

PRO GRADU

TYÖHÖN PALUU TRAUMAATTISEN SURUN JÄLKEEN
-SUREVIEN KOKEMUKSIA TYÖHÖN PALUUSTAAN

MARILIINU AHLSTRÖM
TAMPEREEN YLIOPISTO
TYÖN JA HYVINVOINNIN MAISTERIOHJELMA

TAMPEREEN YLIOPISTO

Yhteiskuntatieteiden tiedekunta

AHLSTRÖM, MARILIINU: Työhön paluu traumaattisen surun jälkeen – surevien kokemuksia työhön paluustaan

Pro gradu -tutkielma, 100 s.

Työn ja hyvinvoinnin maisteriohjelma

Tammikuu 2017

Tutkielmassa perehdytään traumaattisen surun kokeneen työhön paluuseen. Lapsen kuolema, läheisen itsemurha tai kuolema väkivallanteon seurauksena ja työikäisen puolison menetykset aiheuttavat traumaattisen surun. Se poikkeaa aikuisen läheisen kuolemaa seuraavasta surusta voimakkuudeltaan ja kestoltaan. Sureva työskentelee kuolemaa surutyön kautta, ja ajan mittaan traumaattisen surun kokenut oppii elämään surun kanssa. Traumaattisen surun kokenut käsittelee läheisensä kuolemaa vuosikausia. On tärkeää ymmärtää, että sureva ei työstä surua pois vaan tottuu uudenlaiseen elämäänsä, jossa säilyy yhteys kuolleeseen. Esimerkiksi kuollut lapsi pysyy kuoltuaankin perheenjäsenenä ja surevan sosiaalisen ympäristön tulee ymmärtää se. Traumaattisen surun käsittelyn myötä surevan arvomaailma ja suhtautuminen asioihin saattavat muuttua voimakkaasti. Vuosia myöhemmin surevat kokevat olevansa erilaisia verrattuna aikaan ennen läheisen kuolemaa.

Tutkielma toteutettiin haastattelemalla suomalaisia traumaattisen surun kokeneita henkilöitä ja suomalaisten surujärjestöjen toiminnanjohtajia, jotka edustavat jäsenkuntiansa kertomia kokemuksia. Tutkielmaan haastateltiin neljää traumaattisen surun kokenutta ja surujärjestöjen toiminnanjohtajia. Suomessa toimii neljä surujärjestöä, joten haastateltavia oli kahdeksan. Yksi yhteishaastattelu surujärjestöjen toiminnanjohtajien kanssa nosti haastattelujen määrän yhdeksään. Kiinnostuksen kohteena olivat surevien kokemukset työhön paluustaan, surun käsittelyn ja työhön paluun yhdistäminen, esimiehen ja työyhteisön suhtautuminen ja näkemykset omasta työkyvystä ja työhyvinvoinnista.

Traumaattisen surun kokenut sureva ei ole täysin toimintakykyinen palatessaan työhön. Työ on olennainen osa aikuisen elämää ja työ tuo rytmiä arkeen. Surun käsittely kuormittaa työhön palaavaa surevaa. Tutkielmaan haastateltujen kokemusten perusteella työnantajan johto ja henkilöstöosasto eivät näy surevan työhön paluussa mitenkään ja yhteydenpito työnantajan ja surevan välillä ennen paluuta lähtee surevasta. Esimiehen ja työyhteisön suhtautuminen on täysin sattumanvaraista ja riippuu organisaatiossa töissä olevien henkilöiden kyvystä suhtautua surevaan. Sureva kaipaa etenkin tukea ja tuen osoitusta siitä, että esimies ja työtoverit ymmärtävät häntä surevana ja että hänen ei oleteta olevan samanlainen mitä hän oli ennen läheisen kuolemaa. Työnantajilla ei ole käytänteitä surevan huomioimiseen. Pitkältä sairauslomalta palaavan kolmikantaneuvotteluja käydään joissakin organisaatioissa, mutta ne painottavat työkykyä pitkän poissaolon jälkeen ja jättävät huomioimatta surun ja sen vaikutukset surevaan ja työyhteisöön.

Sureva kokee työhön palaamisen vaikeaksi. Ennen paluuta sureva kokee ahdistusta ja jopa pelkoa työyhteisön jäsenten suhtautumisesta häneen surevana. Kokemusten perusteella samat tunteet jatkuvat surevan siirryttyä työelämään ja tällöin ne aiheutuvat työyhteisön käyttäytymisen aiheuttamasta mielipahasta. Surevaa ei kohdella surevana, työyhteisö on tottunut tietynlaiseen jäseneensä ja suhtautumista ei muuteta. Sen seurauksena surusta tulee äänioikeudeton työpaikalla ja siitä aiheutuu ongelmia surevalle, mutta myös kaikille asianosaisille. Työyhteisölle se tuo epävarmuutta miten suhtautua surevaan ja työnantajalle äänioikeudeton suru näkyy muun muassa taloudellisina kuluina, jotka johtuvat surevan vajeesta työkyvystä ja lisääntyneistä poissaoloista. Sureva tarvitsee sosiaalisen ympäristön ymmärrystä surusta ja sen vaikutuksista käsitelläkseen suruaan ja kyetäkseen työskentelemään tehokkaasti.

Surevat ovat pois töistä läheisen traumaattisen kuoleman jälkeen, sairausloman edellyttämänä diagnoosina käytetään masennuspohjaista sen vuoksi, että surulle ei ole diagnoosia.

Moni esimies kohtaa uransa aikana surevan alaisensa. Työnantajien käytännöt surevan kohtaamiseen ja surun pitkäkestoisuuden ja vaikutusten ymmärtäminen auttaisivat surevaa surun käsittelyssä ja edistäisivät työkyvyn palautumisessa. Organisaatio, johto, esimies ja työyhteisö tarvitsevat käytänteitä surevan huomioimiseen ja tukemiseen. Työhön paluuta suositellaan mahdollisimman pian läheisen kuoleman jälkeen, ja ymmärtävään työyhteisöön palaaminen tukisi surevaa. Sureva toivoo työskentelevänsä kuten ennen läheisensä kuolemaa. Esimiehen vastuulla on surevan vastaanottaminen ja seuraaminen. Työkyky on pitkään heikko ja se tulee huomioida. Sureva tarvitsee joustoja palatessaan työhön. Työaikojen ja työmäärän räätälöinti tulee sopia yhdessä surevan kanssa. Avoimuus on erittäin tärkeää. Esimiehen ja surevan välisen keskustelun on oltava avointa, jotta sureva kokee saavansa esimieheltä tukea ja asioita pystytään sopimaan riittävässä yhteisymmärryksessä. Työyhteisön tärkein tuen osoitus on avoimuus, sureva tarvitsee työtovereiden tukea ja osoituksen siitä, että hänen surunsa huomioidaan. Sureminen on aina yksilöllistä ja surevaa tulee kohdella hänen toivomallaan tavalla.

Avainsanat: traumaattinen suru, työhön paluu, työyhteisön tuki, esimiehen tuki

This thesis examines traumatically bereaved employees' return to work. Bereavement by a death of a child or a working aged spouse or when death is by a loved one's suicide or homicide lead to a traumatic bereavement. Symptoms of traumatic bereavement are deeper, stronger and last longer than grieving generally. Grief has a long lasting timeframe, during which the bereaved returns to details of deceased loved one and processes grief and its' consequences. It is important for many bereaved to create an inner world where the deceased remains a family member. For example a parent maintains a continuing bond with her or his dead child. Bereaved's social environment should understand this ongoing connection. Traumatic bereavement stays intense and chronic for years. Learning to live a new life without deceased loved one takes years. Traumatic bereavement often changes person's values and has impacts on bereaved person's rest of life. After several years of death of a loved one, people grieving a specific loss consider themselves as changed individuals and different from what they were before they bereaved of traumatic loss.

This thesis was conducted as interviewing both bereaved persons who have experienced a traumatic bereavement and executive directors of Finnish associations for grief and bereavement representing their members. Sample consisted of four bereaved interviewees and four association's executive directors. The main topics were experiences of return to work after a traumatic bereavement as well as experiences of combining a grief process and return to work, to explore the support and reactions of manager and colleagues. Self-evaluations of interviewees' working capability and work well-being were also discussed.

Bereaved cannot work with full capacity after return to work. Work is a part of an adult life and returning to work brings routines into grieving person's daily life. Grieving is an ongoing process and working during this challenging period around the death of a loved one influences bereaved employee when returning to work. According to interviewed bereaved employees their employer's management and superiors or line managers ignored bereavement and support was either limited or missing totally. Supporting the bereaved employee depends on personnel's personal touch rather than organisation's actions. It means that treating the bereaved employee and giving support depends on the ability of colleagues and management. The bereaved employee needs support. Management and work community need to show that bereavement has been recognised and its' effects on the bereaved employee are understood. Organisations do not have bereavement policies. Some organisations have protocols for employees returning to work after a longer period of sick leave, but these negotiations between employee, line manager and work health care concentrate on returning employee's working ability instead of questions relating bereavement and its' consequences to bereaved employee and working community.

Return to work is difficult for a bereaved employee. During the time away from work the bereaved have symptoms of anxiety and even feelings of fear of how they will be treated by their co-workers. Experiences have shown that the same feelings continue after bereaved has returned to work and bereaved suffers from feelings of malaise caused by their work community. Bereaved employee is not treated as a grieving person, instead bereaved's work community expects the bereaved to carry on working as if nothing had happened. As a

consequence grief becomes disenfranchised, and hidden grief results for employer are significant such as financial costs. To process grief the bereaved person needs social support and understanding of grief and its' consequences. Time away from work following a bereavement varies. Bereaved employees use sick leave in Finland. As grief and bereavement have no diagnose and sick leave requires one, a depression diagnose is often used.

Several line managers and superiors will face a bereaved work community member at some point of working years. Bereavement policies would provide guidelines for management, line management and staff to support the bereaved employee. Organisations need also guidelines and knowledge of grief and how it affects the bereaved person. Using guidelines organisations could help the bereaved to process grief and to reach working ability. It is recommended to return to work instead of taking a long time off. Returning to an understanding organisation would support the bereaved employee. Bereaved person wants to work as intensively as prior to a death of a loved one. Observing the bereaved employee is the line manager's responsibility. The bereaved employee is far less effective following the return to work compared to time prior to a death of a loved one and it has to be understood. The bereaved employee needs flexible working options. An open communication is very important. An open dialogue between line manager and bereaved employee supports the bereaved and serves the bereaved employee to gain a full working ability. An open communication with colleagues is also vital and it is the most important form of support what a work community can offer. Grief is a highly individualised experience and bereaved employee has to be treated according to person's own wishes.

Keywords: bereavement, return to work, workplace support, bereavement policy, grief

Sisällysluettelo

1	JOHDANTO.....	1
2	TRAUMAATTINEN SURU JA SUREVA YHTEISKUNNASSAMME.....	4
2.1	Surutyö - surun käsittelyprosessi.....	8
2.2	Traumaattinen suru ja surun komplisoituminen.....	11
2.3	Surulta puuttuu määräaika.....	12
2.4	Poissaolo työstä ja sairausloma.....	13
2.5	Suomalaiset surujärjestöt ja vertaistuen varmistaminen.....	15
2.6	Onko kuolemalle sijaa yhteiskunnassamme.....	18
3	SUREVA TYÖYHTEISÖSSÄ.....	21
3.1	Työhön paluu.....	22
3.2	Johtaminen ja lähiesimies.....	25
3.3	Työyhteisö.....	27
3.4	Surevan työkyvyn seuranta.....	32
4	TYÖHYVINVOINNISTA JA VOIMAVAROISTA.....	35
4.1	Työhyvinvointia palauttavista ja kuormittavista tekijöistä ja surevan työhyvinvoinnista.....	35
5	METODI JA AINEISTON HANKINTA.....	39
5.1	Näkökulma ja tutkimuskysymykset.....	39
5.2	Metodologinen valinta.....	40
5.3	Tutkimusaineisto.....	42
5.4	Tutkimusaineiston analyysi.....	45
5.5	Tutkimuksen eettiset kysymykset.....	46
6	SUREVIEN KOKEMUKSIA.....	49
6.1	Järjestöjen näkemyksiä työhön palaavien tukemisen keinoista.....	51
6.2	Aika läheisen kuolemasta työhön paluuseen.....	53
6.3	Suruun liittyvät tunteet työhön paluun aikoihin.....	54
6.4	Työntekijänä ennen työhön paluuta.....	60
6.5	Surevan kokemukset johdetusta työhön paluusta.....	63
6.6	Työtovereiden tuki ja surun vaikutus työyhteisöön.....	66
6.7	Kokemuksia työhyvinvoinnista ja työkyvystä sekä niiden seurannasta.....	72
6.7.1	Työtehtävät ja joustot.....	72
6.7.2	Työkyky ja sen seuranta.....	74
6.7.3	Voimavarat, työn kuormittavuus ja työsuorituksen laatu.....	75
6.7.4	Työhyvinvointi.....	78
6.7.5	Työnteon merkitys.....	80
6.7.6	Kokemukset tuesta ja vertaistuen merkitys.....	82

7	JOHTOPÄÄTÖKSET	85
7.1	Traumaattisen surun vaikutukset ja aika ennen työhön paluuta	85
7.2	Surevana työpaikalla.....	89
7.3	Työyhteisön suhtautumisen vaikutus surevaan	91
7.4	Surevan työhyvinvoinnista	93
	Taulukko 1. Suremisen kaksijanainen malli (Rubin 1999)	5
	Kuva 2. Surevan roolin ja työroolin vuorovaikutus (Bento 1994, 39)	28

LÄHDELUETTELO

1 JOHDANTO

Pro gradun tavoitteena on kartoittaa tekijöitä, jotka vaikuttavat traumaattisen surun kokeneen henkilön työhön palaamiseen, työssä jaksamiseen ja työkykyyn. Sosiaalinen tuki on surevalle tärkeitä. Esimiehen ja työyhteisön tuen merkitys ja niihin liittyvät surevien kokemukset ovat olennainen osa tutkielmaani. Työyhteisö on työssäkäyvän sosiaalinen ympäristö ja suuri osa arjesta vietetään työyhteisössä. Läheisen menettämiseen liittyvä surun aktiivinen käsittely ja työhön palaaminen sijoittuvat todennäköisesti ajallisesti päällekkäin.

Suruun ja sen vaikutuksiin liittyvä tutkimus on monipuolistunut ja kasvanut määrällisesti viimeisten 20 vuoden aikana. Traumaattisen surun poikkeavuus tavanomaisesta surusta on tunnistettu ja on myös todettu, että traumaattisen surun kokeneilla on suurimmat terveysriskit. Traumaattisen surun kohtaa vuosittain muutama prosentti kaikista kuolemaan liittyvän surun kokeneista. (Genevro 2004. 495, 501) Läheisen ihmisen äkillinen kuolema tapaturman tai väkivallan seurauksena on järkyttävää ja traumatisoivaa kuten myös itsemurha ja lapsen kuolema. (Saari 2000, 30-31) Työkäisen puolisonsa menettäneet lesket kuuluvat tähän ryhmään.

