuutta ja kokonaisjoustavuutta.

Työhön liittyvä psykologinen joustavuus

WAAQ-mittarilla (Work-Related Acceptance and Action questionnaire; Bond, Lloyd & Guenole, 2013) mitattiin osallistujien psykologista joustavuutta työelämässä seitsemällä kysymyksellä. Kysymykset olivat esimerkiksi ”Voin myöntää virheeni työssä ja silti menestyä” ja ”Ajatukseni ja tunteeni eivät estä minua työskentelemästä”. Osallistujat vastasivat 7-portaisella asteikolla (1 = ei koskaan pidä paikkaansa, 2 = pitää paikkansa hyvin harvoin, 3 = pitää paikkansa harvoin, 4 = pitää joskus paikkansa, 5 = pitää usein paikkansa, 6 = pitää melkein aina paikkansa ja 7 = pitää aina paikkansa). Mittarin pistemäärä vaihteli 7 ja 49 pisteen välillä. Mittarissa korkeammat pistemäärät tarkoittavat suurempaa joustavuutta työelämässä. Tässä tutkimuksessa Cronbachin alfa ensimmäiselle mittarille oli .85 ja toiselle .72.

Osallistujien kokemukset ohjelmasta

Viimeisellä kerralla osallistujat saivat täytettäväksi lisäksi tutkijan laatiman loppukyselyn, jossa oli kymmenen kysymystä ja avointa vastaustilaa. yhteensä 14 henkilöä täytti loppukyselyn. Loppukyselyn kysymykset olivat:

1. Auttoiko ohjelma ja koulutukset sinua kirkastamaan omia arvojasi? Jos haluat, voit kertoa konkreettisen esimerkin.
2. Auttoiko ohjelma ja koulutukset sinua tekemään arvojasi mukaisia tekoja? Jos haluat, voit kertoa konkreettisen esimerkin.
3. Opitko ohjelman aikana tietoisesta läsnäolosta uutta ja onko siitä ollut hyötyä käytännössä?
4. Opitko ohjelman ja koulutuksen aikana uutta ajatuksistasi tai niihin suhtautumisesta? Kuinka tämä tulee esille arjessasi?
5. Opitko ohjelman ja koulutuksen aikana uutta hyväksynnästä, onko se mielestäsi hyödyllistä?
6. Jos ajattelet kolmea koulutuskertaa, olivatko ne mielestäsi hyödyllisiä vai hyödyttömiä? Mitä hyvää niissä oli, mitä muuttaisit?
7. Jos ajattelet verkko-ohjelmaa, kuinka hyödyllisenä koit sen tekemisen itsellesi?
8. Oliko koulutuksissa ja ohjelmassa jotain erityisen hyvää, jonka haluaisit tuoda esille?
9. Oliko koulutuksessa ja verkko-ohjelmassa jotain erityisen huonoa, tai kehitettävää mitä haluaisit tuoda esille.
10. Onko mielessäsi vielä jotain muuta, josta haluat antaa palautetta?

Aineiston analysointi

Aineiston tilastolliset analyysit suoritettiin IBM SPSS Statistic 24 –ohjelmalla. Aluksi tarkasteltiin muuttujien normalisuutta Shapiro-Wilksin testillä sekä histogrammeilla. Koska tutkimuksessa haluttiin verrata ajassa tapahtuvia muutoksia, valittiin testimenetelmäksi parittaisten otosten t-testi (paired samples t-test). T-testissä muuttujien tulee olla ainakin kohtuullisen normaalisti jakautuneita. (Metsämuuronen, 2006). Koska osa muuttujista ei noudattanut normaalijakaumaa, näille muuttujille suoritettiin parametriton Wilcoxinin merkkitesti (Wilcoxinin signed rank test). Useimmiten ihmistieteissä päädytään käyttämään parametrittomia testejä, koska niillä saadaan luotettavampia tuloksia (Metsämuuronen, 2004). Sekä parametrisilla, että parametrittomilla tulos on usein samansuuntainen. Tässä tutkimuksessa ne osiot, jotka eivät noudattaneet normaalijakaumaa, tarkastettiin epäparametrisellä testillä ja taulukossa 2 on esitetty sekä parametrillisen, että epäparametrisen testin tulokset näille muuttujille. Korrelaatioista raportoitiin ne, jotka ovat tilastollisesti merkitseviä. Korrelaatioita tarkasteltiin epäparametrisellä Spearmanin järjestyskorrelaatiokertoimella. Korrelaatiokertoimien suuruudet luokiteltiin siten, että $r < .10$ on hyvin alhainen korrelaatio, $.10 > r > .30$ matala/pieni korrelaatio, $.30 > r > .50$ keskisuuri korrelaatio ja $r > .50$ voimakas/suuri korrelaatio (Metsämuuronen, 2003).

Muutoksen suuruutta tarkasteltiin efektikokojen avulla. Efektikoon mittarina käytettiin Hedge'sin g :tä, koska osallistujamäärä oli pieni. (www.polyu.edu.hk/mm/effectsizafaqs/calculator/calculator.html).

TULOKSET

Koulutuksen vaikuttavuus

Taulukossa 2 on esitetty, että t-testillä sekä Wilcoxonin (merkittyjen sijalukujen) testillä saatiin useissa mittareissa tilastollisesti merkitsevä muutos koulutuksen aikana. DASS:n stressipistemäärät ja ahdistuspistemäärät laskivat tilastollisesti merkitsevästi ($p < 0.05$). Masennuspistemäärissä ei havaittu tilastollisesti merkitsevää muutosta, mutta muutos oli suuntaa antavasti merkitsevä ($p = 0.069$). Työhön liittyvä psykologinen joustavuus (WAAQ) ja yleinen psykologinen joustavuus (CompAct) lisääntyivät myös tilastollisesti merkitsevästi ($p < 0.05$). Yleisen joustavuuden osaluokista avoimuus omia kokemuksia kohtaan (OE-osio) muutos oli tilastollisesti merkitsevä ($p <$

0.05). Sen sijaan merkitsevää muutosta ei tapahtunut tietoisessa ja arvojen mukaisessa toiminnassa (Taulukko 2). Hedge's g-arvot taulukossa kuvaavat muutosten suuruutta koulutuksen alusta sen loppuun. G-arvoja tulkittaessa arvo 0.20 vastaa pientä muutosta, 0.50 keskisuurta muutosta ja 0.80 suurta muutosta. Muutokset Hedge'sin g-arvolla tarkasteltuna keskisuuria tai suuria kaikissa mittareissa, joissa saatiin tilastollisesti merkittävä tulos. Taulukosta 2 voidaan nähdä, että ahdistuksessa ja työhön liittyvässä psykologisessa joustavuudessa muutos koulutuksen aikana oli suuri ($g \geq 0.80$). Muutokset stressissä, masennuksessa, yleisessä psykologisessa joustavuudessa ja psykologisen joustavuuden avoimuus kokemuksille -osiossa olivat keskisuuria ($g \geq 0.50 < 0.80$).

Taulukko 2. Koulutusryhmien kyselyt (alku- ja loppukysely), otoskoko, alku- ja loppumittauksen keskiarvot ja keskihajonnat, alku- ja loppumittauksen keskiarvon muutos, luottamusväli, testimuuttuja sekä vapausaste, Hedge's g-arvo ja p-arvo (kaksi arvoa, jos on laskettu myös epäparametrisella Wilcoxonin merkittyjen sijalukujen testillä, tällöin t-testin tulos suluissa).

Kysely/Mittaukset	Otoskoko (N)	Alku m (sd)	Loppu m (sd)	Muutos m	Luottamusväli ci	t(df) Hedge's g	p-arvo.
DASS	14	9,50	6,21	- 3,29	0,44 - 6,13	2,50(13)	.027 *
Stressipisteet		(5,46)	(3,24)			g = 0.73	
DASS	14	6,42	4,00	- 2,42	-0,25 - 5,11	1,96(13)	.069
Masennuspisteet		(4,70)	(3,21)			g = 0.58	(.072)
DASS	14	2,64	0,78	-1,86	0,24 - 3,47	2,48(13)	.025 *
Ahdistuspisteet		(2,47)	(1,05)			g = 0.95	(.027)
WAAQ	15	38,73	41,93	3,2	-6,10 - -0,30	-2,37(14)	.033 *
		(5,02)	(2,19)			g = 0.80	
CompAct	15	98,27	107,87	9,6	-18,11 - -1,09	-2,42(14)	.030 *
Kokonaispisteet		(15,03)	(14,41)			g = 0.63	
CompAct, OE	15	44,00	49,33	5,33	-9,71 - -0,96	-2,62(14)	.020 *
		(8,44)	(7,32)			g = 0.66	(.020)
CompAct, VA	15	36,47	38,53	2,06	-5,06 - 0,93	-1,49(14)	.161
		(6,25)	(5,30)			g = 0.35	
CompAct, BA	15	17,80	20,00	2,2	-5,10 - 0,70	-1,63(14)	.126
		(5,70)	(5,33)			g = 0.39	

OE = (Openess to Experience, avoimuus kokemuksille); BA = (Behavioral Awareness, tietoinen toiminta); VA = (Valued Actions, arvojen mukainen toiminta)

* $p < .05$

Tutkimuksen alussa DASS -mittarin perusteella mitattujen masennusoireiden määrä korreloi tilastollisesti merkitsevästi ja voimakkaasti työhön liittyvän psykologisen joustavuuden (WAAQ), yleisen psykologisen joustavuuden (CompAct) ja CompActin Openess to Experience osion kanssa (Taulukko 3). Tulos osoitti, että mitä enemmän ilmoitettiin masennusoireita, sitä alhaisempi oli työhön liittyvä psykologien joustavuus, yleinen psykologinen joustavuus ja avoimuus omia tunteita kohtaan.