Surun vaikutuksista työpaikkaan tiedetään melko vähän. Yhdysvaltalainen tutkija Bento (1994, 36) toteaa läheisen kuoleman aiheuttaman surun koskettavan vuosittain arviolta 16 prosenttia työntekijöistä. Surun taloudelliset vaikutukset ovat mittavia, etenkin kun huomioidaan tekijät, jotka estävät surevaa suremasta tai vaativat surun piilottelua työpaikalla. Surun vaikutusten laajuutta ei välttämättä ymmärretä. (Hazen 2008, 78)

Organisaatioissa kuten työpaikoilla vallitsee normien maailma, joka säätelee sopivaa käytöstä ja osoittaa millaisten tunteiden näyttäminen on sallittua. Siinä missä ilon tunteiden näyttäminen on hyväksyttyä, surullisuuden ja suremiseen liittyvät ovat hankalia. Organisaatiot antavat kuvaa pysyvyydestä ja vahvasta eteenpäin suuntautuvasta toiminnasta tulevaisuuden suunnitelmillaan ja ennakoinnillaan. Työntekijää kohdannut läheisen kuolema tai työntekijöiden vaihtuminen rikkovat ajatusta pysyvyydestä. Yleisesti ottaen työntekijä on jonkin aikaa pois töistä kuoleman jälkeen. Organisaatio yleensä sallii sen mutta kun surevan huomioiminen korteilla, kukilla ja yhteydenotoilla on ohi ja kuvaannollinen olalle taputus on

tehty, ne riittävät osoitukseksi empatiasta ja työntekijän oletetaan päässeen surun yli. Arki jatkuu, mutta surevan osalta kaikkea muuta kuin ennalta-arvattavasti. (Bento 1994, 35)

Poijulan (2002, 217-218) mukaan kulttuuristamme puuttuu surevan kohtaamisen rituaalit eli meillä ei ole käytänteiksi muodostuneita tapoja suhtautua menetyksen kokeneeseen. Tarve tukeen ja tuen antaminen eivät kohtaa. Sukulaiset ja ystävät ovat surevan tukena melko lyhyen aikaa tapahtuneesta ja tuki vähenee nopeasti sen jälkeen. Ympäristön paineesta johtuen sureva saattaa kokea paremmaksi vaieta tapahtuneesta, mutta hänellä on samalla kova tarve käsitellä sitä puhumalla. Surevaan etäisyyttä pitävät työtoverit eivät yleensä tiedä miten kommunikoida surevan kanssa, saatetaan myös ajatella surevan jalostavan suruaan tai yksinkertaisesti sureva ymmärretään väärin, koska surun vaikutuksista ei ole tietoa (Dyregrov & Dyregrov 2008, 187). Esimerkiksi lapsensa menettäneistä amerikkalaisvanhemmista vain pieni osa hakee tukea suruunsa. Vanhemmat kokevat lapsen kuoleman leimaavan heitä ja aiheuttavan eristäytymistä. (Christ & Bonanno & Malkinson & Rubin 2003, 571)

Surun vaikutusten ymmärtäminen ja käsitteellistäminen kiinnostavat muun muassa tutkijoita ja lääketieteen sekä uskontojen edustajia. Raamien määrittäminen surulle on hankalaa. Suruun liittyy erilaisia ominaisuuksia kuten peiteltyt ja avoimesti näkyvät ilmentymät, surevan käyttäytyminen ja oireilu sekä surun pitkäkestoiset vaikutukset. (Rubin 1999, 681-682)

Surua käsittelevissä tutkimuksissa on löydetty sosiaalisen tuen merkitys ehtona sille, että sureva pääsee surussaan eteenpäin. Surusta tulee äänioikeudeton jos sosiaalinen verkosto ei tunnista surun merkitystä tai jättää sen huomiotta. Työyhteisö on osa sosiaalista verkostoa. Sureva ei saa surutyötään valmiiksi jos yhteisö ei ymmärrä surua ja sen merkitystä surevalle. (Hazen 2008, 80) Läheisen kuolemasta seuraavaa surua ei voi pakottaa kaavamaiseksi kokonaisuudeksi. Kulttuuritausta, uskonnon merkitys ja etnisuus vaikuttavat surun kokemiseen. Tärkeätä on kuulluksi tuleminen tunne. Empaattisen sekä kärsivällisen kuuntelijan tarve lienee yhteistä kaikille surijoille. (Christ ym. 2003, 571) Suru on aina yksilöllistä. Aikaisemmat menetykset ja kokemukset, luonteenpiirteet ja elämäntilanne vaikuttavat yksilön kokemukseen surusta ja suremisesta. (Hazen 2008, 79)

Kehittyneissä maissa asuvat ihmiset ovat melko turvassa äkilliseltä kuolemalta. Elämä on aikaisempaa ennustettavampaa. Sodan uhka tuo turvattomuutta, mutta muutoin kuoleman kaltaiset vaarat ovat aikaisempaa ennalta-arvattavampia. Elämän turvallisuus, ennalta-arvattavuus ja eliniän nousu vaikuttavat yhteiskunnan suhtautumiseen kuolemaan. Kuolema on

loitontunut ihmisten arjesta ja kuoleva tuo mieleen ajatuksen omasta kuolemasta. Sen vuoksi kuolevalle ei anneta tukea eikä osoiteta kiintymystä. (Elias 1993, 8-11) Tässä lienee ydin selittämään surevien kokemuksia siitä, että hekään eivät koe saavansa tukea ja ymmärrystä. Kuoleva, kuoleminen ja koko ketju hautaan saattamisineen tapahtuu kulissien takana (em. 13, 23).

Tietoa ja neuvontaa tarvitaan vanhemmille, sisaruksille, sosiaalisille verkostoille, terveydenhoitopalveluille ja medialle. Myös työpaikoille. Tietoa tarvitaan, jotta surun vaikutuksia saadaan laajalti yleiseen tietoon. Trauman ja surun vaikutuksia surevaan, oireiden tunnistamisen ohjeita ja niiden käsittelyä tulee saada levitykseen. (Christ ym. 2003. 571-573)

Suomalaiset surujärjestöt tuottavat vertaistukea ja neuvontaa sureville ja edistävät suruun liittyvän tiedon kehittämistä. Työhön paluun problematiikka käy ilmi jäsenten kertomista kokemuksista. Surujärjestöjen mukaan surevien työhön paluuseen liittyviä ongelmia pitäisi tehdä näkyväksi. Vertaistapaamisissa keskustellaan työhön ja ylipäänsä arkeen paluuseen liittyvistä aiheista. Surevilla on paineita palata työhön ja osa pyrkii löytämään vaihtoehtoja irtisanoutumiselle. Työn tekemisen tavat ovat muuttuneet ja työhön paluuseen liittyvät aiheet ovat vanhoja, samalla uusia. Surevat pohtivat milloin on hyvä palata työhön ja monet pohtivat jaksavatko työskennellä. Paluu jännittää ylipäänsä, mietitään olisiko mahdollisuuksia keventää työtä tai tehdä lyhyempää työaikaa. Tärkeimmäksi koetaan paluu omien kykyjen ja toiveiden mukaan. Etenkin paluu oman elämäntilanteen mukaan olisi tärkeätä, monella on perhe huomioitavana oman surun ja työhön paluun ohella.

Tutkielman empiria perustuu kahteen haastatteluaineistoon. Suomessa toimii neljä aktiivista traumaattisen surun järjestöä, joiden toiminnanjohtajien näkemyksiä työhön paluusta esitellään työhyvinvoinnin näkökulmasta ja huomioiden jäsenten esiin nostamaa työhön paluun problematiikkaa. Toinen osa haastatteluista sisältää neljän suomalaisen traumaattisen surun kokeneen kokemuksia työhön paluusta. Tutkimuksen teoriaosassa perehdytään ensin suruun ja traumaattisen surun poikkeavuuteen sekä surutyöhön. Näiden alueiden käsittelyn on oltava riittävän kattava, jotta surutyön ominaispiirteet ja vaikutukset työntekoon käyvät ilmi riittävän selkeästi. Surutyö itsessään on todennäköisesti vuosi kestävä ajanjakso. Surevan paluu työhön, esimiehen ja työnantajaorganisaation johdon, työyhteisön sekä työkyvyn tarkastelu nostavat esiin tutkimustietoa ja käytänteitä, joiden hyödyntäminen varmistaisivat surun vaikutusten huomioimisen surevan työnteossa. Jaksamisen ja stressin elementtejä käydään läpi työhyvinvoinnin näkökulmasta.

2 TRAUMAATTINEN SURU JA SUREVA YHTEISKUNNASSAMME

Läheisen menettäminen on jokaiselle todennäköistä, silti suruun ollaan valmistautumattomia. (Bento 1994, 39) Yleisesti ottaen aika lieventää läheisen kuoleman aiheuttamia voimakkaimpia oireita. Akuutit reaktiot laimenevat ja surun aiheuttamat fyysiset, kognitiiviset ja sosiaaliset oireet tasoittuvat ja surevan elimistö palaa takaisin tasapainoon. Yleensä suru muuttaa pysyvästi surevan persoonallisuutta ja vaikuttaa loppuelämään valintoihin. Muutoksiin sopeutuminen voi tapahtua ongelmitta, mutta koska suru ja sen vaikutukset ovat yksilöllisiä, muutoksetkin saattavat muuttaa voimakkaasti surevaa. (Rubin 1999, 682)

Läheisen menettämiseen liittyvä suru murskaa usein tulevaisuuden haaveita. Rakkaan ihmisen kuoleman lisäksi sureva joutuu muokkaamaan suunnitelmiaan uusiksi. Perhe, työ ja lähiverkostot auttavat viemään ajatuksia muualle kuolemasta. (Kauppinen 2015, 126) Esimerkiksi lapsen kuolema aiheuttaa vanhemmissa vaikuttamismahdollisuuksien kadottamisen kokemuksen, tunteita oman itsensä osittaisesta kadottamisesta ja perheelle arvokkaan ja tärkeän jäsenen menettämisen tunteita. (Christ ym. 2003, 556) Ihmisillä on silti valtavat voimavarat selviytyä kestävämmältäkin vaikuttaneesta traumaattisesta tapahtumasta. (Saari 2000, 41)

Työpaikoilla kohdataan läheisen kuoleman aiheuttamaa surua ja voidaan sanoa, että jokainen johtaja kohtaa surevan työntekijän jossakin vaiheessa. Stein ja Winokuer (1989, 91) hahmottavat määrää konkreettisina numeroina. Amerikassa kuolee vuosittain 2,5 miljoonaa ihmistä ja he olettavat kuoleman vaikuttavan ainakin kolmeen ihmiseen. Sen perusteella vuosittain 7,5 miljoonaa amerikkalaista kokee surua. Näistä noin puolet ovat työkäisiä, joten surun vaikutus työmarkkinoille on valtava. Suomessa kuoli vuonna 2012 yhteensä 51 707 ihmistä (SVT 2013). Steinin ja Winokuerin laskentatapaa käyttäen se tarkoittaa 155 000 surevaa vuosittain ja jos näistä puolet kuuluu työkäisten väestöön, työmaailmassa on vuosittain 77 500 surevaa.

Tutkimusten perusteella voidaan todeta, että suremiseen liittyy yleistettävyyttä ajatusten ja toimintojen osalta. Suru on yksilöllistä, mutta traumaattiseen suruun reagoimisessa on tunnistettavissa yleisiä piirteitä ja vaiheita. (Saari 2000, 41) Suremiseen liittyy todennäköisiä

toimintoja kuten shokki, viha ja joillakin masennus. Sureva käy läpi tietynlaisia vaiheita pyrkiessään eteenpäin suremisessa ja siirtyessään vaiheesta toiseen. (Silver & Wortman 1980, 295)

Läheisen kuolema heikentää surevan toimintakykyä ja tutkijat olettavat sen johtuvan kuoleman pakottamasta erosta läheiseen. Toinen olennainen kokonaisuus on surevan kokemat muutokset ja surua seuraavat vaikeudet. Läheisen kuoleman katsotaan vaikuttavan näillä kahdella tavalla ja ne yhdistämällä saadaan surun käsittelyä havainnollistava suremisen kaksijanainen malli (Two-Track Model of Bereavement). Se huomioi surun vaikutukset sekä surevan toimintaan että siihen millaisen suhteen tämä säilyttää kuolleeseen. Lähestymistapa soveltuu käytettäväksi surun lisäksi trauma- ja stressitilanteisiin. Malli koostuu kahdesta moniulotteisesta akselista, joista ensimmäinen kuvaa yleistä toimintaa ja sitä, miten suru mullistaa sen. Toinen akseli havainnollistaa surevan suhdetta kuolleeseen, suhteen muutosta ja millaiseksi suhde muodostuu. Kuolleen ja surevan välistä suhdetta ei läheskään aina ymmärretä, ei itse surevakaan, eikä surun vaikutuksia ymmärretä. Vaikutus surevan loppuelämään on kuitenkin selkeä. Malli selkeyttää kartoittamaan surun vaiheita. Surun teorian, tutkijoiden, kliinisen työn tekijöiden ja tuen sekä ohjaamisen työkaluna malli on hyvä, sillä sen avulla voidaan seurata miten sureva prosessoii suruaan. Malli esitetään taulukossa 1. (Rubin 1999, 683-685)

Jana 1 – Toiminta	Jana 2 – Suhde kuolleeseen
<ul style="list-style-type: none"> • Ahdistuneisuus • Masennuksen tunteet ja kognitiot • Fyysinen oireilu • Psykkiset oireet • Perhesuhteet • Ihmissuhteet, yleisellä tasolla • Itsetunto ja itsearvostus • Merkitysten rakenne • Työ • Suhtautuminen tehtävien suorittamiseen 	<ul style="list-style-type: none"> • Mielikuvat ja muisti • Tunne-etäisyys • Positiivinen suhtautuminen kuolleeseen • Negatiivinen suhtautuminen kuolleeseen • Kuolleeseen ja menetykseen liittyvät pinttymät • Ihannointi • Ristiriidat • Menetyksen ilmentymät (sokki, etsiminen, yhteyden särkyminen, uudelleen järjestäytyminen) • Itseä koskevat havainnot • Menetyksen ja kuolleen muistaminen ja muutos

TAULUKKO 1. SUREMISEN KAKSIJANAINEN MALLI (RUBIN 1999)

Malli ohjaa kiinnittämään huomiota ajatuksiin ja tunteisiin joita sureva käyttää kuolleesta puhuessaan ja millaisia ajatuksia hänellä on kuolleeseen henkilöön liittyen. Malli kuvaa myös surevan tunne- ja henkistä maailmaa. (Christ ym. 2003, 558) Toimintaa kuvaavan ensimmäisen janan kohdat ilmaisevat surevan toimintaa voimakkaiden tunteiden, sosiaalisen vuorovaikutuksen ja somaattisten sekä klassisten psyykkisten mittareiden osalta. Kohtien valinta perustuu teoriaan ja surevan reaktioihin. Esimerkiksi sosiaaliset suhteet eivät sisällä ainoastaan tarjolla olevaa tukea vaan perheen ja muiden surevan kanssa tekemisissä olevien suhdetta ja suhtautumista surevaan. (Rubin 1999, 686) Mallissa tarkastellaan surevan ahdistusta ja masennukseen liittyviä reaktioita, syyllisyyttä ja avuttomuutta, somaattisia oireita ja itsesääntelyn heikentymistä, psyykkisiä oireita kuten keskittymiskykyä ja henkistä vointia, stressitilaa, mahdollisia itsemurha-ajatuksia, itsetuntoa, kykyä työskennellä tai suorittaa vastavanlaisia muita vaatimuksia, kykyä sosiaalisiin suhteisiin perheen sisällä ja ulkopuolisten tahojen kanssa, surevan kokemia tarkoituksellisuuden tunteita ja niiden voimaa sekä surevan kykyä selviytyä tavalliseen arkeen kuuluvista tehtävistä. (Christ ym. 2003, 558)