Taulukko 3. DASS-mittarin masennusosion tilastollisesti merkitsevät korrelaatiot psykologisen joustavuuden mittareihin.

DASS masennuksen yhteys:	Korrelaatio (r)	p-arvo (p)	Otoskoko (n)
WAAQ	-.51	.03*	15
CompAct	-.70	.002*	14
OE	-.59	.01*	14

* $p < .05$

Taulukko 3. DASS-mittarin masennusosion tilastollisesti merkitsevät korrelaatiot psykologisen joustavuuden mittareihin.

DASS masennuksen yhteys:	Korrelaatio (r)	p-arvo (p)	Otoskoko (n)
WAAQ	-.51	.03*	15
CompAct	-.70	.002*	14
OE	-.59	.01*	14

* $p < .05$

DASS-mittarissa saadut muutokset olivat varsin suuria kaikissa kolmessa alaskaalassa ja tilastollisesti merkittäviä ahdistus- ja stressiosiossa. Taulukosta 4. voidaan nähdä, kuinka pisteet muuttuivat DASS-mittarin eri osioissa alkumittauksesta loppumittaukseen. Kaikissa alaskaaloissa suurimmalla osalla tutkittavista masennus-, ahdistus- ja stressipisteet laskivat. Erityisesti stressi oli laskenut valtaosalla osallistujista.

Taulukko 4. DASS mittarin eri osa-alueiden muutokset pisteissä (n = 14).

DASS mittarin osa-alue	Pisteet laskivat	Pisteet pysyivät samana	Pisteet nousivat
Masennus	9 (64 %)	1 (7 %)	4 (29 %)
Ahdistus	9 (64 %)	3 (21 %)	2 (14 %)
Stressi	11(79 %)	1 (7 %)	2 (14 %)

DASS-mittarissa näkyy muutoksia pisteiden lisäksi myös oireiden vakavuusluokassa eli millä tasolla oireet olivat ennen koulutusta ja sen jälkeen. Taulukossa 5. kerrotaan osallistujien sijoittuminen oireiden vakavuusluokkaan alku- ja loppumittauksessa. Suurimmalla osalla osallistujista masennus-, ahdistus- ja stressioireet olivat lieviä ja sijoittuivat normaalirajojen sisälle. Taulukosta voidaan nähdä, että lähes kaikki osallistujat olivat loppumittauksessa siirtyneet oireiltaan normaaliin luokkaan.

Taulukko 5. DASS-mittarin osa-alueet ja osallistujien sijoittuminen koulutuksen alku- ja loppumittauksessa oireiden vakavuusluokkaan.

DASS-mittarin osa-alue	Normaali		Lievä		Kohtalainen		Vakava		Erittäin vakava	
	Alku	loppu	Alku	loppu	Alku	loppu	Alku	loppu	Alku	loppu
Masennus	13	14	2	1	1	0	0	0	0	0
Ahdistus	14	15	1	0	0	0	0	0	0	0
Stressi	13	15	1	0	1	0	0	0	0	0

Osallistujien kokemukset koulutuksesta

Loppukysely toteutettiin viimeisen kerran lopussa samalla kun osallistujat täyttivät muut kyselyt. Loppukyselyyn vastasi 14 osallistujaa (16:sta mukana olleesta). Loppukyselyn laadinnassa käytettiin apuna lomakkeen laatimisen yleisiä ohjeita (Holopainen & Pulkkinen, 2008) soveltuvasti, mutta tarkoituksena oli kuitenkin ainoastaan kerätä osallistujien sanallisia kokemuksia koulutuksista ja verkko-ohjelmasta, ei niinkään analysoida saatua aineistoa. Tähän kyselyyn osallistujat vastasivat nimettömänä ja ne laitettiin eri nippuun kuin muut kyselyt.

Koulutuksen vaikutus henkilökohtaisiin arvoihin

Ensimmäisen kysymyksen tarkoitus oli antaa vastaus kysymykseen ovatko osallistujat löytäneet omia arvojaan koulutuksen aikana. Useat vastaajat antoivat myös konkreettisen esimerkin koulutuksen ja verkko-ohjelman tuomasta muutoksesta. Vastauksista voidaan nähdä, että moni osallistuja on koulutuksen myötä alkanut miettiä omia arvojaan ja huomannut niiden tärkeyden.

”Kyllä. Tai ainakin huomaamaan paremmin, että todellakin toimii arvojensa pohjalta.”

”Kyllä. Omat arvot kohosi oma kriittisyys omia tekoja/tunteita kohtaan järkevöityi”

”Ehkä kiinnittämään huomiota pois ”suorittamisesta” ja keskittymään tekemiseen ja kuuntelemaan aidosti lapsiani”

”Auttoi, koulutusten ja ohjelman teon aikana tuli pohdittua omia arvojaan, mihin ei arjessa useinkaan ole aikaa.”

”Vahvasti omaa käsitystä monesta asiasta. Huomio kiinnittyi siihen, että arvostamilleen asioille tulisi antaa enemmän aikaa.”

”Ohjelma ja koulutukset saivat minut muistamaan ja kiinnittämään tärkeisiin arvoihin huomiota. Vaikka arvot olivatkin samat ennen koulutusta, ei niihin ollut panostanut aivan niin paljoa, kun ne piti niin arkisina asioina.”

”Tärkeimmät arvot ovat pysyneet samoina jo vuosia”

”Kyllä auttoi. Nimenomaan ”kirkastamaan”, koska asiat (arvot) tavallaan kyllä ovat olleet tiedossa, mutta niiden merkityksen voimakkuus ei ehkä kuitenkaan täysin.”

”Ne laittoivat pikemminkin prosessin alkuun. Toivottavasti (pitkän) prosessin lopputuloksena on se, että arvot kirkastuvat.”

”Kyllä vähän ajatuksen tasolla.”

Koulutuksen vaikutus arvojen mukaisiin tekoihin

Toinen kysymys käsitteli sitä, toteuttivatko osallistujat arvojensa mukaisia tekoja koulutuksen aikana. Moni osallistuja oli löytänyt konkreettisia tapoja elää enemmän arvojensa mukaista elämää ja he oppivat kiinnittämään huomiota arvojen mukaisiin tekoihin myös arjessa.

”Kyllä välillä. Esimerkiksi lasten kanssa ollessa kiinnitin enemmän huomiota ajan laatuun.”

”En tiedä, sanoisinko, että auttoi, mutta motivoi kyllä ja muistutti niiden tärkeydestä”

”Aiemmin mainittu perhe oli itselläni listauksessa ykkösenä oman hyvinvoinnin ohella. Huomasin ohjelman aikana ajattelevani, että nyt todella keskityn muksujen touhuihin ja sanomisiin.”

”Parisuhteessa tein enemmän asioita kuin pariin viime vuoteen. Pyysin esim. puolisoa viikonloppureissuun mukaan, vaikka yleensä menen lapsen kanssa. Lapsen kanssa keskityin läsnäolemiseen keskusteluiden aikana.”

”Ne auttoi varmaan, vaikka kiinnostusta asiaa kohtaan on itsellä ollut jo aiemmin.”

”Auttoi tekemään. Arvojani on mm. Toisten auttaminen, kai sitä voisi kutsua lähimmäisen rakkaudeksi. Autoin hyvillä mielin nuorta täysi-ikäistä poikaa hoitamaan asioita, vaikka tiesin että siihen käytetty aika saattaa olla muusta pois.”