Toinen jana kuvaa surevan suhdetta kuolleeseen. Esimerkiksi muistojen laajuus hahmottaa surevan suhdetta kuolleeseen. Siihen kuuluvat kuolleeseen liittyvien ajatusten ja muistojen voimakkuus, kyvyttömyys tai haluttomuus ilmaista kuoleman nostattamia tunteita, muodostaako sureva kuolleesta ihannoinnin kohteen, kuolleeseen liittyviä mahdollisia ristiriitoja tai psykologisia konflikteja. Muita kuvaajia ovat kuolleeseen liittyvä tunnekokemus, suruun liittyvän shokin sekä kuolleeseen liittyvien muistutuksien etsiminen ja elämän epäjärjestys ja sopusointuisen elämänkulun palauttaminen sekä tapa jolla surevaa muistellaan perheen sisällä ja julkisesti. Komplisoitunut suru aiheuttaa todennäköisemmän riskin psyykkisiin ongelmiin. (Christ ym. 2003, 558-559)

Surevat oireilevat yleensä kärsimällä unettomuudesta ja vähäisestä energiasta. Sureva väsyy helposti. Nukkumisrytmin jatkuminen ennallaan läheisen kuoltua on harvinaista. Läheisen kuolema aiheuttaa hallinnan tunteen menetystä ja kontrolli pienenee, se lisää unen määrää. Tarve valvoa saattaa liittyä pelkoon muiden läheisten menettämisestä ja valvomisella ihminen yrittää pitää heidät elossa. Normaaliin ikävöintiin kuuluu myös se, että sureva saattaa valvoa toivoessaan tapaavansa kuolleen, eikä halua menettää mahdollisuutta nukkumalla. Sureva saattaa myös pelätä näkevänsä unia, jotka vyöryttävät tuskallisia ajatuksia tullessaan. Nukkuminen yksin voi tuntua pelottavalta. (Poijula 2002, 207-208)

Naisen ja miehen sureminen on erilaista. Poijula (2002, 115) käyttää käsitteitä feminiininen ja maskuliininen suru. Feminiiniseen kuuluu muun muassa tunteiden avoin ilmaiseminen, velvollisuuksien rajoittaminen tai niistä vetäytyminen, sururyhmiin osallistuminen ja sosiaalisten ryhmien tunnistaminen tuen lähteenä. Maskuliinisen surun tunnusmerkkejä ovat velvollisuuksien suorittamisesta kiinni pitäminen vaikka se edellyttäisi omien tunteiden hyllyttämistä, surun ilmaiseminen ja läpikäyminen aktivoitumalla ja toimimalla kuten esimerkiksi liikkumalla tai tekemällä kuolleelle muistomerkin, seuran etsiminen tuen hakemiseksi tai vetäytymällä yksinäisyyteen. Christ ym. (2003, 563) nostavat esiin parisuhteessa suremisen. Sukupuolten tapa surra näkyy voimakkaasti parisuhteessa, jossa menetys koskee molempia osapuolia yhtä vahvasti. Yleisesti ottaen nainen käsittelee surua puhumalla paljon ja ilmaisella tunteita, miehen keskittyessä ratkaisukeskeiseen keskusteluun. Koska sureminen on aina yksilöllistä, naisten ja miesten suremisen tavat eivät noudattane aina sukupuolen liitettyä, yleistettyä tapaa surra.

Surevan on löydettävä uusi tapa yhteyden säilyttämiseen kuolleeseen. Esimerkiksi lapsensa menettänyt tottuu vanhemmuuteen liittyvien velvoitteiden poistumiseen ja oppii luomaan oman sisäisen maailmansa johon kuollut lapsi kuuluu. Vertaisryhmissä vanhemmat huomaavat myös muiden vanhempien kokevan yhä lapsensa läsnäolon ja kuulevan tämän äänen. Sitä mukaa kun kuollut lapsi muuttuu osaksi arkista elämää, vanhemman surutyö etenee. (Poijula 2002, 42-43) Sureva jatkaa suhdetta kuolleeseen omassa sisäisessä maailmassaan ja se maailma heijastelee surevan suhdetta niihin ihmisiin, joiden kanssa hän on tekemisissä. (Rubin 1999, 683)

Rakkaan ihmisen menetys on musertavaa. Mikään ei poista tuskaa. Tuskan sanotaan muuttuvan siedettäväksi jos pystyy luottamaan sen vähentymiseen ajan mittaan, ei sen kieltämisellä. (Poijula 2002, 21) Suru saattaa tuoda myös hyvää tullessaan. Surutyötä tekevä ihminen joutuu työstämään elämäänsä uudelleen ja suhtautuminen asioihin voi muuttua voimakkaasti. (emt., 41) Arvomaailma muuttuu. Perheenjäsenten tärkeys saattaa korostua aikaisempaa voimakkaampana ja monet arkiset asiat koetaan erilailla. Suhteet perheenjäseniin ja muuhun sosiaaliseen verkostoon vahvistuvat joidenkin verkostoon kuuluvien osalta ja joidenkin käyttäytymisen sureva kokee loukkaavaksi. (Christ ym. 2003, 561-562)

2.1 Surutyö - surun käsittelyprosessi

Surutyö edellyttää tunnepohjaista, psykologista ja etenkin henkistä työtä. (Bento 1994, 35) Traumaattisia tapahtumia läpikäydään sisäänrakennettujen reagointi- ja käsittelymallien avulla. Niiden tarkoituksena on auttaa selviytymään traumaattisesta tapahtumasta. Yksilö saattaa kuitenkin lähteä toimintamalliin, joka ei edesauta traumaattisesta kokemuksesta selviämistä mutta saattaa haitata surusta selviytymistä. (Saari 2000, 41)

Traumaattisen kokemuksen prosessoinnin tavoitteena on saada traumaattinen tapahtuma hallituksi osaksi omaa elämää. Sitä voi käsitellä, mutta se jättää tilaa muillekin ajatuksille. Tapahtuneen voi kohdata ilman voimakasta ahdistuksen tai pelon tunnetta. Tällöin tapahtunut on työstetty osaksi kokijaa. (Saari 2000, 68) Kun kuolleen menettämiseen liittyy trauma, surijan on tehtävä ensi traumatyö kyetäkseen surutyöhön. (Poijula 2002, 74) Traumaattinen suru on niin raakaa, että surutyön vaiheet ovat tiiviimpiä kuin tavallisessa surussa.

Surun käsittelymalleista on erilaisia teorioita ja niille on yhteistä ajatus surun käsittelyn vaiheittaisesta etenemisestä. Cullbergin (1991, 141) nelivaiheisessa mallissa traumaattisen kokemuksen käsittelyn osia ovat psyykinen sokki, reaktiovaihe, työstämis- ja käsittelyvaihe sekä uudelleen orientoitumisen vaihe. Kriisipsykologi Salli Saari (2000, 41) käyttää Cullbergin mallia sen vuoksi, että se kuvaa kattavasti prosessia ja jaksottaa traumaattisen kokemuksen käsittelyn selkeästi eri vaiheisiin.

Läheisen kuolema aiheuttaa ensimmäiseksi sokin ja turtumuksen. Psyykinen sokki vapauttaa tavanomaista suuremman osan aivojen kapasiteetista tilanteen käsittelyyn ja myös aistit toimivat tehokkaammin. Tämän vuoksi mielikuvat ovat vahvoja ja saattavat tuottaa myöhemmin ”flashback” –havaintoja. Yksittäinen haju tai näky saattaa jäädä selkeänä mieleen. Tässä vaiheessa kohdattujen ihmisten suhtautuminen koetaan vahvasti, suruviesti muistetaan kenties sanatarkkaan myöhemmin ja esimerkiksi takerrutaan lohdutuksen sanoihin. Sureva saattaa jälkeinpäin ihmetellä tunteettomuuttaan ja kokea sen aiheuttamia itsesyytöksiä, sen vuoksi on tärkeää ymmärtää shokkivaiheen turtumuksen vaikutus. Esimerkiksi lapsen kuolema aiheuttaa vanhemmissa itsesyytelyä ja syyllisyyttä. (Christ ym. 2003, 556)

Vaiheeseen kuuluva supermuisti muistaa myöhemmin yksityiskohtaisen tarkasti tilanteen. Sokkivaiheessa kyky tehdä päätöksiä on heikko ja muiden on tehtävä päätökset surevan puolesta. Sureva ottaa yleensä kiitollisena avun vastaan ja noudattaa hänen puolestaan tehtyjä

päätöksiä. Täytyy kuitenkin huomioida, että vaikka päätöksentekokyky on vaillinainen, henkilö on yleensä muutoin toimintakykyinen. Sokkitilan tarkoitus on varmistaa henkiinjääminen ja se pyrkii suojaamaan ihmistä kestävämmältä tiedolta. Sokkivaihe kestää yleensä alle vuorokauden, järkyttävässä tapahtumassa kesto voi olla pidempi. Valtaosa toimii kuvatun kaltaisesti, ja viidesosa muuttuu hysteriseksi, lamaantuu tai joutuu paniikkiin. (Saari 2000. 42-47, 49).

Psyykkistä sokkia seuraavassa reaktiovaiheessa iskee kaaos ja hämmennys ja kun kuoleman merkitys alkaa selvitä, sureva kokee tuskaa ja kärsimystä. Tunteiden kirjo on laaja epätoivosta ja ahdistuksesta vetäytymiseen ja kaikesta eristäytymiseen. Vetäytyminen saattaa tarkoittaa myös irtiottoa siitä ihmisestä, millaiseksi itsensä ajattelee ennen läheisen kuolemaa. (Poijula 2002. 40, 49)

Surija saattaa keskittää ajatuksensa syyllisen etsimiseen eli hän kokee ulkopuoliseen tahoon liittyvää vihaa, tämän suojausmekanismien tarkoitus on suojata itseänsä vaikeilta tunteiltaan. Aggressio voi olla myös kohdistumatonta. Moni kokee jäljellä oleviin läheisiin liittyvää pelkoa. Joskus koetaan myös häpeää. Lievimmillään se saattaa olla tunnetta työpaikalle menemiseen liittyvästä pelosta, siitä ettei hallitse tunteitaan tai kestä nähdä tuttujaan. Läheisen itsemurhan vuoksi saatetaan kokea häpeää. (Saari 2000, 53-55) Viha voi esiintyä myös äärimmäisenä raivoamisen, pitkäkestoisena ärtymyksenä tai turhautumisena. (Christ ym. 2003, 556) Reaktiovaiheen tarkoitus on reagoida tapahtunutta ulos ja jos tunteita ja kokemuksia ei koeta, ne jäävät surijaan. Kriisiin liittyvän reaktiovaiheen kesto on yleensä muutamia kuukausia, mutta traumaattisen kriisin kesto on muutamasta päivästä vajaan viikkoon. Ihminen ei kestä traumaattisen kriisin voimakkaita reaktioita pidempään, tavanomaisen kriisin nostattamia tunteita kestetään siis huomattavasti kauemman aikaa. Vaikeimpien tunteiden kestäminen on raskasta ja vaikeata, mutta vaihe menee kuitenkin ohi. Tunteiden ja reaktioiden voimakkuus on niin rajua, että surija saattaa kokea tulevansa hulluksi. Reaktiovaihetta pystyy siirtämään muutaman päivän jos huomion voi keskittää johonkin kokonaisvaltaista keskittymistä vaativaan. (Saari 2000, 59-60)

Työstämis- ja käsittelyvaiheessa surija ei halua puhua tapahtuneesta, hän kääntyy surussaan sisäänpäin ja jatkaa prosessia omassa mielessään. (Saari 2000, 60) Sureva kohtaa realiteetit, tunteet ovat vahvoja ja kuollutta ikävöidään eri tavoin. Kukin suree aina tavallaan. Surija voi itse vaikuttaa siihen millaisia ajatuksia, tunteita ja käyttäytymistä hän pystyy kokemaan ja mitä

välttämään. Rajojensa tiedostaminen auttaa pääsemään eteenpäin surutyössä. (Pojjula 2002, 40, 49)

Traumaattisen kokemuksen käsittely hidastuu ja päällepäin edistymistä on vaikea edes huomata. Päivästä tulee päiviä, viikosta viikkoja. Vaiheen tarkoituksena on menetyksen käsittely, luopuminen kuolleesta. Alkuvaiheessa tapahtunut täyttää ajatukset kokonaan, mutta ajan mittaan surijan ajatuksiin mahtuu muitakin asioita. Suruprosessi etenee sitä mukaa kun sureva kykenee ajattelemaan muutakin. Surevasta itsestään tosin saattaa tuntua, ettei hän tule toipumaan koskaan. Jokin menetykseen viittaava asia saattaa nostaa tunteet pinnalle milloin tahansa. Surevat kokevat toiset päivät hyviksi ja toiset vaikeiksi. Vaikeina päivinä suru, kaipaus ja ikävä ovat mielessä voimakkaina. (Saari 2000, 60-61)

Työstämis- ja käsittelyvaiheeseen kuuluu usein muisti- ja keskittymisvaikeuksia. Mielen täyttää suruun liittyvät asiat ja on selvää, että kaikkia asioita ei muisteta tai keskittymiskyky on rajallinen. Traumaattisen asian työstäminen näkyy myös ihmissuhteissa. Kyky joustaa häviää usein ja se aiheuttaa ihmissuhteissa riitoja ja ongelmia. Mahdolliset ärtymyksen tunteet voivat kestää viikoista kuukausiin. Yleensä tässä vaiheessa halutaan olla yksin, surevalla on tarve vetäytyä yksinäisyyteen työstämään tapahtunutta. Siinä missä vetäytyminen sosiaalisista tilanteista on osa vaihetta, matka masennukseen on lyhyt. Traumaattisen kokemuksen työstämis- ja käsittelyvaihe voi kestää muutamista kuukausista vuoteen. (Saari 2000, 63-64) Surunauhan toiminnanjohtaja nostaa esiin surujärjestön näkökulman, jonka mukaan surevan surutyön kesto on yksilöllistä ja vaihtelee aivan surijasta riippuen.