”Lopetin ”multitaskaamisen”, esim. ruoka tulossa, pyykkien viikkaus kesken ja lapsen läksyt yhtä aikaa. Keskityin yhteen juttuun kerrallaan, tehokkuus kärsi, mutta oma olo ja pinna löystyi.”

Tietoisen läsnäolon kehittyminen koulutuksen aikana

Kolmannessa kysymyksessä käsiteltiin uuden oppimista tietoisen läsnäolon osa-alueella ja kuinka osallistujat sen kokivat. Useat vastaajat olivat tehneet harjoituksia arjen tilanteissa ja kertoivat niistä esimerkkejä. Jotkut osallistujista kokivat tietoisen läsnäolon vaikeana. Toiset osallistujista olivat myös poimineet koulutuksesta parhaiten itselleen sopivia tapoja olla tietoisesti läsnä.

”En välttämättä uutta, mutta soveltaminen parani.”

”Olen aikaisemminkin tutustunut tietoiseen läsnäoloon, mutta nyt olen alkanut tehdä ankkurointia ja tietoista hengittämistä työpäivän aikana, kun kiire tuntuu vievän mennessään.”

”Se oli hankalaa, mutta hetkittäin tuli ymmärrystä.”

”Aihealue oli tuttua jo entuudestaan ja on tullut aiheeseen tutustuttua ”syvällisemmin.””

”Opin kiinnittämään huomiota, milloin olen läsnä ja milloin en. Kiinnitin huomiota, että missä tilanteissa erityisesti haluan olla läsnä ja sallin itselleni satunnaisen haaveilun ja pohtimisen. Olen selkeästi ollut muistavaisempi kuin aiemmin.”

”En osaa sanoa onko tietoinen läsnäolo muuttanut minua tai vaikuttanut minuun, mutta ohjelman aikana aloin miettimään tietoista läsnäoloa ja pyrkimään siihen. Täytyy jatkaa treenailua.”

Ainakin kotona kuuntelen intensiivisemmin toisia. Joissakin tilanteissa tulee ”kuunneltua” omaa läsnäoloa eikä mene vain autopilotilla.”

”Tietoinen läsnäolo oli ohjelman vaikeinta antia. Olen aiemminkin pyrkinyt olemaan läsnä erilaisissa arkisissa tilanteissa ja riippumatta siitä olenko oikeasti ollut läsnä. Nyt oli vaikeaa yrittää jotenkin erityisen voimakkaasti lisätä läsnäoloa. Siihen tuli vähän väkisin yrittämisen maku.”

”Opin. Oli pientä hyötyä.”

Koulutuksen vaikutus omien ajatusten käsittelemiseen

Neljäs kysymys käsitteli ajatuksia ja niihin suhtautumista. Kysymyksellä haettiin vastausta siihen, oliko koulutuksesta ollut apua siihen, kuinka ajatuksiin voisi suhtautua joustavammin. Osa osallistujista oli selvästi saanut apua tästä osiosta esimerkiksi murehtimisen vähentämiseen, sekä sen huomaamiseen, että ajatukset ovat ajatuksia ja oman reaktion voi valita. Koulutuksessa ajatus -osio herätti paljon keskustelua ja myös vastaväitteitä. Loppukyselyn vastauksista päätellen usea osallistuja on kuitenkin alkanut koulutuksen aikana pohtia suhdettaan omiin ajatuksiinsa.

”Ajatusten hyväksymisestä kyllä. Ajatuksiin suhtautumisesta ajatuksina (vs. Totuus), mitä on oikeasti olemassa tai tulossa ja mitä mieli kehittelee.”

”Ajatukset ovat usein pelkkiä ajatuksia, eivät totta tai tulevia tapahtumia. Opin vähentämään/siirtämään omia negatiivisia ajatuksia, ”miksi murehtia tulevasta.””

”Ainakin ajatus-/ reaktioväli piteni ja ärtymys väheni. Minulla on tunne -ajattelu toimi omalla kohdallani ja vaikutti perheen dynamiikkaan positiivisesti. Töissä en huomannut eroa, mutta ”työminä” onkin erilainen.”

”Opin suhtautumaan ajatuksiini vain ajatuksina ja en ole yhtä kuin ajatukseni, esimerkiksi huonommuuden tunne. Olen pitkästä ajasta alkanut tuntemaan itseni arvokkaaksi.”

”Opin että ajatukseni eivät ole yhtä kuin minä ja voin toimia valintani mukaan eri tavalla. Omia ajatuksia voi arvioida myös kriittisesti oman hyvinvoinnin kannalta.”

”Oli hyvää kertausta. Mielen vaikutusmahdollisuuksiin olen jo aiemmin ”puuttunut”. ”

”Opin ehkä kiinnittämään niihin huomiota. Ajatuksen tullessa mieleen saatoin ajatella sen olevan ”vain” ajatus tai että mistä tällaisen ajatuksen sain. Opin ehkä erittämään ajatuksia paremmin ja olemaan kiinnittämättä niihin huomiota tai antamatta niiden vaikuttaa tekemiseeni. Menin mm. pitkästä aikaa juoksemaan!”

”En ollut aiemmin analysoinut tai välttämättä oikein tiedostanutkaan ajatuksiani. Ohjelma ja koulutus avasi silmäni tälle asialle.”

”Negatiivisia ajatuksia tulee, en pyri estämään niitä edelleenkään, mutta enää en jää vellomaan niihin.”

”En oppinut.”

”Tämän osion kannalta hyödyt olisivat varmasti paremmin havaittavissa, jos jakson aikana olisi ollut ”huoliajatuksia” tms. Koska näin ei ollut, anti jäi teoreettisemmalle tasolle. Opin kyllä keinoja kuinka tällaisia ajatuksia voisi käsitellä, mutta vaihdanko omia keinojani näihin... En tiedä?”

”En. En ole koskaan antanut ajatusten juurikaan vaikuttaa. Olen osannut suhteuttaa ajatuksia jo aiemmin.”

Koulutuksen vaikutus hyväksyntätaitoihin

Viides kysymys käsitteli hyväksyntää, oliko koulutus apuna uuden oppimisessa sen suhteen ja kokivatko osallistujat sen hyödyllisenä. Hyväksyntä nähdään HOT:ssa vaikeimpana osa-alueena. Toisille hyväksyntä oli tuttua ja toiset kokivat sen vaikeana asiana. Myötätuntoa olisi ollut mielenkiintoista tuoda lisää koulutukseen ajan sen salliessa.

”Ei uutta, mutta elämä helpottuu, kun yksinkertaisesti vaan hyväksyy tietyt asiat ja ajatukset”

”En oppinut.”

”Asioiden hyväksyminen sellaisenaan on ollut minulle aiemminkin helppoa. Toki isommissa asioissa hyväksyminen on hankalaa, koska jotkut asiat on todella ”epäreiluja” eikä niitä voi käsitellä järjellä. Uskoisin, että tällaisesta ohjelmasta voisi olla sellaisten käsittelemiseen vaikutusta. Mm. joidenkin juttujen yhteydessä tunsin suurta surullisuuden tunnetta asianomistajia kohtaan, mutta jotenkin sain itselleni vietyä asian läpi, että maailmassa tapahtuu kauheita asioita, enkä voi kaikkeen vaikuttaa.”

”Hyväksyntä-osio tuntui entuudestaan tutulta.”

”Kyllä ja kyllä. Haluaisin kehittyä tässä asiassa vielä lisää.”

”On hyödyllistä. Huomaan, että valittaminen on vähentynyt, kun yritän hyväksyä asiat ja ajatukseni sellaisina kuin ne ovat.”

”Oli hyödyllistä. Myötätunto tuntuu nyt tärkeältä asialta, jota haluaa vaalia ja omaksua.”

”Tuttua, mutta hyödyllistä.”

Palautetta kolmesta koulutuskerrasta

Kuudennessa kysymyksessä haettiin suoraa palautetta kolmesta koulutuskerrasta, johon moni osallistuja vastasikin pitkästi ja antoi myös kehittämissuhteita. Kokemukset olivat pääosin positiivisia ja osallistujat antoivat hyviä kehityssuhteita mahdollisille tuleville koulutuksille. Kokemusten jakaminen oli monille tärkeää.

”Oli hyötyä. Opin hiukan paremmin työstämään stressiä.”

”Hyödyllisiä. Sai uutta näkökantaa omiin ajatuksiin ja käyttäytymiseen.”

”Oli hyödyllisiä. Herättivät menemään sovelluksien pariin joista sai lisätietoa.”

”Ehdottomasti hyödyllisiä. Koulutuskertojen aikana tuli pohdittua asioita ja keskusteluista avautui paljon asioita.”