Traumaattisen surun viimeisessä jaksossa, uudelleen orientoitumisen vaiheessa, surija alkaa sopeutua tapahtuneeseen. Luopuminen ja suru antavat tilaa uudelle. Luopuminen on vaikeata ja joskus on raskasta päästää irti surusta, sureva ei ehkä edes halua jatkaa elämäänsä tapahtuneen jälkeen. Usein luopuminen tarkoittaa konkreettista luovuttamista, esimerkiksi kuolleen vaatteet laitetaan pois. Vaiheen alussa surija saattaa kokea, että ei tule selviämään tapahtuneesta, mutta ajan mittaan hän alkaa suuntautua kohti uutta. (Saari 2000, 67)

Surija on kasvanut menetykseen ja luottamus tulevaan alkaa palautua. Surun ja tuskan kokeminen hyväksytään osaksi omaa tunnemaailmaa. Itse menetyksen aiheuttama tuska ei häviä koskaan, mutta sen raaimmalta tuntuvat huiput laimentuvat. Surija palaa takaisin työhön ja normaaleihin arkisiin toimiinsa. (Pojjula 2002, 49) Surutyön läpikäymisen myötä surija saattaa huomata jo kolmen vuoden kuluttua menetyksestä oppineensa selviytymään paremmin

ja ymmärtävänsä elämäänsä paremmin, kokevansa vahvaa myötätuntoa, olevansa surun seurauksensa aikaisempaa vahvempi ja kenties kärsivällisempi ja anteeksiantavampi. (emt., 62-63)

Tapa jolla sureva muistaa, sisäistää ja ylläpitää suhdetta kuolleeseen on keskeistä. (Rubin 1999, 683) Sureminen on raskasta. Surutyössä sureva työstää kuolleen henkilön menetystä ja sopeutuu elämään ilman häntä. Suruun liittyvän tuskan kohtaaminen mahdollistaa kiintymyssuhteen muuttumisen muistojen ja mielikuvien tasolla olevaksi muistosuhteeksi. Kuoleman lopullisuuden hyväksyminen ja suhteen muuttuminen vie aikaa. Surevan on rakennettava uusi minä ja luotava uudenlainen suhde itsensä ja kuolleen välille. Suru alkaa helpottamaan suhteen uudelleen muokkauksen jälkeen. Toistojen myötä sureva oppii, ettei kuollutta ihmistä enää ole konkreettisesti ja menetykseen oppimisen myötä kuolleesta muodostuu oma sisäinen aarre. Surutyöhön kuuluu suruun ja menetykseen palaaminen uudestaan ja uudestaan, se vaatii myös taukoja. Surutyö kestää kauan ja vaatii paljon. (Pojjula 2002. 11, 15, 21-22, 77)

2.2 Traumaattinen suru ja surun komplisoituminen

Perheen ja surevan tarvitsema tuki ja surun läpikäyminen riippuvat kuolemaan liittyvistä olosuhteista. (Christ ym. 2003, 559) Surun komplisoitumiseen liittyvät riskit johtuvat kuolintavasta, surevasta ja sosiaalisesta tuesta. Väkivaltainen tai yllättävä kuolema, sen todistaminen ja vastuu kuolemasta ovat mahdollisia vaikuttajia komplisoituneen surun taustalla. Kuolemaan valmistautumattomuus lisää komplisoituneen surun riskiä. Riski kasvaa myös jos lähiympäristö ei tunnista surevan reaktioita, ei osoita tukea tai avoimuus puuttuu. (Pojjula 2002, 177)

Muutamia tutkimuksia on tehty siitä, millainen kuolema on vaikein surevalle. Vanhemman toipuminen nuoren lapsensa itsemurhasta, äkillisestä vauvan kuolemasta tai nuoren lapsen tapaturmaisesta kuolemasta eroaa surusta, joka liittyy läheisen aikuisen kuolemaan. Seurausten kirjo verrattuna ylipäänsä läheisen kuolemaan on huomattavasti laajempi kun kyseessä on traumaattinen suru. Surevia yhdistäviä tekijöitä ovat terveyteen liittyvät ongelmat, post-traumaattiset reaktiot ja surun komplisoituminen. Riippumatta siitä minkä seurauksena läheinen on kuollut, kaikkia traumaattisen surun kohdanneita vahvimmin yhdistävä tekijä on sosiaalinen eristäytyminen. Traumaattinen suru ennustaa sosiaalista eristäytymistä mutta myös aiheuttaa

sitä. Vetäytyminen johtuu sosiaalisten verkostojen puutteellisesta kyvystä suhtautua surevaan. Surussaan eteenpäin menneiden, kutsuttakoon heitä tässä selviytyjiksi, mielestä ainoa vaihtoehto eristäytymisen lopettamiseen on aktivoitua itse. Surevan on itse kerrottava sosiaalisille verkostoille miten haluaa muiden suhtautuvan häneen ja mitä odottaa muilta. (Dyregrov, Nordanger & Dyregrov 2003. 144, 157-159, 162)

Muita traumaattisen surun komplisoitumista selittäviä riskitekijöitä ovat jos kuollut oli ainoa lapsi, surija ei ole työssäkäyvä, surija on nainen tai surijan matala koulutustaso. Traumaattisen surun terveysvaikutukset ovat suurimmat ei-työssäkävillä. Ainoan lapsen kuoleman seurauksena psykososiaalinen stressi on korkea. Kun perheessä on myös eläviä lapsia, näiden kavereiden vanhempien merkitys sosiaalisen verkoston säilyttämisessä on huomattavan tärkeitä. Elossa olevat lapset suojaavat vanhempiaan selviytymään surussaan. Vaikka tutkimusten mukaan komplisoituva suru on todennäköisempää äideillä, on huomioitava isien tapa surra. Isien myöhemmin nousevan surun seuraaminen voi olla haasteellista tutkimuksissa. Yleisesti ottaen tutkimustulosten perusteella nuorilla vanhemmilla on vaikeampaa surun käsittelyn kanssa. (Dyregrov ym. 2003, 159)

2.3 Surulta puuttuu määräaika

Silver ja Wortman (1980, 308) toteavat useiden tutkimusten osoittavan, miten traumaattinen tapahtuma vaikuttaa vuosia yksilöön. Sureminen on joillakin henkilöillä pidempikestoista mitä ympäristö odottaa. He kokevat tapahtuneen uudelleen useita kertoja vuosien saatossa. Surevien leskien pitkittäistutkimuksen perusteella 38% koki voimakasta stressiä vuoden jälkeen tapahtumasta ja kahden vuoden kuluttua neljäsosa. (Silver & Wortman 1980, 307) Norjalaisen tutkimuksen mukaan puolentoista vuoden kuluttua vauvansa tai nuoren lapsensa kuolemasta vanhemmista 57-78 prosenttia poti komplisoitunutta traumaattista surua. (Dyregrov, ym. 2003, 143)

Surun kesto mietityttää surevaa, läheisiä ja muitakin surevan kanssa tekemisissä olevia. Poijulan (2002, 175-176) mukaan noin kolmasosa etenee surutyön vaiheiden mukaisesti ja selvittää surun. Viidesosalla suru muuttuu komplisoituneeksi, jolloin surun ilmentyvät voimistuvat tai kuten toisista huolehtivalla saattaa käydä, suru viivästyy. Toisista huolehtiminen tarkoittaa esimerkiksi keskittymistä kotona asuvien lasten hyvinvointiin ja kenties samalla oman surun painamista taka-alalle. Komplisoitunut suru tarkoittaa pitkäaikaista

toimintakyvyn heikentymistä. Siihen saattaa yhdistyä depressiota. Lääkityksen osalta on huomioitava sen vaikuttavan vähentävästi oireisiin, mutta itse surun voimakkuutta depressiolääke ei poista. Nykyajalle on tyypillistä voimakkaiden tunteiden pelkääminen ja rauhoittavia lääkkeitä käytetään sen vuoksi. Tunteita pitäisi kohdata silloin kun ne tulevat, jotta prosessoinnin avulla surija pääsee surussa eteenpäin. (Saari 2000, 56)

Traumaattisen kokemuksen käsittely kestää yleensä puolisen vuotta. Normaalin trauman osalta oireilu vähenee noin puolen vuoden kuluttua tapahtuneesta, mutta sen jälkeen toipumista tapahtuu vain vähän tai ei lainkaan. Toipuminen kestää vuosia jos menetyksellä on oleellinen vaikutus elämään, esimerkiksi lapsen tai puolison kuollessa. Traumaattisilla tapahtumilla on pitkäaikaisia vaikutuksia työkykyyn ja ihmissuhteisiin. (Saari 2000, 90-92) Menetyksen tunne voi muuttua pitkittyneeksi ja pysyväksi suruksi. Kuolleen kaipaaminen jatkuu ja surullisuus sekä muistot nostattavat itkua vuosien kuluttua tapahtumasta. (Engel 1962, 280) Ei voida siis todeta, että aika parantaa haavat. (Saari 2000, 92)

Traumaattisen kokemuksen kokeneista 30-40 prosenttia tarvitsee ammatillisapua tapahtuneen käsittelyyn. Jos he jäävät ilman apua, se johtaa sairauspoissaolojen lisääntyneeseen määrään, ihmissuhdeongelmiin, traumaperäisiin stressihäiriön oireisiin ja sopeutumiseen työhön. (Saari 2000, 92)

Saari mainitsee vuonna 1996 Tukholmassa pidetyn Pohjoismaisen psykologikongressin tuloksen, jossa Dagfinn Winje kävi läpi onnettomuutta, jossa kuoli norjalaisia koululaisia ja muutamia opettajia. Tutkimuksessa seurattiin läheisensä menettäneiden selviytymistä vuoden, kolmen vuoden ja viiden vuoden kuluttua onnettomuudesta. Lapsilla ja aikuisilla oli selviä oireita vuoden kuluttua, viiden vuoden kuluttua suurella osalla aikuisista oli oireita ja kolmen vuoden kuluttua lasten oireilu väheni selkeästi. Lasten voidaan sanoa toipuneen aikuisia nopeammin. (Saari 2000, 93)

2.4 Poissaolo työstä ja sairausloma

Traumaattisen surun kohdatessa siirrytään yleensä sairauslomalle. Kesto vaihtelee, osa on pois käytännön järjestelyjen kuten hautajaisten ajan, moni puolestaan tarvitsee pidemmän ajan tai useampia taukoja. Työnantajien suhtautuminen vaihtelee ymmärtävästä ja surevan tarpeet

huomioivasta asenteesta oletukseen, että työntekijä palaa nopeasti takaisin valmiina jatkamaan siitä mihin työ jäi. (Dyregrov & Dyregrov 2008, 192-193)

Kuolleen läheisen sureminen vaatii aikaa ja se puoltaa sairausloman tarvetta. Pidennetty tai tavanomainen sairausloma sellaisenaan ei palvele surevaa. Sairausloma edellyttää diagnoosia ja usein käytetään jotakin psyykkistä diagnoosia, joka ei kuvaa surevan tilannetta, mutta saattaa myöhemmin kääntyä haitaksi. Työhön palaaminen tuo surevan päiviin muutakin sisältöä kuin suruun liittyvien asioiden käsittelyä ja työpaikan sosiaalinen tuki auttaisi surevaa. Usein kuitenkin paluu työhön ahdistaa. (Dyregrov & Dyregrov 2008, 192)

Traumaattisen surun kohdanneella ei ole välttämättä tarvetta sairauslomalle. Kauppisen (2015, 114) mukaan sureva ei ylipäänsä aina koe tarvitsevansa sairauslomaa. Esimerkiksi yksityisyrittäjä on ehkä tottunut pärjäämään itsekseen ja surun kohdatessaan jatkaa työntekoa pitämättä sairauslomaa. Toisaalta yrittäjillä ei ole välttämättä taloudellisesti mahdollisuutta jäädä sairauslomalle tukirakenteen puuttumisen vuoksi.

Sairauslomaa ja sen kestoa pohdittaessa täytyy huomioida surevan tarve työstää suruaan eli minkä aikaa olla pois töistä, samalla kuitenkin rohkaista paluuseen. Työpaikan tulee järjestää surevalle työntekomahdollisuus hänen kykyjensä mukaan, myös siinä tapauksessa että sureva sitkeästi väittää pystyvänsä työskentelemään täydellä teholla. Surevan toiveena on jatkaa työntekoa samanlaisena mitä hän oli ennen läheisen kuolemaa. (Dyregrov & Dyregrov 2008, 193)

Surevan ammattitaidosta riippuva työtehtävä, jota työtoverit eivät ehkä kykene suorittamaan, ajaa tunnollista surijaa takaisin työhön. Sureva ei saisi altistua alistumaan toisten toiveille tai työpaikan tiukoille vaatimuksille. Tällaisessa tapauksessa on parempi olla sairauslomalla kuin palata turhan aikaisin työhön. Työpaikan johdon tai esimiehen tulee ilmaista surevalle ymmärrys sairauslomasta, se on ehdottomasti työntekijälle ilmaistavaa tukea. Se helpottaa myös työhön palaamista. Vastaavasti myöhemmin työpaikalla tulee suhtautua ymmärtävästi jos sureva tarvitsee poissaolopäivän työpaikalta esimerkiksi kuolleen syntymäpäivänä. (Dyregrov & Dyregrov 2008, 194-195)

Joissakin tapauksissa surevan kannattaa pysyä pois töistä. Univaikeuksista, keskittymiskyvyn puutteesta ja jaksamattomuudesta kärsivän ei kannata tulla työhön. Etenkin lasten kanssa työskentelevien, autettavia tai hoidettavia kohtaavien tai koneistojen käyttäjien kohdalla pitää

pohtia työskentelykykyä. (Dyregrov & Dyregrov 2008, 194) Läheisensä menettämisen riskinä on surevan sosiaalinen eristäytyminen. Suru vaikuttaa myös fyysiseen hyvinvointiin. Vastustuskyvyn heikkenemisen vuoksi sureva sairastaa enemmän kuin muut ja terveydentila on ylipäänsä heikompi. Traumaperäinen stressihäiriö liittyy suruun. (Poiijula 2002, 181)

Pitkittynyttä tai riittämättömästi hoidettua surua voi seurata työstä poissaolo tai peräti pysyvä työkyvyttömyys. Pisimmät sairauslomat liittyvät läheisen äkilliseen kuolemaan. Haastatteluista on noussut esiin erään läheisensä menettäneen maininta siitä, että työpaikalla pohditaan vuosittain kuuluuko läheisen kuoleman seurauksena myöntää sairauslomaa. (Kauppinen 2012, 104-113)

2.5 Suomalaiset surujärjestöt ja vertaistuen varmistaminen

Suomessa toimii neljä surujärjestöä jotka edustavat ja tukevat henkilöitä, jotka ovat kokeneet traumaattisen surun. Nimitys surujärjestöt juontaa juurensa järjestöjen keskinäisestä sopimuksesta käyttäen termiä. Surunauha ry tukee itsemurhan tehneiden läheisiä, KÄPY Lapsikuolemaperheet ry lapsikuoleman kokeneita perheitä, Huoma ry henkirikoksessa läheisensä menettäneitä ja Suomen nuoret lesket ry työikäisiä leskiä. Surujärjestöjen toimintatavoissa on yhtymäkohtia. Surevalle tarjottavat tukimuodot ovat samankaltaisia ja järjestöjen käytännön koordinoituvuudet ovat muutaman työntekijän vastuulla, hallitukset ohjaavat toimintaa ja tekevät toimintalinjaukset. Kussakin järjestössä tehtävään koulutetut vertaistukijat tekevät niin kutsutun kenttätöön eli antavat vertaistukea saman kokeneille sureville. Kunkin surujärjestön on kyettävä tuottamaan kyseiseen traumaattiseen suruun liittyvää tietoa ja tukea surevalle. Traumaattinen suru on raakaa ja vaikka surevien kokemuksissa on samankaltaisuuksia, surevan tarvitsema tuki vaihtelee riippuen esimerkiksi siitä, onko läheinen kuollut henkirikoksen uhrina vai onko sureva menettänyt puolisonsa. Tukea ja neuvoa tarvitaan myös käytännön asioissa ja surevien tarpeet vaihtelevat myös niiden osalta.