”Ainakin koulutusten väli oli sopiva. 1. kerrasta parasta oli pysähtyminen miettimään mikä on tärkeää ja miksi vastaavan ”skannauksen” voisi tehdä useammin ja jokainen. Firstbeat oli todella hyvä siinä välissä.”

”Kokemusten jakaminen toisten kanssa on aina hyödyllistä. Siinä oppii tuntemaan myös itseään.”

”Olivat hyödyllisiä. Antavat enemmän kuin ohjelman teko. Vaikka välillä (molemmat) oli hieman liian lässytystä. Kaipasin konkreettisempaa tietoa.”

”Vaikka verkko-ohjelma oli selkeä ja helppokäyttöinen, koulutuskerrat olivat omalta kohdaltani parasta antia. Koulutus oli hyvä sekoitus kouluttajan antamaa ”opetusta” ja keskustelua. Keskustelun tasoon aina vaikuttaa tietysti se, millainen ryhmä on keskustelemassa. Tässä tapauksessa ryhmä oli hyvä.”

”Hyvä kompakti kokonaisuus. Mielestäni piti olla molemmat, henkilökohtainen koulutus sekä verkko. Esimerkkien kautta oli helppo ymmärtää tarkoitusta, sekä erittäin suuri merkitys muiden kertomilla.”

”Hyvät tapaamiset oli! Asia oli riittävän ytimekästä ja kouluttajan/ luennoitsijan ulosanti selkeää ja osaavan tuntuista. Ainakin jäi kuva, että olit asiansa osaava. Keskustelua olisi voinut olla enemmän.”

”Hyödyllisiä, esimerkit ja metaforat oli helpommin siirrettävissä arkeen verrattuna teoriaan. Toisella kerralla oli ehkä eniten käytännön asiaa, tai omaan elämään kiinnityskohtia. Innostus näihin asioihin tarttui, ajatuksiin huomion kiinnittäminen/ stressin hallinta yms. Aivojumppa alkoi kiinnostaa enemmän.”

”Itse arvostan todella paljon lähijaksoja eli ei pelkkää päätetyöskentelyä. Ei päätteelle viitsi kommentoida tai esittää tarkentavia kysymyksiä.”

”Ehdottoman hyödyllisiä. Vuorovaikutus ryhmän kanssa ja ajatusten vaihdot oli hyviä. Luennot avasi Headstedin materiaalia.”

”Koulutukset olivat hyödyllisiä ja psykologia tieteenalana kiinnostava. Eniten pidin konkreettisista esimerkeistä ja selityksistä, esim. mitä stressi on ja mihin se perustuu. Psykologisia tutkimuksia kuulisin mielelläni enemmänkin sekä fysiologiasta ilmiön taustalla. Harjoitukset ”ryhmässä” tehtyinä eivät oikein toimineet minulla.”

Palautetta ja kokemuksia verkko-ohjelmasta

Seitsemännessä kysymyksessä kysyttiin palautetta verkko-ohjelman tekemisestä. Vastauksista näkyy, että kaikki osallistujat vastasivat käyneensä verkko-ohjelman parissa. Toiset vastaajat kokivat verkkokoulutuksen vähemmän hyödylliseksi tai korostivat sen hyödyllisyyttä ainoastaan luentojen kanssa. Tämä oli odotettavissa johtuen verkkokoulutusten lisääntymisestä, jolloin perinteiset kasvokkain tapahtuvat koulutukset koetaan mielekkäämpänä.

”Alku- ja loppuosio oli hyödyllisiä. Työhyvinvointiosio oli muutamalla istumisella liian pitkä, ehkä pidemmällä aikavälillä toimivampi. Kiinnitti myös liikaa huomiota negatiivisiin asioihin (ehkä nekin kysymykset, joissa haettiin positiivisia asioita...)”

”Ehkä siinä mielessä hyvänä, että ajatukset, joita luennolta tuli, tuli kerrattua materiaalin kanssa. Muutoin pidin luentoja paljon parempana.”

”Verkko-ohjelmasta oli yhtä paljon hyötyä kuin koulutuksesta ja ne tukivat hyvin toisiaan.”

”En kokenut ehkä hirveän hyödyllisenä, mutta johtunee siitä, että samaa tietoutta olen hakenut aiemmin kirjallisuudesta ja harjoituksista.”

”Omista hyvistä lähtökohdista johtuen en kovin hyödyllisenä.”

”Ohjelmassa olevat asiat olivat osittain tuttuja jo ennestään. Ohjelmaa tehdessä asioita tuli pohdittua kuitenkin viikoittain. Todennäköisesti tulen vielä usein palaamaan verkko-ohjelmaan”

”Arjen muiden puuhien lomassa tuppasi unohtumaan ja sitten tuli ”pikapikaa sutaistua”, mutta onneksi ohjelmaan voi palata. Sain uusia työkaluja elämäni hallintaan.”

”En kokenut ohjelmaa kovin tarpeelliseksi”.

”Ihan ok. En valtavan hyödylliseksi, mutta mielenkiintoiseksi.”

”Tuki hyvin sitä ajattelun herättelyä, jonka ”oppitunnit” aloittivat. Sinänsä ohjelma olisi varmasti hyödyttänyt enemmän, jos olisin kokenut olevani stressaantuneempi.”

Myönteisiä asioita koulutuksessa ja verkko-ohjelmassa

Kahdeksannessa kysymyksessä haluttiin tietää, oliko koulutuksissa ja verkko-ohjelmassa jotain erityisen hyvää, josta osallistujat haluaisivat antaa palautetta. Osallistujat löysivät useita myönteisiä asioita ja nostivat esille muun muassa kokemusten jakamisen muiden kanssa. Jotkut kertoivat konkreettisia esimerkkejä kuinka koulutus vaikutti heidän hyvinvointiinsa.

”Firstbeat ja arvojen esille tuominen.”

”Parasta oli pysähtyminen, oman itsen tutkiskelu ja miettiminen miksi mitään asiaa tekee ja myöskin ”armollisuus” itseään kohtaan. Opin myös taas ajattelemaan tunteita ja tekoja erillisinä palikoina. ”En reagoi kaikkeen niin negatiivisesti, myös omat lapset ja heidän tekonsa ovat saaneet ”ymmärrystä”.”

”Jo pelkästään se, että jos yksikin ihminen organisaatiossa saa työkaluja stressinhallintaan on ohjelma hyvä. Itse sain malleja, joita varmasti hyödynnän, jos koen kriisejä.”

”Molemmissa oli hyvin vähän, hyvin vähän turhaa asiaa. Kuitenkin kun edettiin, tuntui ettei kiirehditty asiasta toiseen.”

”Koulutusten pitäjä vaikutti osaavalta ja mukavalta.”

”Arvojen kartoitus, tarkkailijaminä, ohjelmat helppokäyttöisiä ja ohjelmat riittävän läheisiä tavalliseen arkeen.”

”Suosittelisin sitä laajemminkin työyhteisöllemme, stressinhallintaan oiva työkalu.”

”Mielestäni ko. koulutuksella ja ohjelmalla voi ”parantaa” monia sellaisia kipukohtia, jotka huonontavat elämänlaatua oleellisesti. Toisaalta ne seikat täytyy hoksata itse, hyviä kysymyksiä voi esittää ja ohjata ”hoksaamisen” suuntaan.”

”Hyvä kouluttaja ja rento ilmapiiri.”

”Muiden osallistujien esimerkit, kertomukset, mielipiteet.”

Kielteisiä asioita koulutuksessa ja verkko-ohjelmassa

Yhdeksäs kysymys oli: oliko koulutuksessa ja verkko-ohjelmassa jotain erityisen huonoa, tai kehitettävää mitä haluaisit tuoda esille. Osallistujista usea jätti vastaamatta tähän kysymykseen. Osa vastaajista moitti verkkokoulutusta. Ne jotka vastasivat kysymykseen, vastasivat seuraavilla tavoilla:

”Jos ei ole kiinnostusta aihealuetta kohtaan, niin kuvittelisin, että aineiston voi kahlata läpi saamatta paljonkaan irti.”

”Kuva- ja videomateriaali oli vähän heikkolaatuista (luontokuvat yms.) ohjelmissa.”

”Verkko-ohjelmaa voisi mielestäni kehittää siihen suuntaan, että se huomioisi ”ei ongelmaiset” paremmin.”

”Verkko-ohjelman tehtävistä osa oli sellaisia, ettei niitä huvittanut alkaa tekemään.”

”Negatiivisena asiana tulee mieleen lähinnä se, että porukka oli turhan pieni.”

”Verkossa osa ei toimi ns. arkityötä ajatellen; esim. ajatukset ovat kuin lehtiä virrassa. Verkossa ”pakollisia kirjoitettavia” mitä ei päässyt sujuvasti ohittamaan.”