Surujärjestöt toteuttavat vertaistapaamisia sekä vertaisviikonloppuja eri puolilla Suomea. Yhteydenpito jäseniin on säännöllistä ja tiedotus sekä tiedonvälitys ovat olennaisia toimintamuotoja. Osa tarjottavasta vertaistuesta on kohdistettu jäsenistölle, osa on avointa kaikille.

Surujärjestöillä on rajalliset resurssit ja yhteistyö on järkevää. Järjestöt tekevät aktiivista yhteistyötä keskenään. Yhdessä järjestetään koulutuksia, tapahtumia ja jaetaan tietoa. Vuosittain järjestettävä Surukonferenssi toteutetaan yhteistyössä, sen organisointiin osallistuu myös muita tahoja. Surujärjestöillä on vuosittain yhteinen koulutusviikonloppu hallitusten jäsenille. Järjestöt ovat mukana hankkeissa, muun muassa osa surujärjestöistä on mukana Kaikkien Perheiden Suomi-hankkeessa, joka toimii samalla edunvalvontakattojärjestönä siihen kuuluville perhejärjestöille.

Surujärjestöillä on lukuisia yhteistyökumppaneita. Esimerkkeinä voidaan mainita Mielenterveysseura, Kuntoutussäätiö, lomajärjestöt, syöpäjärjestöt, yliopistot, seurakunnat, oppilaitokset ja maistraatti. Järjestöt kouluttavat vertaistukihenkilöitä ja ostavat koulutuspalveluita alan ammattilaisilta. Suomessa ei ole virallista kuolemasuruun liittyvää surevien yhtenäistä tiedotuskanavaa, joten neljä surujärjestöä toimivat tärkeinä tiedonvälityksen kanavina omille kohderyhmilleen. Niiden kautta surevat saavat tarvitsemaansa tietoa järjestön oman toiminnan ohella myös muista tukipalveluista, kuten ammatillisesta avusta. Surujärjestöt toimivat samalla surevien äänitorvena ja ne ovat ainoat surua ja surevia edustavat tahot Suomessa.

Resurssit kuluvat käytännön asioihin ja surevien tukemiseen Suomessa. Järjestöillä ei ole mahdollisuuksia kansainväliseen yhteistyöhön tai omien tutkimushankkeiden käynnistämiseen. Sisärjestöjä on eri maissa, joissakin on Suomesta puuttuvia virallisia ylipäänsä suruun keskittyneitä surujärjestöjä. Osa suomalaisista surujärjestöissä on mukana kansainvälisissä järjestöissä. Esimerkiksi KÄPY Lapsikuolemaperheet ry on mukana kansainvälisessä järjestössä ja aluillaan olevassa eurooppalaisessa järjestössä.

Surunauha ry:n tavoitteena on tukea läheisen itsemurhan kokeneiden selviytymistä ja lisätä avoimuutta puhua itsemurhasta. Tavoitteena on vertaistuen keinoin ennaltaehkäistä yksinjäämistä ja uusia itsemurhia läheisensä menettäneiden keskuudessa. Vuonna 1997 perustettu Surunauha välittää tietoa ja tukea. Surunauhan toiminnan kannalta kokemusasiantuntijoiden rooli on merkittävä. Toiminnassa on mukana noin neljäkymmentä vertaistukihenkilöä, joista lähes kaikki toimivat ryhmänohjaajina, osa puhelintukihenkilöinä, verkkokeskustelun valvojina ja henkilökohtaisina tukihenkilöinä. Yhteensä vapaaehtoisia on noin viisikymmentä.. Yhteensä vapaaehtoisia on noin viisikymmentä. Surunauhalla on vertaistukiryhmiä eri puolilla Suomea, joillakin paikkakunnilla toimii useampi ryhmä. Uusia ryhmänohjaajia koulutetaan kerran vuodessa. Muita tukimuotoja ovat puhelinpalvelu,

verkkokeskustelu ja vuorovaikutuksellinen mobiilisovellus, vertaistukiviikonloppu vuosittain ja viime vuonna aloitettu yksilöllinen tukihenkilön ja tuettavan välinen tukihenkilötoiminta. Sosiaalinen media on tärkeä tiedotuskanava. Vertaistuki on avointa kaikille sitä tarvitseville jäsenyydestä riippumatta, mutta jäsenille annetaan esimerkiksi etusijapaikka ryhmiin, joihin on paljon tulokkaita.

Surunauhassa työskentelee kaksi palkattua työntekijää, he toteuttavat järjestön hallituksen päätöksiä ja toiminnan linjauksia. Työntekijät organisoivat tapahtumat, koulutukset, ryhmien tiedotusmateriaalit, yhteydenpidon yhteistyökumppaneihin sekä tiedonvälityksen. Yhteydenpito jäsenistöön hoidetaan sähköisenä uutiskirjeenä ja jäsentiedotelehtenä. Järjestöllä on myös verkkosivut ja painettuja esitteitä. Projektityöntekijöiden ansiosta järjestö on kyennyt lähiaikoina lisäämään merkittävästi tiedotustaan. Sosiaalisessa mediassa hyödynnetään Twitteriä ja Facebookia sekä järjestön omaa Lohtu-mobiilisovellusta. Jäsenistä lähes 90 prosenttia on naisia, vuonna 2015 jäseniä oli 730. Jäsenyys kestää keskimäärin muutaman vuoden.

KÄPY Lapsikuolemaperheet ry tarjoaa vertaistukea vanhemmille, isovanhemmille ja sisaruksille. Tietoa jaetaan myös ammattilaisille, joita lapsen kuolema koskettaa. KÄPY ry on perustettu 1991. Järjestö tarjoaa vertaistukea, -tapaamisia ja -viikonloppuja. KÄPY ry toteuttaa joka toinen vuosi laajan kyselyn jäsenilleen ja muokkaa toimintaansa toiveiden mukaan.

Hallitus johtaa KÄPY ry:tä, työsuhhteessa on kaksi työntekijää. Erillisen hankkeen kautta työskentelee muutama projektiluonteinen työntekijä. Parivuotinen Kokemuskouluttaja-hanke on parhaillaan käynnissä, hankkeen aikana kootaan myös materiaalipankki, johon kerätään ammattilaisten työn tueksi tietoa lapsikuolemaperheiden tukemisesta. Jäsenistölle lähetetään säännöllisesti jäsenkirje ja kaksi kertaa vuodessa toimitetaan KÄPY-lehti. Järjestö tarjoaa tietoa tapahtumista. Kaikille avoimissa tapahtumissa tavoitetaan jäsenmäärää suurempi joukko. Järjestön perheviikonloppuihin osallistuvilla suru on yleensä melko tuore. Sosiaalinen media on tärkeä yhteydenpito- ja tiedotuskanava.

Huoma ry toimii vertaistukijärjestönä henkirikoksessa läheisensä menettäneille. Huoman perusti kaksi äitiä vuonna 2000. Huoma tarjoaa tukea henkilöille, jotka eivät saa tarvitsemaansa tukea perinteisestä sururyhmästä ja poikkeavat itsemurhan seurauksena läheisensä menettäneistä. Huoma ry:n jäsenten toiminta eroaa muista surujärjestöistä 3-5 vuotta kestävästä ajanjakson osalta, johon kuuluu käräjät ja mahdollisesti useampaan kertaan kiinnostunut media

ja asioiden päätyminen julkisuuteen. Media nostaa esiin asiayhteyteen liittymättömiä tapahtumia jotka saattavat rasittaa surevaa lisää, se hidastaa ja vaikeuttaa suruprosessia. Kohtaamispaikat ovat paikallisessa vertaistuksessa ja tapahtumissa, osa on yhteydessä toimistoon. Yhteydenpito jäseniin hoidetaan jäsenkirjeillä, jäsenlehdellä ja sosiaalisen median kautta. Huoman vertaistapaamisissa on läsnä aina kokemusvetäjä ja ammattilainen. Kyseessä ovat erittäin traumatisoivat menetykset ja ammattilainen on varmistamassa, etteivät keskustelut muutu liian haastaviksi maallikkovetäjälle.

Suomen nuoret lesket ry on työikäisten leskien ja leskiperheiden vertaistukijärjestö. Jäsenistön ikähaitari on parikymppisestä eläköityvään. Järjestö on perustettu vuonna 2009, siihen saakka toiminta oli paikallisyhdistysten vastuulla. Tärkeimmät toimintamuodot ovat paikalliset vertaistukiryhmät, vertaistukiviikonloput, verkkoyhteisö, vertaistukipuhelin ja vaikuttamistoiminta. Leskeytyneille tarjotaan myös puhelimitse neuvontaa ja tukea leskeytymiseen liittyvissä asioissa. Vertaistukitoiminta on oleellisin toimintamuoto ja vertaistapaamisia on eri puolilla Suomea, viikonlopputapahtumia on neljästä viiteen vuosittain. Vaikuttamistoiminnalla yhdistys pyrkii vaikuttamaan leskeytymiseen liittyviin lainsäädännöllisiin ja tuen saatavuuteen liittyviin epäkohtiin. Vuosittain noin 4600 työikäistä jää leskeksi. Suomen nuoret lesket ry:n toimintaan liittyy vuosittain yli 100 uutta jäsentä. Vaihtuvuus on tyypillistä eli melko suurta, toiminnassa ollaan mukana tietty elämänvaihe. Käytössä olevat niukat resurssit eivät mahdollista kansainvälistä yhteistyötä.

2.6 Onko kuolemalle sijaa yhteiskunnassamme

Kuolema tarkoittaa loppua yhteiselämälle, kuollut ei ole yhteisönsä jäsen samalla tavoilla kuin elävä. (Peräkylä 1990, 25) Kuolema on ongelma eläville ja ainoastaan ihmisille. Kaikista muista elävistä poiketen arkeaan elävä ihminen tietää kuolevansa joskus. Heimojen ja ryhmien muodostaminen on ollut ihmisen keino varautua kuolemalta ja ryhmässä elämiseen sopeutuminen on muokannut merkittävästi ihmistä, tästä yhtenä esimerkkinä on ryhmäkohtainen kommunikointiääntely eli se, mikä näkyy nykyään eri kielten puhumisena. Suhtautuminen kuolemaan on ryhmäkohtaista ja vaihtelee aikakausittain. Kuolemaan liittyvät käsitykset ja seremoniat yhdistävät ryhmän jäseniä. Kautta aikain ihmiset ovat olleet valmiita uskomaan joustavasti mihin tahansa jos ovat uskoneet sen takaavan ikuisen elämän. Sama toive on saanut ihmiset toimimaan laidasta laitaan. (Elias 1993, 5-7)

Ihmisen käsitys kuolemasta ei ole pysyvä ja kuolemaan liittyy monia näkökulmia. Kuolema tarkoittaa eri asioita esimerkiksi perhesuhteiden tai lääketieteen kannalta. Näitä eroja havainnollistetaan eri kehyksillä ja kukin kehys ylläpitää omaa todellisuuttaan. Maallikkokehykseen kuuluvat tunteet, kokemukset ja tunneilmaisut, lääketieteen kehyksen osia ovat puolestaan potilaana olevan henkilön ruumiin tapahtumien määrittely, psykologiseen kehykseen sisältyy kuolemaan liittyvien kokemusten havainnointi, nimeäminen ja ohjaaminen. Maallikkokehys kuvaa kaikkien asianosaisten tunteita ikään kuin he olisivat samalla tasolla, mutta psykologinen kehys ammattinsa puolesta toimimista eli ihmissuhde- ja sosiaalisten taitojen käyttämisestä. Kehysten käyttäminen auttaa ymmärtämään, että ihmisten on käyttäytyttävä eri tavoin tilanteista riippuen. (Peräkylä 1990, 15-18, 23)

Ihmiset toimivat ja puhuvat lainalaisuuksien puitteissa ja ilmaisevat sosiaalisen kokonaisuuden osasia samalla kun tuovat omaa tunnemaailmaansa muiden tietoisuuteen (Peräkylä 1990, 12). Itsehillintä ja tunteiden valloille päästämisen puute kuoleman vuoksi tai ylipäänsä toisen kriisitilanteen takia on osa nyky-yhteiskunnan toimintamalliamme. Tosin vastakkaisen ääripään tunteita ei myöskään näytetä. Yksilö joutuu itse sanoittamaan voimakkaat tunteensa, hänen on käytettävä omaa mielikuvitustaan. Yleisesti ottaen kuolemaan liittyvien rituaalien näyttäminen koetaan epämiellyttäväksi. Ainoastaan sairaalan kuolemaan liittyvät rituaalit tuovat jonkinlaista sosiaalista runkoa, mutta ne ovat yleensä tunteettomia ja aiheuttavat kuolevalle eristämisen tunteita. Peräkylä (1990, 135) pohtii onko kuolema niin vieras, että osittain sen takia kuoleva siirretään sairaalan seinien sisäpuolelle. Suhtautuminen kuolemaan on sivilisointiprosessin tulos. Ihmisille rakentunut korkea itsekontrolli estää toisiin ihmisiin liittyviä tunteita ja tunteenilmauksia, saattaa jopa evätä ne kokonaan. (em. 48, 53)

Kuolemaan liittyvät tabut estävät tunteiden osoittamisen. Elävät vetäytyvät kuoleman läheltä. Se näkyy muun muassa hautausmaiden hiljaisuutena ja ostettuina hautapalveluina, muisto kuolleesta voi säilyä mielessä mutta tunteet eivät liity hautapaikkaan. Tilanne voisi olla päinvastainen, hautausmaa voisi olla luonteva paikka elävien ajanviettoon. Itse kuolemahan ei ole kauhea, kuoleva lipuu pois. Kuolemaan ei liity salaisuuksia. Kuolema on kauhea silloin kun ihminen kuolee nuorena ja elämä jää kokematta. (Elias 1993, 29, 31, 62-63)

Peräkylä (1990, 11, 47) näkee asennevaihdoksen olevan käynnissä ja kuoleman kieltävä asenne tulee vaihtumaan ihmiskeskeiseen avoimuuteen. Kuoleman kieltäminen on turhaa koska se tapahtuu väijäämättä jokaiselle, ihmiskeskeinenkin asennoituminen ei poista sitä. Kuolema

tuntuu jokaisesta joskus tutummalta, joskus vieraammalta. Tulossa on vaihe, jolloin kuolema ymmärretään tunteiden ja ihmissuhteiden kautta.

3 SUREVA TYÖYHTEISÖSSÄ

Työ on olennainen osa aikuisen työkäisen identiteettiä. Työ rytmittää arkea ja työ tuo surevalle järjestystä kriisin keskelle. (Dyregrov & Dyregrov 2008, 186) Työskentely ja työssäkäynti ovat tärkeitä surevalle. Työyhteisön sosiaaliset suhteet ovat merkittäviä. Myötätuntoa ja tukea saadaan työpaikoilla. (Kauppinen 2015, 115) Työpaikka on yleensä se sosiaalinen ympäristö, jossa sureva viettää paljon aikaa. Todennäköisesti enemmän kuin oman perheensä kanssa. Työhön paluu saattaa olla pakon sanelemaa, on pakko palata tienaamaan, mutta se on myös väistämätön askel otettavaksi surun jälkeen. (Gibson & Gallagher & Tracey 2011, 10) Traumaattisen surun kokevan on tärkeätä päästä takaisin työhön. Kotiin ei saa juuttua omien ajatustensa vangiksi. Työhön paluun jälkeen surevan työkyky on pitkään vaillinainen ja se tulee huomioida. Tilanteen ymmärtäminen hyödyttää surevaa työntekijää, työyhteisöä ja työnantajaa. (Dyregrov & Dyregrov 2008, 187)

Amerikkalainen Charles-Edwards on tutkinut surua työpaikoilla ja hän on kehittänyt työnantajaorganisaatioille käytänteitä, joilla tuetaan surevan työntekijän paluuta työhön. Hän kiteyttää työnantajaorganisaatioiden toimenpiteet surevan tukemiseksi seitsemään osaluueeseen (Charles-Edwards 2009, 435):

- Organisaatiossa on ymmärrettävä surun vaikutus surevaan ja tunteiden vaihteluista johtuvat ilmentymät työpaikalla
- Työpaikan on eriteltävä tukitoimintonsa heti traumaattisen tapahtuman jälkeen ennen surevan paluuta
- Työhön paluu on johdettava hallitusti
- Työtovereiden tuki surevalle tapahtuman jälkeen tulee varmistaa ja täytyy myös ymmärtää tapahtuneen vaikutus työyhteisöön
- Pidempiaikainen tuki, seuranta ja tietoisuus surun vaiheista on selvitettävä
- Traumaattisen kuoleman vaikutukset surevan työhön ja muuhun elämään tulee selvittää.
- Lisäksi työpaikan tulee selvittää miten pitää yhteyttä surevaan ja tämän perheeseen ja selvittää millaisia niihin liittyvät erityisvaateet ovat.

Sosiaalinen verkosto sisältää arkiseen elämään kuuluvat ihmiset eli ne, joiden kanssa ollaan tekemisissä enemmän tai vähemmän säännöllisesti. Omien perheenjäsenten, sukulaisten, harrastustovereiden ja naapureiden ohella työtoverit ovat osa sosiaalista verkostoa. Aikuisen

verkostoon kuuluu keskimäärin parikymmentä henkilöä, määrä vaihtelee henkilöstä riippuen. (Poijula 2002, 215) Norjalaisten arvioiden mukaan äkilliset traumaattiset kuolemat koskettavat tuhansia vuosittain Norjassa. Arvio perustuu oletukseen lähipiirin määrästä. (Dyregrov, ym. 2003, 144) Sosiaalisen verkoston voi jakaa sisä- ja ulkoverkostoon, jolloin työtoverit ovat osa ulkoista verkostoa. Ulkoinen verkosto on yleensä laajempi kuin sisäinen. (Dyregrov & Dyregrov 2008, 105) Voidaan todeta traumaattisen kuoleman koskettavan vuosittain merkittävän suurta määrää joko suoraan tai ulko- tai sisäverkoston välityksellä.

3.1 Työhön paluu

Työssäkäynti on osa arkea. Perhe, omasta itsestä välittäminen ja lähipiiri edistävät työn ohella arkeen palaamista (Kauppinen 2015, 126) Työ tuo joillekin sureville helpotusta, se antaa taukoa surun käsittelyyn, johon sureva oppoa kotona. Myös omien ajatusten jakaminen työssä työtovereiden kanssa ja heiltä saatu tuki, kuten muualla vapaa-ajalla muiden osoittama tuki, tuovat kenties helpotusta surevalle. Ehkä työpaikka on ainoa mahdollisuus hetken kestävään irtiottoon surusta ja samalla mahdollisuus käyttäytyä kuten aikaisemmin. Työyhteisön pitää ymmärtää tämä eikä olettaa surevan olevan kaikin puolin sama henkilö kuin ennen traumaattista läheisen kuolemaa. Työpaikka saattaa olla ainoa paikka missä sureva kokee saavansa tukea (Charles-Edwards 2001, 42). Siinä missä työ tuo muuta ajateltavaa ja haastava työ saattaa ilmaista surevan mukaansa, työhön paneutumalla surua saatetaan siirtää (Kauppinen 2015, 116).

Työhön paluun vaikutukset vaihtelevat. Työ voi tuoda helpotusta viedessään ajatukset pois kuolleesta, mutta työkyky voi myös heikentyä tai työnteko muuttua vaikeaksi. Esimerkiksi lapsen ja vanhemman välinen side on vaikuttanut vahvasti vanhemman sosiaalisiin suhteisiin, jotka tulee rakentaa uudelleen. Siirtymä työstä kotiin saattaa tuoda surun esiin. (Poijula 2002, 139)

Johtajien ja esimiesten pitäisi pystyä erottelemaan tilanteita ja toimimaan oikein, saattaa olla vaikeata päättää missä vaiheessa puuttua surevan työpaikalla näyttämään olotilaan. On haastavaa miettiä millainen toiminta tukee ja millainen on tarpeetonta. Onnistuneessa tilanteessa sureva pystyy puhumaan tunteistaan ja pikku hiljaa alkaa tuntea, että saattaa selviytyä tapahtuneesta ja sitä kautta työn tekemisen kyky ja tehokkuus alkaa palautua. Sureva saattaa kokea joutuvansa tuen antajaksi työpaikalla, työpaikan tilanteesta puhuminen auttaa tällaisessa tilanteessa. (Charles-Edwards 2009. 427, 430)

Sosiaalisen tuen merkitys on ehdottoman tärkeätä traumaattisen tapahtuman kokevalle. Kattava ja hyvä sosiaalinen verkosto on paras turva. Traumaattisen tapahtuman jälkeen sosiaalisen verkoston tulee aktivoitua. Työyhteisön puolelta tulee ottaa yhteyttä. Etäisempien ihmisten osanotto ja välittäminen lohduttaa. (Saari 2000, 70-71)

Pitkältä sairauslomalta palaava työntekijä tarvitsee esimieheltä tukea. Esimiehen tulee varmistaa töihin palaavan surevan paluun oikea-aikaisuus ja työnteon jatkaminen sekä myös toimintakykyisyys ja terveys. Sairausloman aikaan esimiehen tulee olla yhteydessä työntekijään. Työtehtävien uudelleen muokkaustarvetta tulee myös selvittää ennen paluuta. (Virtanen & Sinokki 2014, 217) Jo lyhytkin poissaolo aiheuttaa katkoksia ja mahdollisesti häiriöitä työntekoon. Työntekijän työkykyä pohditaan yhdessä työterveyshuollon, työpaikan ja työsuojeluorganisaation kanssa.

Työhön palaamisen tapa on työntekijäkohtaista. Ehkä sureva haluaa tavata esimiehensä ennen paluuta, toinen saattaa piipahtaa työpaikalla ottamassa tuntumaa paluuseen ja haluaa ehkä kohdata työtoverinsa samalla ennen varsinaista paluutaan. Joku haluaa tehdä osa-aikaista työtä. Muutaman viikon kestävä osa-aikainen työ sopii joillekin. Työ ei saa kuormittaa alkuvaiheessa liikaa surevaa. (Charles-Edwards 2001, 42) Jos sureva kokee jaksavansa, työhön paluun yhteydessä kannattaa järjestää tapaaminen läheisimpien työtovereiden kesken ja käydä läpi kuolemaa ja siihen liittyviä asioita niiltä osin kuin sureva haluaa työyhteisön tietävän niistä, samalla kertoa miten sureva toivoo työtovereiden suhtautuvan häneen ja suremiseen liittyvään konkreettiseen osallistumiseen. Työpaikan johto voi olla tilaisuudessa mukana. (Dyregrov & Dyregrov 2008, 192) Yleensä surevaa halutaan auttaa, mutta keinoista ollaan epävarmoja.

Traumaattinen suru kuten lapsen kuolema tai läheisen väkivaltainen kuolema, on työtovereille raskasta ja ulkopuolisen asiantuntijan käyttäminen on järkevää. Ennen surevan työhön paluuta ulkopuolisen ammattilaisen kanssa käydään suruprosessia läpi, etenkin surevan tunteiden vaihtelun sisäistäminen on tärkeätä. Myös sureva voi tavata tämän ulkopuolisen ammattilaisen ennen työhön paluutaan ja esimies voi myös osallistua tapaamiseen. (Charles-Edwards 2001, 42) Sureva työtoveri käyttäytyy erilailla.

Siinä missä lapsen kuolema saattaa erottaa vanhemmat toisistaan, myös työyhteisössä surevan ja työtovereiden välinen suhde voi vioittua tai muuttua pysyvästi. Työyhteisö, jonka suhtautuminen ei tue tai huomioi riittävän hyvin työhön palaavaa surevaa, antaa surevalle

kimmokkeen vaihtaa työpaikkaa. Jos vaihtaminen ei ole mahdollista, työntekijä kokee jääneensä jumiin. Negatiivinen suhtautuminen työnantajaan vahvistuu. Sen sijaan suhtautumalla työntekijään ymmärtävästi, etenkin sisäistämällä suruun liittyvien tunteiden nopeatkin vaihtelut ja sen näkymisen työpaikalla, luodaan edellytykset kokemukselle hyvästä työyhteisöstä. Surevalle ei saa osoittaa näkemystään eikä aiheuttaa tiedostamattaankaan rankaisua tässä vaiheessa, esimiehen tehtävänä on ymmärtää surevaa. Moni sureva mieluummin suojelee työtovereitaan eikä näytä tunteitaan kuitaten voivansa hyvin. (Charles-Edwards 2009, 431-432) Sureva saattaa kokea kuormittavansa työyhteisöä erillisjärjestelyjensä vuoksi. Kuolema on yhä tabu ja siitä puhuminen voi olla vaikeata. Sureva joutuu kenties tunnustelemaan minkä verran ja millaisessa yhteydessä kannattaa avautua omista tapahtuneesta ja omista tunteistaan. (Kauppinen 2015, 116-117)

Työhön paluu surun jälkeen on yksityisyrittäjälle kenties pakko, työhön on ehkä palattava asiakassuhteiden menettämisen pelossa, mutta Kauppinen (2015, 117) haastattelemille yksityisyrittäjille työ merkitsi myös elämäntapaa, joka vaatimuksillaan antoi irtioton surussa elämiseen. Miesten maskuliinisen surun tunnuspiirteistä velvollisuuksien hoitaminen oman surun hyllyttämisellä puoltaa olettamaan miesten palaavan työhön naisia nopeammin.

Joihinkin ammatteihin liittyy jatkuvasti traumaattisia kokemuksia. Esimerkiksi poliisi, toimittaja ja terveydenhuollon useat ammatit kuormittavat työntekijää poikkeuksellisen paljon. Työntekijät joutuvat näkemään ja todistamaan rajuja tapahtumia ja joissakin ammateissa koetaan uhkan tunteita. Ammattirooliin kuuluvat traumaattiset kokemukset toimivat puskurina madaltaen suhtautumista rajuihin kokemuksiin, mutta se ei suojaakaan yksityiselämän tapahtumilta. Ammattirooli ei vaikuta palomiehen tai poliisin kokemukseen läheisen kuollessa. (Saari 2000, 275, 277) Työpaikan johdon vastuulla on myös näissä ammateissa työskentelevien surevien seuraaminen ja tukeminen. Huomioitavaa on myös surun vaikutus, vahvasti empaattinen henkilö on ehkä muodostanut läheisen tunnesiteen hoidettavaan ja tämän kuollessa omaa suruaan potevan työntekijän tarvitsee opetella selviämään tilanteesta. Hän tarvitsee erilaista suhtautumista esimiehiltä ja johdolta. (Charles-Edwards 2009, 426) Kenties myötätuntoinen suhtautuminen surevan palatessa työhön liittyy siihen, että yhteisö tekee työtä joka tukee tunteiden ymmärtämisen tahtoa ja osaamista. (Hazen 2008, 83)

3.2 Johtaminen ja lähiesimies

Johtajien, esimiehen ja työtovereiden osoittama tuki on ratkaisevaa surevan palatessa työhön. Työpaikan kulttuuriin sisällytetty inhimillisyyttä osoittava ja siihen rohkaiseva toimintamalli surevan kohtaamiseen ja tukemiseen auttaa esimiestä ja työtovereita suhtautumaan työhön palaavaan surevaan. Riittämätön tai laiminlyöty tukemista vahvistava kulttuuri aiheuttaa epävarmuutta surevan kanssa työtä tekeville ja saattaa johtaa molemminpuoliseen tunteiden ja ajatusten piilottamiseen. Myös muu omalta työpaikalta annettu tuki sekä myös ammattijärjestön osoittama huomio tukee surevaa hänen palatessaan työhön. Työhön palaavat surevat kokevat joko saavansa tukea tai kokevat jääneensä siitä vaille. Kummin onkaan, sen vaikutus surevalle on äärimmäisen tärkeitä. (Charles-Edwards 2009, 420-421)

Työpaikan ”äijämäinen” ilmapiiri olettaa johtajilta ja esimiehiltä asiajohtamista, vahvuutta ja jopa tunteettomuutta. Jonkin toisen tahon osuutena on pehmeämmän puolen ylläpitäminen. Tällaisessa organisaatiossa suremisen tai muun haavoittuvuuden osoittaminen saattaa tarkoittaa heikoksi leimautumista ja tukea tarvitseva riittämättömäksi työntekijäksi. Työnantajaorganisaatioiden henkilöstöosasto on usein sekoitus pehmeätä ja tiukkaa suhtautumista, riippuen organisaation kulttuurista. Henkilöstöosastolta vaaditaan myös osaamista surevan ymmärtämiseen. (Charles-Edwards 2009, 428, 430)

Surevan tukeminen ja hänen läheisensä menettäminen näkyvät työnantajaorganisaatiossa usein sairauslomana ja työterveyshuoltoon tai vastaavaan ohjaamisena. Oikeanlainen johtajista ja esimiehistä lähtevä tuki on jätetty valitettavan usein sattuman varaan eli kulloisten palveluksessa olevien toiminnaksi. Silloin johdon empatia, oma kokemuspiiri ja arvot muokkaavat tukea, mitä sureva saa työpaikaltaan. (Charles-Edwards 2009, 435) Organisaation kulttuuri, politiikka ja käytänteet ohjaavat esimiestä, joten esimies tarvitsee tukea kyetäkseen toimimaan myötätuntoisesti. (Hazen 2008, 84)

Henkilöstöhallinnon tärkein tuki esimiehelle on kyky keskittyä esimiehen käytännön asioiden pohdintaan ja tarjota kanava ajatusten purkamiselle. Yksi esimies keskittää ajatuksensa surevaan liittyvien käytännön asioiden edistämiseen, toiselle alaisen kohtaama suru vaatii työstämistä. Esimiestä askarruttaa surevan heikentyneen työpanoksen ajallinen kesto ja kuinka pitkään surun vaikutuksia tulisi huomioida. Epävarmuutta aiheuttaa myös surevan kaipaaman tuen määrä. Liiallisen empatian riskinä on tapahtuman leimautuminen katastrofiksi, kyse on kuitenkin surusta jonka sureva kohtaa ja joutuu käsittelemään. Sureminen on aina yksilöllistä

ja vaikka kuinka tapahtunutta yrittäisi ymmärtää, kukin kokee surun yksilöllisesti. (Charles-Edwards 2001, 41) Henkilöstöhallinnon esimiehelle osoittama tuki ohjaa esimiehen alaisilleen antamaa tukea. Henkilöstöä kannattaa tarkastella yksilöinä ja miettiä etukäteen ketkä pystyvät kohtaamaan surevan raakaa surua, kuka puolestaan kestää surevan heikentyneen työpanoksen tuomaa lisätyötä, kenellä taas on kykyä kohdata surevaa ja miten henkilön mahdollinen oma, aikaisemmin kokema suru, vaikuttaa.