”Omassa aikataulutuksessa verkko-osiossa parantamisen varaa.”

POHDINTA

Tämän tutkimuksen yleisenä tavoitteena oli selvittää, kuinka hyväksymis- ja omistautumisterapiapohjainen koulutus ja verkko-interventio sopisivat poliisiorganisaatioon. Tutkimuksen päätavoitteena oli koulutuskertojen ja verkossa tehtävien harjoitusten avulla lisätä osallistujien psykologista joustavuutta, sekä pyrkiä vaikuttamaan heidän masennus-, stressi- ja ahdistustasoonsa. Tämä tavoite näyttää toteutuneen lähes joka osa-alueella. Mittauskertojen kertojen välillä oli noin 7 viikkoa, jonka aikana osallistujille annettiin kolme kolmen tunnin koulutuskertaa ja he tekivät tehtäviä itsenäisesti verkossa. Yleinen psykologinen joustavuus nousi osallistujilla ja avoimuus omia kokemuksia kohtaan kohosi. Tulosten perusteella näyttäisi siltä, että avoimuus omia kokemuksia kohtaan on ollut merkittävä osa-alue osallistujille koulutuksen aikana. Työhön liittyvä psykologinen joustavuus lisääntyi osallistujilla. Koska molemmat psykologista joustavuutta mittaavat mittarit näyttivät selvää muutosta, voidaan tehdä johtopäätös, että kolmella koulutuskerralla, sekä verkko-ohjelmalla pystyttiin vaikuttamaan osallistujien psykologiseen joustavuuteen sitä lisäämällä. Koska koulutus tapahtui työaikana ja sitä linkitettiin sisällön sekä

keskusteluiden aikana työssä tapahtuviin kokemuksiin voidaan pitää todennäköisenä, että osallistujat käyttävät koulutuksessa oppimiaan asioita myös kohdatessaan vaikeita työtilanteita ja niiden herättämiä ajatuksia sekä tunteita. Kuten aiemmin on todettu, psykologinen joustavuus lisää hyvinvointia monella tavalla ja on yhteydessä esimerkiksi toimivampien selviytymiskeinojen oppimiseen. Koulutuksella ja verkko-ohjelmalla pystyttiin vaikuttamaan osallistujien masennuksen-, ahdistuksen- ja stressin kokemiseen. Erityisen huomattavaa on, että koulutuksella ja verkko-ohjelmalla pystyttiin vaikuttamaan jopa niiden henkilöiden oireisiin, jotka alussa sijoittuivat kohtalaisen masennuksen ja kohtalaisen stressin luokkaan.

Bilich-Erich (2009) sai positiivisia tuloksia tutkiessaan Australiassa poliisiorganisaation suhtautumista hyväksymis- ja omistautumisterapia -pohjaiseen (HOT) menetelmään ja koulutuksiin. Australian ja Suomen poliisiorganisaatiot eroavat kuitenkin toisistaan, eikä tuloksista ollut suoraan mahdollista tehdä olettaa, että menetelmä toimisi myös suomalaisessa poliisiorganisaatiossa. Poliisiorganisaatioissa ympäri maailmaa on toteutettu useita tutkimuksia. Kuitenkin HOT-pohjaisia tutkimuksia on hyvin vähän. Loppukyselyn vastausten perusteella osallistujat ovat omaksuneet HOT:n osa-alueet ja oppineet niihin liittyen uusia taitoja. Tutkimuksessa on yhdistetty sekä määrällistä että laadullista tutkimusta ja molemmista saatiin positiivista tulosta. Tämän voidaan katsoa lisäävän tutkimuksen luotettavuutta (www.kvaliMOTV.fi).

Tässä tutkimuksessa heikkoutena on pieni otoskoko, jonka vuoksi tutkimuksessa saatuja tuloksia ei voida yleistää koskemaan koko populaatiota. Kuitenkin, koska poliisisektoreista ainoastaan ICT-tutkinta ei ollut edustettuna osallistujissa, voidaan otosta pitää vähintään mielenkiintoisena ja myös pienenä poikkileikkauksena poliisin eri työn osa-alueista. Naiset olivat yliedustettuina tutkimuksessa (50 %) suhteutettuna heidän osuuteensa poliisiorganisaatiossa (15,9 %) (Poliisin vuosikertomus, 2015). Voidaan pohtia, ovatko naiset poliisin organisaatiokulttuurin vuoksi halukkaampia osallistumaan tämän kaltaisiin koulutuksiin. Poliisin organisaatiokulttuuri saattaa estää miehiä hakeutumasta koulutukseen, joka voidaan kokea maskuliinisessa organisaatiokulttuurissa esimerkiksi heikkouden osoitukseksi. Tämän kaltaisten koulutusten haasteena poliisiorganisaatiossa onkin saada osallistujia rohkeasti mukaan. Tutkimukseen haettiin osallistujia sähköpostitse ja Facebookissa julkaistussa ilmoituksessa. On oletettavaa, että osallistujat olivat kiinnostuneita työhyvinvointia koskevista asioista ja avoimia uusille kokemuksille. Tätä ajatellen tuloksia voidaan pitää hyvinä. Voidaan myös pohtia, millaisia tulokset olisivat, mikäli joukkoon olisi valikoitunut henkilöitä, joilla työhyvinvointi on hyvin alhaista.

Tässä tutkimuksessa ei tarkoituksella verrattu keskenään Jyväskylän ja Tampereen ryhmää, koska ne olivat ryhädynamiikaltaan hyvin erilaisia. Jyväskylän ryhmässä osallistujia oli 10 ja Tampereella 6. Koulutuksen sisältö antaisi mahdollisuuden myös isommalle ryhmälle, koska

keskusteluissa pääpaino oli parikeskusteluissa. Toisaalta Tampereella pienempi ryhmä mahdollisti paremmin kokemusten jakamisen koko ryhmän kesken niin, että jokainen pääsi kertomaan oman mielipiteensä. Pienessä ryhmässä jäsenet saattavat nivoutua paremmin yhteen, mikä edistää yhteistyötä organisaation sisällä ja eri toimintaryhmien välillä. Koska sosiaalisen tuen puuttumisen on osoitettu tutkimuksissa olevan yhteydessä esimerkiksi loppuunpalamiseen (Maslach ym., 2001), on kaikenlaisen yhteisöllisyyden lisääminen poliisiorganisaatioissa tärkeä asia. Koulutukset ovat omiaan lisäämään yhteisöllisyyttä, normalisoimaan tunteita ja tuntemuksia sekä kokemusten jakamisen kautta myös lisäämään ymmärrystä toisten kokemuksista sekä työn että siviilielämän kautta. Tämä hyöty näkyi myös osallistujien loppukyselyn vastauksissa.

Poliisissa mitataan vuosittain työhyvinvoinnin tasoa. Poliisin henkilöstöbarometrissa todetaan, että henkilöstöllä on vuosittain mahdollisuus keskustella esimiehen kanssa työhyvinvointia koskevista asioista (Huotari & Vuorensyrjä, 2011). Ottaen huomioon poliisin työn erittäin vaativan luonteen ja työn kuormittavuuden, tarvittaisiin tämän lisäksi uudenlaista otetta työhyvinvointiin. Huomattavaa on myös, että työhyvinvointi saatetaan kokea poliisiorganisaation sisällä toissijaiseksi asiaksi. Tämä voi johtua tietämättömyydestä, mutta osin tähän saattaa vaikuttaa myös työtahdin muuttuminen kiireisemmäksi. Silloin helposti koetaan kaikki ”ylimääräinen” rasittavana asiana. Tässä suhteessa esimiehet ovat avainasemassa. Mikäli tutkimukseeni osallistuminen olisi tapahtunut omalla ajalla, ilman esimiesten ja poliisipäällikön tukea, olisi osallistujia luultavammin ollut vähemmän. Tässä tutkimuksessa toteutettu koulutus luo saadun palautteen perusteella yhteisöllisyyttä ja lisää työhyvinvointia. Lisäksi kun se tapahtuu esimiesten hyväksynnällä, se antaa työntekijöille tuntee siitä, että heidän hyvinvoinnista välitetään ja heitä kannustetaan hoitamaan myös omaa jaksamistaan.

Tutkimukseen osallistujat toivat esille koulutuksen ja ohjelman tuoman hyödyn myös stressinhallinnassa. Järvelin (2011) toteaa väitöskirjassaan, että stressinhallintaan poliisiorganisaatioissa tulisi kiinnittää huomiota erityisesti, koska poliisin työssä loppuunpalaminen voi aiheuttaa kyynistymistä, negatiivisuutta ja sosiaalisten tilanteiden ongelmia, sekä kollegoiden että asiakkaiden kanssa. Erityispiirteenä loppuunpalaminen voi aiheuttaa poliisin työssä aggressiivista käytöstä ja jopa väkivaltaa, joka on seurausta siitä, että loppuunpalaneena tai stressaantuneena ihminen ei siedä yhtä hyvin ristiriitatilanteita, vaan reagoi niihin impulsiivisemmin. Järvelin (2011) toteaa väitöskirjassaan, että poliisien toisilleen kohdistama tuki on erittäin tärkeässä roolissa. Poliisiorganisaatio on luonteeltaan tiivis työyhteisö, jossa kriittisessä tapahtumassa mukana olleet saavat kollegoilta paljon tukea. Kuitenkin henkilö, joka sairastuu kumulatiivisen stressin kautta työuupumukseen, saattaa jäädä ilman työyhteisön tukea. Tässä tutkimuksessa käytetyt koulutukset ja verkko-ohjelma olivat omiaan lisäämään tietoisuutta näistä asioista. Suomessa poliisiorganisaatioissa

on kehitetty monia työhyvinvointia tukevia toimintoja. Yksi esimerkki ovat Järvelinin vuonna 2010 aloittamat posttraumatyöpajat, jotka tarjoavat tietoisuutta kriittisissä tilanteissa olleille poliiseille, mutta myös kumulatiivista stressiä kokeville poliiseille ja muulle poliisiorganisaation henkilökunnalle. Posttraumatyöpajat ovat vakiinnuttaneet paikkansa poliisiorganisaatiossa, mutta jatkuvaa työhyvinvoinnin kehittämistä tarvitaan kuitenkin edelleen (Järvelin, 2017). Lähes jokainen poliisi hyötyisi työhyvinvointia tukevista interventioista, mutta erityisenä haasteena on tavoittaa interventioilla ja koulutuksilla sellaiset poliisit, jotka ovat kaikista kuormittuneimpia tai muuten eniten hyötyisivät työhyvinvoinnin tukemisesta. Olennaista on myös se, kuinka nämä koulutukset ja interventiot markkinoidaan. Paras markkinointikeino on hyvät kokemukset toisilta poliiseilta. Koulutuksissa haasteellista on löytää sopiva koulutuksen pitäjä, joka hallitsee organisaatiokulttuurin, mutta jolla on riittävästi tietoa myös esimerkiksi psykologisista ilmiöistä. Koulutusten suunnitteluun tarvitaan ehdottomasti tämän kaltaisessa suljetussa organisaatiossa myös ulkopuolista näkökulmaa, joka sopivalla tavalla haastaa poliisikulttuurin sisällä syntyneitä käsityksiä. Yhdysvalloissa hyödynnetään paljon psykologeja esimerkiksi koulutusten suunnittelussa, stressin käsittelyssä, työnohjauksessa, debriefingissä traumaattisten tapahtumien jälkeen sekä organisatoristen ongelmien ratkaisussa (Davis, 2011). Yhteiskunta, toimintatavat ja -ympäristö ovat Amerikassa hyvin erilaiset kuin Suomessa, mutta voidaan kuitenkin pohtia, onko meillä yhteiskuntana varaa jättää kuormittavaa työtä tekevien poliisien työhyvinvointi tukematta kaikin mahdollisin keinoin? Kuten muissakin organisaatioissa, tämä tarkoittaa uusien tapojen kehittämistä ja teknologian hyväksikäyttämistä. Huomattavaa on, että lähes jokainen loppukyselyyn vastannut osallistuja piti koulutuksia hyödyllisenä. Usean koulutuksen siirtyessä verkkoon yhä useammat kokevat kasvokkain tapahtuvat koulutukset arvokkaina ja tuntevat niiden antavan enemmän kuin pelkkä verkkokoulutus. Verkkokoulutuksen haittapuolena voidaan pitää sosiaalisen tuen puutetta sekä sitä, että toisten kertomista kokemuksista ei pääse hyötymään. Tämä tuli esiin myös loppukyselyn vastauksissa.

Kirschman ym. (2014) argumentoivat, että moni poliisi ajattelee epärealistisesti olevansa superihminen, jolla on luodinkestävä mieli. Poliisin organisaatiokulttuuri omalta osaltaan pitää yllä puhumattomuuden takia tätä ajatusta ja voi luoda yksittäiselle poliisille illuusion siitä, että hänessä on jotain vikaa, kun hän kokee ja ajattelee inhimillisesti. Tämä uskomus taas on voimakkaasti yhteydessä myös häpeään. Tämän lisäksi yleinen ilmiö, jossa poliisin ystäviin kuuluu kenties ainoastaan toisia poliiseja, saattaa edesauttaa negatiivisten uskomusten jatkumoa (Rufo, 2016). Koska poliisit ovat hyvin vastuuntuntoisia, voi puhumista omista ongelmista estää myös ajatus siitä, että poliisi ei halua kuormittaa kokemillaan negatiivisilla asioilla toisia (Kirschman, 2014). Tähänkin haasteeseen osaltaan apua toisivat esimerkiksi tässä tutkimuksessa toteutetut koulutukset, joissa asioita voisi matalalla kynnyksellä jakaa toisten poliisien kanssa. Poliisiorganisaatiossa tarvitaan

ymmärrystä työnkuormittavuudesta myös sitä kautta, että poliisit joutuvat tilanteisiin usein puutteellisilla lähtötiedoilla, ja tavallisesta hälytystehtävästä tai kotietsinnästä saattaa muodostua täysin yllättävä tilanne. Psykologisen lainalaisuuden mukaan ihminen reagoi myös siihen, mitä olisi voinut tapahtua, ja valmistautumattomuus traumaattiseen tilanteeseen on aina suuri riski psyykkiselle hyvinvoinnille. Poliisin päivittäinen työ saattaa sisältää jopa useita tällaisia tehtäviä (Saari, 2000). Viha on luonnollinen tunne, joka herää tilanteista, joihin poliisi voi joutua päivittäin (Kirschman, 2014). Se on poliisien keskuudessa hyväksytty tunne. Jos poliisilla ei ole toimivia selviytymiskeinoja, on vaarana, että viha kulkeutuu mukana kotiin. Usein poliisit kertovat, että eivät vie töitä kotiin. Kuitenkin, jos asiaa kysyy poliisiin puolisoilta, saattaa vastaus olla täysin toisenlainen. Usea tähän tutkimukseen osallistuja kirjoitti loppukyselyssä itsetuntemuksensa lisääntyneen, sekä ymmärtäneensä eron ajatusten ja toiminnan välillä. Tämänkaltaisen ymmärryksen lisääntyminen on omiaan johtamaan myös käytöksen muutokseen. Voidaankin sanoa, että myös tässä suhteessa koulutuksella ja verkko-ohjelmalla saavutettiin hyötyä.

On esitetty useita eri mielipiteitä siitä, voiko ulkopuolinen pitää poliiseille koulutusta. Järvelinin (2011) mukaan on luontevampaa, että poliisi pitää esimerkiksi defusing-istunnot. Saari (2000) taas argumentoi, että tämä on ongelmallista etenkin luottamuksen suhteen. Kirschman (2014) esittää ajatuksen, että kun poliisit sanovat, että ainoastaan toinen poliisi voi ymmärtää, mitä toinen poliisi käy läpi, tämä voi kuitenkin olla ainoastaan suoja sitä vastaan, ettei tarvitse puhua vaikeista asioista. Ajatus on kiehtova ja voi pitää jossain tilanteissa paikkansa. Ihanteellisessa tilanteessa poliisiorganisaatiossa työskentelisi psykologeja, psykoterapeutteja ja muita ammattilaisia, jotka voisivat osallistua esimerkiksi koulutuksien suunnitteluun ja niiden pitämiseen ja heidän ammattitaitonsa olisi käytettävissä vaikeilla työtehtävillä sekä niiden jälkeen. On huomioitava myös, että poliisiorganisaation erityispiirteiden vuoksi ulkopuolisen voi olla haastavaa ymmärtää poliisin organisaatiokulttuuria. Usein vaaditaan jonkinlaista perehtyneisyyttä alaan. Amerikassa poliisien vertaistukiryhmissä tämä on ratkaistu niin, että niissä on mukana myös psykologi (Roland, 2011).