Työpaikan johtajien ja esimiehen ymmärrys surun vaikutuksista ja surevan tukemisen tärkeydestä ovat heidän vastuullaan siinä mielessä, että molemmilta tahoilta on löydyttävä tahtoa tiedon etsimiseen ja myös toimintatapojen määrittelyyn. On tärkeitä ymmärtää surun vaikutukset surevan elämään ja arkiseen olemiseen. Työnantajan tulee ymmärtää suremiseen liittyvä ensimmäisten viikkojen ja kuukausien kaaos sekä sitä seuraava tyhjyyden ja menetyksen tunne. Tunteiden vaihtelu hyvästä hetkestä huonoon on myös tärkeä tiedostaa. (Dyregrov & Dyregrov 2008, 188) Surun osuessa työyhteisöön johtajan tehtävänä on yleensä jättää muita tehtäviä vähemmälle ja keskittyä tapahtuneesta liittyvien asioiden hoitamiseen. Myös muut työntekijät käsittelevät tapahtunutta aktiivisesti, mutta se saattaa jäädä huomiotta.

Lähiesimiehen asemaa surevan tukemisessa saatetaan vähätellä tai ohittaa, jos työpaikalla on tarjota ohjausta surevalle. Toki esimiestä saattaa helpottaa jos hän voi ohjata surevan eteenpäin. Ohjausta tarjoavan tahon tulee tarjota ensisijaisesti tukea, ei olettaa stereotypian kaltaista naisen tai miehen surua. Tämänkin surevan elämään kuuluvan tahon tulee ymmärtää surun yksilöllinen läpikäyminen ja sen vaikutus. (Charles-Edwards 2009, 428-429)

Sureva tarvitsee esimiehen ymmärtävää suhtautumista, johtajan tai esimiehen tulee ottaa yhteyttä surevaan ja osoittaa näin tukensa. Johtajien toiminta kertoo surevalle, että hän surunsa on huomioitu ja hänen on helpompi palata työpaikalle ollessaan siihen valmis. (Dyregrov & Dyregrov 2008. 187, 189) Työnantajan tulee selvittää surevan tukijoukot ja tarvittaessa aktivoitua etsimään tukea surevalle. Jokaisella ei välttämättä ole tarjolla perheen, sukulaisten tai ystävien tukea. (Charles-Edwards 2001, 42) Esimiehen tuki on erityisen tärkeää työkyvyn ollessa koetuksella. Esimiehen tulee tukea jokaisen työntekijän työkykyä työsuhteen alusta lähtien. Asioihin puuttuminen ajoissa, avoin keskustelu asioista ja työkyvyn tukemisen varmistavat toimenpiteet kuuluvat esimiehen rooliin. Esimiehen tulee myös huolehtia työkyvystä ohjaamalla työntekijä työterveyshuoltoon tarvittaessa. (Virtanen & Sinokki 2014, 217)

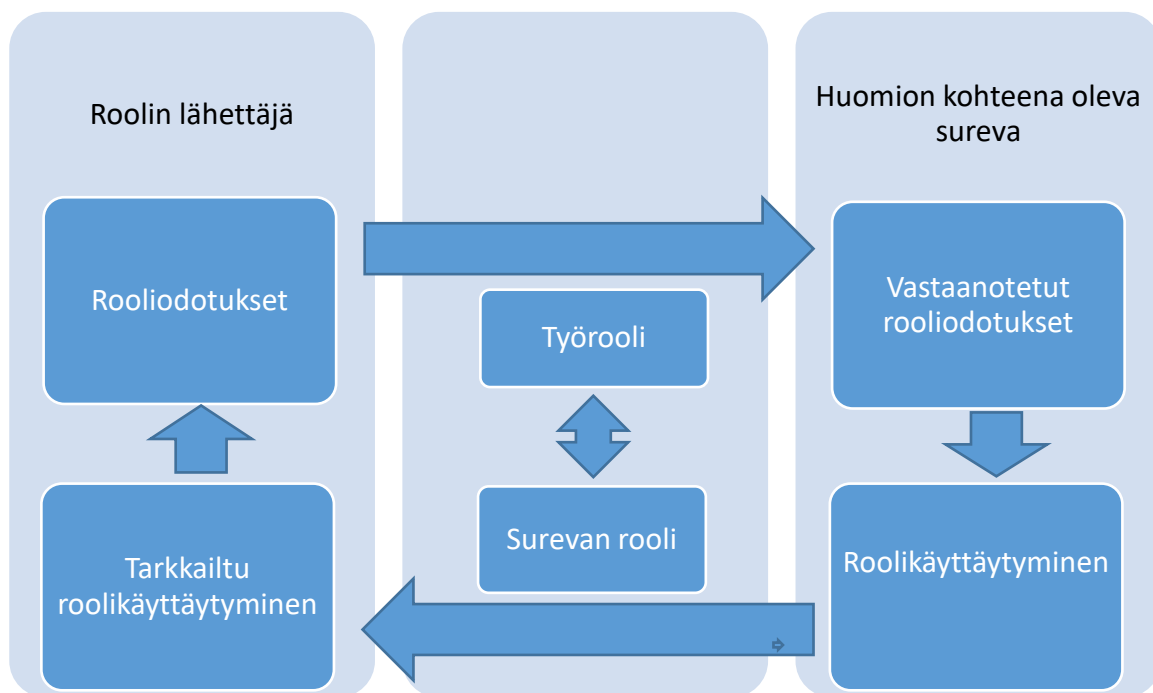
Johtajien ja esimiehen suhtautuminen vaikuttaa paljon siihen, minkä verran sureva kertoo työpaikalla tapahtuneesta. (Dyregrov & Dyregrov 2008, 192) Tukea on kaikki toiminta joka osoittaa surevalle että hänellä on arvoa ja häntä arvostetaan, hän on osa työyhteisöä ja sen sosiaalista vuorovaikutusta. (Hazen 2008, 83) Esimiehen on oltava kuunteleva ja ymmärtävä ihminen, jolle sureva voi purkaa tuntojaan. Sureva käsittelee surua toistamalla asiaansa uudelleen ja uudelleen. Tunteet aaltoilevat. (Pojjula 2002, 205) Työntekijät odottavat esimieheltään tukea ja ohjausta. Sosiaalisuus ja sosiaalinen tuki on tärkeitä, etenkin naiset kokevat tärkeäksi esimiehen tuen. Miehelle työtovereiden tuki on tärkeämpää. (Virtanen & Sinokki 2014, 216)

Traumaattisen surun vaikutukset työyhteisöön laittavat johtajat ja esimiehet usein uusien haasteiden eteen. Suhtautuminen surevaan ja tilanteeseen liittyvät ratkaisua edellyttävät toimenpiteet käytännön asioista työntekijöiden tukemiseen ja etenkin surevan tukemiseen ovat usein uusia asioita. Jälkeenpäin esimiehet ja johtajat kokevat jopa huonoa omatuntoa sen vuoksi, että kuoleman seurauksena he aktivoituivat kehittämään uudenlaisia toimintatapoja ja toimimaan eri tavoin. Esimies on kenties saanut tiimensä sitoutumaan aikaisempaa vahvemmin yhteisöllisyyteen ja tunteiden avoimempaan näyttämiseen. (Charles-Edwards 2009, 424-425) Empaattinen esimies ei välttämättä saa muun työyhteisön tukea. Senkin vuoksi on hyvä rakentaa käytänteitä varmistamaan myötätuntoinen suhtautuminen surevaan työntekijään. (Hazen 2008, 81)

Surevalle tarjottava apu riippuu monesta tekijästä ja hienotunteisuus on tärkeää. Surevasta työntekijästä tulee kantaa erityistä tarkempi vastuu kun lapsi on kuollut, kuolema on äkillinen tai liikenneonnettomuus, kyseessä on työhön liittynyt kuolema, henkilö on kuollut väkivallan uhrina tai kyseessä on itsemurha. (Charles-Edwards 2009, 436)

3.3 Työyhteisö

Surevan sosiaalinen ympäristö asettaa vaatimuksia, perheenjäsen toiselle ja työtoveri surevalle. (Bento 1994, 39) Verkostot odottavat jäseniltään erilaisia rooleja, työpaikalla ihmisillä on oma työpaikan roolinsa ja surevalla on sen lisäksi surevan roolinsa. Ympäristö odottaa tietynlaista käyttäytymistä jota sureva ehkä toteuttaa, mutta surevan käyttäytyminen saattaa myös olla vastoin muiden oletuksia. Teoreettinen malli odotuksista hahmottaa työn ja surun rooleja.



Kuva 2. Surevan roolin ja työroolin vuorovaikutus (Bento 1994, 39)

Roolin lähettäjiä ovat työyhteisön jäsenet, jotka odottavat tietynlaista käyttäytymistä sekä työn että surun osalta. He määrittelevät esimerkiksi työpaikalla soveliaan itkemisen määrän tai missä määrin surun sallitaan laskevan työtehoa. Myös perhe ja ystävät sekä sureva itse toimivat roolin lähettäjinä. Odotukset surevan käyttäytymisestä ovat todennäköisesti epäselviä, koska kuoleman käsittely työpaikalla on yhä tabun tasolla ja siitä lähinnä vaietaan. Työyhteisön jäsenillä on toisistaan poikkeavia odotuksia surevalle. Lisäksi surevalta saatetaan odottaa liikaa. Liiallisesta työmäärästä ja erilaisten odotusten epämääräisyydestä aiheutuu stressiä. Se vaikuttaa uupumuksena tai irtisanoutumisena. Läheisen kuolema on jo sellaisenaan valtavan raskas taakka. (Bento 1994, 39) Johtajien ja työtovereiden tulee ymmärtää surua ja sen vaikutuksia, jotta he kykenevät suhtautumaan surevaan ja ymmärtämään tämän reaktioita. (Hazen 2008, 81)

Sureva pyrkii täyttämään häneen kohdistuvia odotuksia. Työn osalta sureva saattaa yltää parempiin suorituksiin kuin ennen läheisen kuolemaa. Suoritustaso voi tippua, työntekoon saattaa liittyä poissaoloja tai hidastelua. Työn tekemisen taso voi vaihdella voimakkaasti. Surevan roolin myötä tulee todennäköisesti tunteita, joita työyhteisö ei ole tottunut näkemään työpaikalla. Sureva työntekijä ei ole henkisesti sairas tai syyllistettävissä käytöksestään, rooliodotukset työpaikalla eivät saisi aiheuttaa negatiivisia tunteita surevalle. (Bento 1994, 39) Työyhteisön muut jäsenet seuraavat surevan käyttäytymistä ja saavat ehkä vahvistuksia olettamuksilleen miten surevan tulee käyttäytyä työpaikalla. Sureva saattaa saada arvostusta

heiltä surijana, työntekijänä tai molempina. Surevan pitkäaikainen sitoutuminen organisaatioon kärsii kuten myös työntekijäuskollisuus työnantajaa kohtaa, jos hän kokee, että surulle ei ole sijaa työyhteisössä. (Bento 1994. 39-40)

Oletukset käyttäytymisestä vaihtelevat myös työtehtävittäin. Johtajien oletetaan häivyttävän surunsa näyttämistä. Potilaiden tai kenties surevien parissa töitä tekeviltä odotetaan, ettei omia tunteita näytetä. Potilas tai asiakas ei saa nähdä surua tai edes aavistaa sitä, jos sureva on hoitotyössä. Potilassuhde ei saa tulla uhatuksi. Naisille sallitaan tunnevoittoisempaa työssäoloa kuin miehille, samoin henkilöille joihin liitetään valmiiksi ajatus tunneherkkyydestä. (Bento 1994, 40)

Surevan verkosto kokee myös avuttomuutta. Usein halutaan auttaa tai tehdä jotakin surevan hyväksi, mutta ei tiedetä miten pitäisi toimia. Tämä koskee etenkin ulkoisen verkoston ihmisiä. Työtovereiden suhdetta surevaan leimaa usein työhön liittyvä virallisuus tai koetaan, että surevaa ei tunneta kovin hyvin. Sureva tietää työtovereiden olevan tietoisia tapahtuneesta. Vaikka nämä ihmiset eivät ole kovin läheisiä, heidän ilmaisemansa ajattelemattomat kommentit loukkaavat kovasti surevaa. Koska työtoveri ei tunne surevaa riittävän hyvin kyetäkseen ilmaisemaan tämän arvostamaa tukea, työtoveri tukee itse hyvinä pitämillään keinoilla. Tapahtunutta ei saa sivuuttaa, surevalle on osoitettava tietävänsä läheisen kuolemasta. Työtoveri saattaa ajatella, että on tärkeätä olla avaamatta haavoja eli parempi vaieta kuin sanoa jotakin joka saattaa loukata. (Dyregrov & Dyregrov 2008, 105)

Työyhteisön suurin voimavara tuen antajana on avoimuus ja surevaa tulee kohdella hänen toiveittensa mukaan. Työtovereita auttaa kun he tietävät surevan toiveet ja he saavat varmuutta miten toimia surevan suhteen. (Dyregrov & Dyregrov 2008, 191) Toipuminen edellyttää jatkuvaa ja pitkään kestäväää sosiaalista tukea. Sosiaalinen verkosto saattaa vaihtua surun aikana. Vertaistuki ja surun aikana löydetyt uudet tuttavuudet korvaavat kenties entistä verkostoa. (Pojula 2002, 218) Sosiaalista tukea tarvitaan kuukausia tapahtuneesta. Verkoston tulee olla riittävän laaja, jotta ihmiset jaksavat kuunnella surevaa, hän saattaa käsitellä tapahtumia toistamalla niitä lukuisia kertoja. (Saari 2000, 71) Surevalla saattaa olla useampi menetys työstettävänä ja hän tarvitsee enemmän voimavaroja. Asioiden käsittely myös vie enemmän aikaa. (Saari 2000, 72)

Työhön palaavaa läheisensä menettänyttä voi halata tai muutoin osoittaa myötätuntoaan. Tervehtiminen ja ystävällinen voinnin kysely ovat myös hyviä osoituksia välittämisestä.