Poliisit harjoittelevat paljon monia eri taitoja kuten voimankäyttöä ja hälytysajoa. Psykkisten taitojen harjoittelu ei kuitenkaan ole priorisoitu yhtä korkealle. Poliiseille ei ole tarjolla stressinhallintataitojen harjoittelua tai hyvinvointiseminaareja. Usein pehmeät taidot tai emotionaalinen selviytyminen priorisoidaan alemmaksi, mutta poliisien psyykkisellä pahoinvoinnilla voi olla dramaattiset seuraukset (Rufo, 2016). Tämän koulutuksen ja verkko-ohjelman kaltaiset panostukset psyykkiseen hyvinvointiin maksaisivat todennäköisesti itsensä takaisin monin kerroin. Tässä tutkimuksessa käytetty, yhteensä yhdeksän tunnin koulutus olisi kohtalaisen helppo toteuttaa poliisiorganisaatiossa isommillakin ryhmillä eikä se ole kustannuksellisesti kovin suuri. Voidaan ajatella, että suuremmassa mittakaavassa voisimme tuoda koulutuksissa tietoisuutta erilaisista

psykologisista reaktioista ja mekanismeista, lisätä yhteenkuuluvuutta eri poliisin työn osa-alueiden välillä, kannustaa vertaistukeen, lisätä tietoisuutta eri verkko-ohjelmista, jotka tukevat hyvinvointia, lisätä työhyvinvointia ja myös laajemmin kokonaisvaltaista hyvinvointia.

Jatkossa olisi mielenkiintoista kehittää koulutuksia vastaamaan vielä enemmän poliisiorganisaation tarpeita ja tutkia useiden eri poliisilaitosten henkilöstöä vastaavilla interventioilla. Koulutus lisäsi erityisesti avoimuutta omia tunteita ja ajatuksia kohtaan. Suunnitellessa tulevaisuudessa tämän tyyppisiä koulutuksia poliisiorganisaatioon, on hyödyllistä korostaa tätä osa-aluetta. Resurssien riittäessä koulutusta olisi mielenkiintoista kehittää edelleen ja tehdä jokaiselle osallistujalle yksilöllinen tapauskuvaus kuvaamaan hyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä (Tuomisto, 1997). Myös Jyväskylän yliopiston kehittämän Opiskelijan kompassi -sivuston (www.opiskelijankompassi.fi) tapainen verkossa tapahtuva henkilökohtainen tai muiden osallistujien kanssa ryhmässä käytävä keskustelu ja päiväkirjan kirjoittaminen olisivat saattaneet motivoida osallistujia käyttämään enemmän verkkomateriaalia. Toisaalta on huomioitava työelämässä mukana olevien aikuisten rajalliset aikaresurssit ja arvioida interventioista saatavaa hyötyä verrattuna sen työläyteen. Toisaalta verkossa tehtävät harjoitukset motivoivat pohtimaan omaa hyvinvointia sekä HOT:n osa-alueita kattavammin, ryhmä- ja parikeskusteluiden sitä tukiessa. Kuitenkin osa tähän tutkimukseen osallistujista koki verkossa tehtävät harjoitukset työläinä. Huomattavaa on, että tutkimuksessa käytettyä verkko-ohjelmaa ei ollut suunnattu erityisesti poliiseille. Tämän kaltainen verkko-ohjelma olisikin mahdollista kehittää erityisesti poliiseja varten, ottaen huomioon työn erityiset piirteet ja sen eniten kuormittavat osa-alueet. Tutkimuksen tulokset antavat viitteitä siitä, että tätä koulutusohjelmaa ja -menetelmää voidaan hyödyntää myös Suomen poliisiorganisaatiossa ja että sen avulla on mahdollista parantaa sekä työ- että yleistä hyvinvointia. Hyvinvoiva poliisiorganisaatio ja sen tekevät yksittäiset poliisit ovat yhteiskuntajärjestyksen perusta. He mahdollistavat työllensä sen, että tavallinen kansalainen saa kulkea kadulla pelkäämättä. Poliiseille tulee mahdollistaa, sekä antaa työkalut pitää huolta psyykkisestä kunnostaan ja tämä tulisi nostaa organisaation sisällä yhtä tärkeäksi tavoitteeksi fyysisen kunnan ylläpitämisen rinnalle.

LÄHTEET

Anshel, M. H. (2011). The Disconnected Values Model: A Brief Intervention for Improving Healthy Habits and Coping with Stress in Law Enforcement. Teoksessa Kitaeff, J. (toim.), *Handbook of Police Psychology* (s. 525-540). New York: Routledge Psychology Press 2011.

Anshel, M. H. & Kang, M. (2008). Effectiveness of motivational interviewing on changes in fitness, blood lipids, and exercise adherence among police officers. *Journal of Correctional Health Care*, 14, 48-62. [Viitattu 16.8.2018]. Saatavissa: <http://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/1078345807308846>.

Bilich-Erich, L.L. (2009). Acceptance and commitment therapy with the police force: evaluating its efficiency and mechanisms for change. Doctor of philosophy thesis, school of psychology, University of Wollongong, 2009. [Viitattu 29.5.2018]. Saatavissa: <http://ro.uow.edu.au/theses/3554>.

Bond, F.W. & Bunce, D. (2003). The role of acceptance and job control in mental health, job satisfaction, and work performance. *Journal of Applied Psychology*, 88, 1057-1067. [Viitattu 16.8.2018]. Saatavissa: https://research.gold.ac.uk/47/1/bond_jap2003_preprint_GRO.pdf.

Bond, F.W. & Bunce, D. (2000). Mediators of Change in Emotion-Focused and Problem-Focused Worksite Stress Management Interventions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 2000, Vol. 5, No. 1, 156-163. [Viitattu 16.8.2018]. Saatavissa: <https://pdfs.semanticscholar.org/c6c0/7cbf8f6e6da29583dd52c76e1e0d232f703b.pdf>.

Bond, F. W., Hayes, S. C., & Barnes-Holmes, D. (2006). Psychological flexibility, ACT, and organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior Management*, 26(1-2), 25-54. [Viitattu 20.8.2018]. Saatavissa: https://research.gold.ac.uk/23/1/bond_jobm2006_preprint_GRO.pdf.

Bond, F. W., Lloyd, J. & Guenole, N. (2013). The work-related acceptance and action questionnaire: Initial psychometric findings and their implications for measuring psychological flexibility in specific contexts. *Journal of occupational and organizational psychology*. (pp. 331-347). Vol 86, 3. [Viitattu 23.8.2018.] Saatavissa: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/joop.12001>.

Davis, A. J. (2011). Police-Specific Psychological Services -Using Behavioral Scientists as Consultants to Public Safety. Teoksessa Kitaeff, J. (toim.): Handbook of Police Psychology (s. 63-66). Routledge Psychology Press. New York.

Deci, E. L. & Ryan, R.M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: human needs and self-determination of behavior. Psychological inquiry, 11. 227-268. [Viitattu 19.8.2018]. Saatavissa: http://users.ugent.be/~wbeyers/scripties2011/artikels/Deci&Ryan_2000.pdf.

Fay, J., Kamena, M. D, Benner, A., Buscho, A. & Nagle, D (2006). Emergency Responder Exhaustion Syndrome (ERES): A perspective on stress, coping and treatment in the emergency responder milieu. Law Enforcement Executive Forum. 2006, 6(3). (pp. 159-187). [Viitattu 21.8.2018]. Saatavissa: <https://www.iletsbeiforumjournal.com/images/Issues/FreeIssues/ILEEF%202006-6.3.pdf>.

Firstbeat: Hyvinvoinnin ammattilaisen opas. [Viitattu 23.8.2018] Saatavissa: https://content.firstbeat.com/hubfs/FIN-LA-Guide/Hyvinvoinnin_Ammattilaisen_Opas.pdf?t=1528195891284&utm_campaign=FIN-LA-Guide-Wellness%20Professionals&utm_source=hs_automation&utm_medium=email&utm_content=62327489&_hsenc=p2ANqtz-w5mHHZEyjIFV3WCvFyTfGllHqp0o3kMVbfI3EAqkLUOWjprCbzWfUNOMGT-1QuRmXJHwLla8XoGQL9M4IoKBsecVV9g&_hsmi=62327489.

Folkman, S., Lazarus, R. S., Dunkel-Schetter, C., DeLongis, A. & Gruen, R. J. (1986). Dynamics of a stressful encounter: Cognitive appraisal, coping and encounter outcomes. Journal of Personality and Social Psychology. Vol. 50, 5. 992 - 1003. [Viitattu 28.5.2018]. Saatavissa: <https://pdfs.semanticscholar.org/493f/a0261c1ede05848044d008c11c91f7e7d13c.pdf>.

Francis, A. W., Dawson, D. L. & Golijani-Moghaddam, N. (2016). The development and validation of the Comprehensive assessment of Acceptance and Commitment Therapy processes (CompACT). [Viitattu 23.8.2018]. Saatavissa: https://www.researchgate.net/publication/303553861_The_development_and_validation_of_the_Comprehensive_assessment_of_Acceptance_and_Commitment_Therapy_processes_CompACT.

Hayes, S. C. (2004). Acceptance and commitment therapy, relational frame theory, and the third wave of behavioral and cognitive therapies. *Behavior Therapy*, 35(4), 639-665. [Viitattu 20.8.2018].

Saatavissa: <https://www.reachcambridge.com/wp-content/uploads/providing-a-rationale-on-different-treatments.pdf>.

Hayes, S.C. (2013). Vapaudu mielesi vallasta ja ala elää. Suomen käyttäytymistieteellinen tutkimuslaitos. Tampere 2013.

Headsted-ohjelma. [Viitattu 22.5.2018]. Saatavissa: www.headsted.fi.

Holopainen, M. & Pulkkinen, P. (2008). Tilastolliset menetelmät (5.painos). WSOY Oppimateriaalit Oy. Porvoo 2008.

Huotari, V. & Vuorensyrjä, M. (2011). Henkilöstön työhyvinvointi, johtaminen ja organisaatioilmasto – Poliisin henkilöstöbarometri kehittämisen välineenä. Poliisiammattikorkeakoulun tutkimuksia 41. Tampere 2011.

Juuti, P. & Vuorela, A. (2002). Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. Pauli Juuti, Antti Vuorela ja PS-kustannus. Jyväskylä 2002.

Järvelin, J. (2011). Poliisin työturvallisuudenjohtamisen toimivuus kriisitilanteiden yhteydessä – kolme kouluampumistapausesimerkkiä. Tampereen yliopiston väitöskirja. Tampere 2011.

Järvelin, J. (2017). Pelastusalan henkisen työsuojelun seminaari, 2017. [Viitattu 28.8.2018]. Saatavissa: https://www.sppl.fi/files/3380/Jarvelin_-_Poliisin_post-traumatyopajat.pdf.

Kinnunen, U & Feldt, T. (2005). Hyvinvointi työssä. Teoksessa Kinnunen, U., Feldt, T. & Mauno, S. (toim.). Työ leipälajina –työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. (s. 13-37). PS-kustannus. Jyväskylä 2005.

Kirschman, E., Kamena, M. & Fay, J. (2014). *Counselling Cops. What clinicians need to know*. The Guilford Press A Division of Guilford Publications, Inc. New York 2014.

Lappalainen, P. (2015). Act, Accept and Be Mindful - Evaluation of Three Technology- and Internet-delivered Psychological Interventions for Mood and Well-being. Jyväskylä University Printing House. Jyväskylä 2015. [Viitattu 26.8.2018]. Saatavissa: https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/47693/978-951-39-6358-3_vaitos21112015%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Lappalainen, R., Lehtonen, T., Hayes, S.C., Batten, S., Gifford, E., Wilson, E.G., Afari, N & McCurry, S.M. (2004). Hyväksymis- ja omistautumisterapia käytännön terapiatyössä (9.painos). Suomen käyttäytymistieteellinen tutkimuslaitos. Tampere.

Lazarus, R. S. & Folkman, S. (1984). Stress, Appraisal and Coping. Springer Publishing Co Inc. New York 1984.

Lovibond, S.H. & Lovibond, P.F. (1995). Manual for the Depression Anxiety Stress Scales (2.painos). Psychology Foundation. Sydney 1995.

Maslach, C., Schaufeli, W.B. & Leiter, M.P. (2001). Job burnout. Annual review of psychology. Vol 52. Pp. 392-422. [Viitattu 13.8.2018]. Saatavissa: https://scholar.google.co.in/scholar?hl=en&as_sdt=0%2C5&q=Maslach%2C+C.%2C+Schaufeli%2C+W.B.+%26+Leiter%2C+M.P.+%282001%29%3A+Job+burnout.+Annual+review+of+psychology.+Vol+52.+Pp.+392-422.+&btnG=.

McCraty, R. & Nila, M. (2017). The impact of resilience training on officers wellness and performance. Teoksessa Burke, R. J. (toim.), Stress in policing: Sources, consequences and interventions. (s. 257-276). New York: Routledge Psychology Press 2017.

Metsämuuronen, J. (2004). Pienten aineistojen analyysi -parametrittomien menetelmien perusteet ihmistieteissä. International Methelp Ky ja Jari Metsämuuronen. Helsinki 2004.

Pietikäinen, A. (2015). Joustava mieli-sivusto. [Viitattu 22.5.2018]. Saatavissa: <http://www.joustavamieli.com/p/kohti-arvoistasi.html>.

Pietikäinen, A. (2014). Kohti arvoistasi. Suuntaa mielekkäisiin muutoksiin. Kustannus Oy Duodecim ja Arto Pietikäinen. Helsinki 2014.

Pietikäinen, A. (2016). Joustava mieli. Vapaudu stressin, uupumuksen ja masennuksen ylivallasta. Kustannus Oy Duodecim ja Arto Pietikäinen. Helsinki 2016.

Poliisin vuosikertomus 2015. [Viitattu 21.5.2018]. Saatavissa: http://netpaper.lonnberg.fi/poliisi/Poliisin_vsk_2015/mobile/index.html#p=27.

Rantala, A. (2005). Työhyvinvoinnin edistäminen ja kehittäminen. Teoksessa Kinnunen, U., Feldt, T. & Mauno, S. (toim.), Työ leipälajina –työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. (s. 332-345). PS-kustannus. Jyväskylä 2005.

Roland, J. E. (2011). Developing and Maintaining Successful Peer Support Programs in Law Enforcement Organizations. Teoksessa Kitaeff, J. (toim.), Handbook of Police Psychology (s. 509-524). New York: Routledge Psychology Press 2011.

Rufo, R. A. (toim.) (2016), Police Suiside - Is Police Culture Killing Our Officers. Taylor & Francis Group. Boca Raton, Florida 2016.

Tirch, D., Schoendorff, B. & Silberstein, L.R. (2014). Myötätunnon tiede – Psykologisen joustavuuden kehittäminen. Viisas elämä Oy. Helsinki 2014.

Saari, S. (2000). Kuin salama kirkkaalta taivaalta - Kriisit ja niistä selviytyminen. Otava. Helsinki 2000.

Simola, A. & Kinnunen, U. (2005). Organisaatio ja hyvinvointi. Teoksessa Kinnunen, U., Feldt, T. & Mauno, S. (toim.), Työ leipälajina –työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. (s. 119-141). PS-kustannus. Jyväskylä 2005.

Sisäasianministeriön päätös SM033:00/2007. Poliisin yhteiset arvot 18.1.2008. [Viitattu 13.8.2018]. Saatavissa: https://poliisi.fi/instancedata/prime_product_julkaisu/intermin/embeds/poliisiwwwstructure/14961_Poliisin_yhteiset_arvot_paatos.pdf?300efe8d8c28d288.

Smith, B. (2016). Suicide Is Never a Dry Run. Teoksessa Rufo, R. A. (toim.), Police Suiside - Is Police Culture Killing Our Officers. (s. 167-186). Taylor & Francis Group. Boca Raton, Florida 2016.

Trombka, M., Demarzo, M. C., Bacas, D., Antonio, S. B., Cicuto, K., Salvo, V., Claudino, F. C. A., Ribeiro, L., Christopher, M., Garcia-Campayo, J. & Rocha, N. S. (2018), Study protocol of a multicenter randomized controlled trial of mindfulness training to reduce burnout and promote quality of life in police officers: the POLICE study. 18:151. BMC Psychiatry 2018. [Viitattu 18.3.2019]. Saatavissa: <https://bmcp psychiatry.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12888-018-1726-7>.

Tuomisto, M. T. (Toim.), (1997). Käyttäytymisanalyysi ja kognitiivinen käyttäytymisterapia. Suomen käyttäytymisanalyysin ja kognitiivisen käyttäytymisterapian yhdistys, SKY ry. SK ry:n julkaisuja 1. [Viitattu 28.8.2018]. Saatavissa: <https://kayttaytymisterapiat.fi/wp-content/uploads/2016/12/Kayttaytymisanalyysi-ja-kognitiivinen-kayttaytymisterapia-3.pdf>.

Violanti, J.M., (2005). Dying for the job: Psychological stress, disease and mortality in police work. Teoksessa K. Copes (toim.), Policing and stress (s. 87-102). Pearson education Inc. New Jersey 2005.

Verkkosivustoja:

www.firstbeat.fi

www.headsted.fi

www.joustavamieli.com

www.kvaliMOTV.fi

www.opiskelijankompassi.fi

www.poliisi.fi

www.polyu.edu.hk/mm/effectsizefaqs/calculator/calculator.html.