(Dyregrov & Dyregrov 2008, 190) Sosiaalinen tuki edistää surevan selviytymistä (Silver & Wortman 1980, 311) Sosiaalinen tuki on ensiarvoisen tärkeätä surevalle. Surevan on kyettävä ottamaan vastaan tukea. Sureva ei ole potilas, jonka ongelman ammattilaiset pystyvät hoitamaan. Surevan voidessa tuntea, kokea ja käsitellä asioita aktiivisesti, hän voi toipumisensa aikana kokea uudenlaista merkityksellisyyttä ja tarkoituksellisuutta. (Poijula 2002, 80)

Suhtautuminen surevaan vaikuttaa työntekijöiden ohella asiakkaisiin ja muihin tahoihin, joihin sureva ja työtoverit ovat yhteydessä. (Charles-Edwards 2009, 426) Surevat joko kokevat saaneensa työtovereiden ja esimiehen tukea tai tuki jää uupumaan. Työyhteisön riittämätön ymmärtäminen ja surevan huomioimattomuus johtavat pidempiin sairauslomiin ja vaikeutuneeseen surun käsittelyyn. (Dyregrov & Dyregrov 2008, 187)

Irlantilaisten tutkijoiden toteuttama tutkimus itsemurhan tehneiden lasten vanhempien saamasta tuesta työpaikalla tapahtuneen jälkeen kävi ilmi, että tuen tarve olisi iso mutta tukea on tarjolla vähän ja se haittaa sopeutumista työelämään. (Gibson ym. 2011, 10) Vauvan äkillinen kuolema, läheisen itsemurha, kuolema väkivallan seurauksena, AIDS tai odottavissa olevan tapaturman vuoksi tapahtunut kuolema ajavat surevaa piilottamaan tunteitaan ja suruaan työpaikalla. (Bento 1994, 41) Työntekijä pääsee työn tekemiseen kiinni yleensä nopeammin kun kokee saaneensa oikeanlaista tukea. (Charles-Edwards 2009, 426)

Suruun liittyvät tunteenpurkaukset hyväksytään työyhteisössä paremmin jos ne tapahtuvat yksityisesti piilossa muiden katseilta. On hyväksytympää mennä vaikka saniteettitiloihin itkemään kuin itkeä työpisteellä. Surullisuus sitä vastoin on hankalaa työyhteisön jäsenille, sillä surullinen ihminen vaatii muilta jonkinlaista muutosta suhtautumisessa häneen. (Bento 1994, 42)

Surevan pitäisi kokea työpaikan ilmapiirin sellaiseksi, että hän kokee voivansa näyttää tunteensa silloin kun ne tulevat voimakkaina ja näkyvät. Se on tärkein työyhteisölle asetettu toive. Työn muokkaaminen surevan todellisen työkyvyn mukaan on toinen tärkeä asia, mistä tulee huolehtia. Tapahtuneesta tulee myös kertoa työtovereille. Surevalle puolestaan kerrotaan jouston mahdollisuuksista sekä työterveyshuollon roolista. (Dyregrov & Dyregrov 2008, 188)

Mitä enemmän surevalla on tukea antavia ihmisiä ympärillään, sitä vähemmän hänellä on kielteisiä terveysvaikutuksia. Surusta puhuminen on tärkeätä surevalle, tapahtuneen käsittely ääneen tekee siitä ymmärrettävämmän ja vähemmän ylittämättömän. Surevan tarvitsema tuki

saattaa liittyä eri asioihin. Tunnetuen tarve voi olla voimakasta tai hän tarvitsisi välineellistä tukea eli auttamista käytännön asioista. Vahvistava tuki luo tunteita siitä, miten hän on oikeutettu puhumaan surustaan. Tietoa antavan tuen kautta hän saa tietoa käytännön asioista tai hän saattaa tarvita läsnäoloa. Suhdetuki tuo tunnevuorovaikutusta ja läheisyyden antamista. Surevalla voi olla tarve sosiaalisiin toimintoihin liittyvään tukeen, jolloin tuki auttaa osallistumisessa sosiaalisiin tilanteisiin. Surun eri vaiheissa tarvitaan erilaista tukea. Mahdollisuus käsitellä lapsen kuolemaa muiden kanssa on tärkeätä lapsensa menettäneille vanhemmille. Hautajaisiin osallistuminen on tärkeätä, työyhteisön jäsenten osallistuminen hautajaisiin tärkeä ele surevalle, jos hän ei halua pitää työyhteisöä erossa tilaisuudesta. Vanhemmat kokevat usein ympäristön jättävän heidät yksin surun kanssa tai vähättelevän sitä. (Pojjula 2002. 80-81, 138)

Osallistava sosiaalinen tuki antaa surevalle mahdollisuuden tulla kuunnelluksi ja kuulluksi. Itkeminen yhdessä, lohdun saaminen toisilta ja kuolleen muistelu yhdessä ovat tärkeitä sosiaalisen tuen elementtejä. Välttelevä sosiaalinen tuki on muiden käyttäytymistä samoin kuin aikaisemmin, piristämistä, muusta puhumista ja sen teeskentelyä, että mitään olisi tapahtunut. Liiallisen välttelyn riskinä on suremattoman surun näkyminen fyysisenä tai psyykkisenä oireiluna, kuten alkoholismina tai työnarkomaniana. (Pojjula 2002, 82)

Kun työtoveri ottaa puheeksi surun tai kuolleen, sureva kokee helpotusta saadessaan puhua hänelle tärkeästä asiasta. Samalla hän tietää työtovereiden muistavan ja ymmärtävän surua ja lisäksi häntä helpottaa, että asian nostaa esille työyhteisön jäsen eikä hän itse. Sureminen on aina yksilöllistä ja surevaa tulee lähestyä hänen kulloisenkin voinnin ja jaksamisen mukaan. Surusta vaikenevan työyhteisön asennetta on vaikea arvioida ja sureva saattaa vaieta vain sen vuoksi, että ei tiedä rasittaako asiasta puhuminen muita. Täytyy muistaa, että etenkin nopeasti kuoleman jälkeen palaava sureva kokee voimakasta tarvetta puhua tapahtuneesta ja tarve nousee esiin yllättäen. (Dyregrov & Dyregrov 2008, 191)

Surevien kokemia hyviä käytänteitä ovat käytännönläheistä tukea tuovat keinot. Tällaisia ovat työtaakan vähentäminen, ystävällisyyden osoittaminen kuten yhteisistä lounastauoista huolehtiminen, kuolleen mainitseminen, herkkyys ja hienotunteisuus sekä surevan kuuntelu. (Gibson ym. 2011, 12) Surevaa kannattaa rohkaista osallistumaan työajan ulkopuolella tapahtuviin tapahtumiin. Alkuvaiheessa pienin askelin vaikkapa kahden keskisillä tapaamisilla ja ymmärtäen jos sureva ei aina jaksaa lähteä. Surevan huomioiminen auttaa silti. (Dyregrov & Dyregrov 2008, 190)

Surevien kokemusten mukaan työpaikan ja työtovereiden osoittama tuki loppuu puoli vuotta läheisen menetyksestä. Välttämättä työpaikalta ei ole osoitettu minkäänlaista tukea. Jos sureva kokee muiden jättävän hänen surun huomiotta, hän ei välttämättä näytä suruaan ulospäin. Työpaikalla tulee ymmärtää surun pitkäkestoiset vaikutukset ja etenkin, että suru on myöhemmässä vaiheessa ajoittain aikaisempaakin raskaampaa. Parempaa päivää seuraa välillä päivä, jolloin sureva kokee häidin tuskin selviävänsä surunsa kanssa. Tukemista ja surevan huomioimista ei saa unohtaa. Ajan mittaan pienetkin muistamisen eleet tukevat surevaa. Jos tilanteeseen sopii, kuolleeseen voi viitata hänen nimellään tai osoittaa huomaavansa kun surevalla on vaikea hetki. Sekä johtajat että työntekijät voivat toimia näin, ei kannata pysyä passiivisena peläten muistuttavansa surevaa tapahtuneesta. Suru on joka tapauksessa surevan mielessä alati. Ajan mittaan alkaa olemaan eroa esimerkiksi sillä, menettikö puolisonsa vai lapsensa. Lapsen menetykseen liittyvä suru voi olla vuosikausia kestävä raskas taakka. Lesken elämään kuuluu kenties jatkossa uusi ihmissuhde, ja hienotunteisuuden nimissä kuollutta puolisoa ei kuulu nostaa esille. (Dyregrov & Dyregrov 2008, 190-191)

Traumaattinen tapahtuma vaikuttaa työyhteisön jäseniin myös muutoin kuin surevana työtoverina. Tapahtunut voi heijastua omiin kokemuksiin. Charles-Edwards (2009, 424) havainnollistaa työtovereiden yllättävän voimakasta suhtautumista kertomalla, kuinka työtoveri oli itse menettänyt lapsensa seitsemän vuotta aikaisemmin ja työsti asiaa aktiivisesti ja koki ahdistavaksi kohdatessaan lapsensa menettäneen työtoverinsa. Johtajalta puolestaan odotetaan tukea mutta hänen jaksamiseensa ei välttämättä kiinnitetä huomiota.

3.4 Surevan työkyvyn seuranta

Työpaikoilla on olemassa ohjeistuksia työntekijän paluusta ja työnteosta kriisien jälkeen. Ne saattavat kuulua terveydenhuollon vastuulle. Joillakin, yleensä suurilla työorganisaatioilla, on myös työntekijöiden tukiohjelma. Vertaistukea saattaa löytyä omaltakin työpaikalta. Tällaisten toimintojen toteuttaminen on usein nimettyjen työntekijöiden vastuulla. Työpaikan käytänteet edistävät työhyvinvointia. Pelkät psykososiaalisten oireiden seurantaan liittyvät ohjeet ja käytänteet eivät kuitenkaan riitä. Surevaan liittyy inhimillisten edellytysten vaatimuksia, jotka kohdistuvat työpaikan johtoon ja työntekijöihin. Välttely, riittämätön ymmärtäminen ja työolosuhteiden muokkaamattomuus surevan tarpeiden mukaan aiheuttavat kuormitusta työoloihin. (Dyregrov & Dyregrov 2008, 197) Työorganisaation kannalta on tärkeää

valmistautua myös yllätyksiin kuten traumaattisen surun kokevaan työntekijään. (Charles-Edwards 2001, 42)

Työnantajilta edellytetään surevan jaksamisen seuranta pitkästä tapahtuneen jälkeen. Tarjottava tuki hiipuu yleensä muutama kuukausi läheisen kuolemasta. Tarve tuelle voi olla isoin silloin kun sitä ei enää ole tarjolla. Työpaikalla surevaa tulee seurata ajan mittaan kahdenkeskisissä keskusteluissa esimiehen kanssa, myös silloin kun niitä käydään harvakseltaan ja seuranta kannattaa liittää mukaan kehityskeskusteluihin. (Charles-Edwards 2001, 42)

Työnantaja ja etenkin esimies ovat ensisijaisesti vastuussa työntekijän työssä jaksamisesta. Työterveyshuollon vastuulle ei voi kaataa vastuuta työntekijän jaksamisen seuraamisesta ja asiaan puuttumisesta tarvittaessa. Työterveyshuolto on asiantuntija, joka toimii yhteistyössä työnantajan kanssa. (Virtanen & Sinokki 2014, 235) Työkyvyn seuranta on esimiehen vastuulla surevan palattua työhön. Osa surevista heittäytyy työhön peittääkseen surun tunteet ja osa rakentaa työn osaksi uutta arkeaan jolloin työ helpottaa. Itsetunto on paluun yhteydessä joskus heikko ja tällöin työntekijä kaipaa esimieheltä rohkaisua ja kenties kevyttä tuoppausta työtehtävien suorittamiseen. (Dyregrov & Dyregrov 2008, 195)

Hyvä kriisijohtaminen viestii surevan lisäksi muille työntekijöille työpaikan positiivista ja työntekijöistään välittävää asennetta ja täytyy aina huomioida, että myös muut työntekijät tulevat kokemaan jossakin vaiheessa vaikeuksia. Suhtautuminen surevaan antaa osviittaa työntekijöille siitä, miten heihin suhtauduttaisiin kun heillä olisi vaikea vaihe elämässään. Kriisipsykologian ammattilaisina Dyregrovit painottavat asian edistämistä kaikkien kansalaisten osalta eli valtion osuutta, olisi tärkeätä koota pätevä näkemys käytänteistä ja työterveyshuollon osuudesta, jotta tietoa pystyttäisiin jakamaan tulevaisuudessa ja sitä kautta välttämään tietämättömyyden ja osaamattomuuden aiheuttamat ongelmat. Työpaikan tuki on ehkä ainoa tuki, mitä surevalle tarjotaan. Riittävä työpaikan tuki säästää yhteiskunnan varoja, ehkäisee lääkinnällistä tarvetta ja vähentää sairauspoissaolon aikaisen työmäärän jakaantumista työssä oleville. (Dyregrov & Dyregrov 2008, 197)

Käytänteitä pohdittaessa esimiehen kannattaa rakentaa riittävän pitkäkestoinen toimintatapa, jota noudattamalla hän osoittaa jatkuvan tukensa surevalle ja samalla seuraa tämän työkykyä. Charles-Edwards (2001, 42) kehottaa esimiestä huolehtimaan säännöllisestä ja riittävän usein tapahtuvasta surevan kohtaamisesta kahden kesken. Yleisluonteinen miten menee –kysymys

riittää ja on sopiva salliessaan vastaajan valita haluaako avautua tunteistaan, puhua konkreettisesta työstä tai vaikkapa jostakin yleisluontoisesta arkisesta asiasta. Muutama minuutti riittää, mutta tilanteen on oltava häiriötön ja esimiehen kyettävä keskittymään täysin surevaan.

4 TYÖHYVINVOINNISTA JA VOIMAVAROISTA

Paluu työhön traumaattisen surun jälkeen askarruttaa kovasti surevaa. Työhyvinvointi rakentuu työn lisäksi työterveyshuollosta, perheestä ja muusta työn ulkopuolisesta elämästä, myös yhteiskunta vaikuttaa (Virtanen & Sinokki 2014, 197). Aikuisen ihmisen elämä rakentuu pitkälti työn ja perheen kautta. Kokemukset niiden yhteensovittamisen onnistumisesta vaihtelee. Työ kuormittaa työntekijää joka tarvitsee voimavarojen palautumista jaksakseen. Palautumista tapahtuu vapaa-ajalla ja perheen parissa. Yksilö on usein samanaikaisesti työntekijä, puoliso ja vanhempi, ja tämä moniroolisuus toimii joko voimavarana tai uuvuttajana. Yleensä perhe joustaa eli työ vaikuttaa kielteisemmin perhe-elämään kuin päinvastoin. Kaksoistaakka kuormittaa etenkin naisia, jolla on hoitovastuu perheestä ja kodista varsinaisen työn lisäksi, ja naisilla on miehiä heikommät mahdollisuudet työstä palautumiseen. Iltaisin mitattu työstressi on todettu korkeammaksi naisilla kuin miehillä. Palautumisen voimavaraketjujen tutkimisessa tuleekin seurata miehiä ja naisia erikseen. (Mauno & Rantanen & Kinnunen 2009, 67-73)

Työntekijän kannalta paras olisi pystyä pitämään työ ja muu elämä täysin erillään toisistaan, mutta käytännössä se on mahdotonta. Mahdollisuus vaikuttaa vapaa-aikaansa on tärkeitä ja sen pitäisi olla mahdollista myös vaativien perhetilanteiden vanhemmille. Työntekijällä pitäisi olla mahdollisuus työaikojensa säätelyyn ja työpäivänsä huokoistamiseen, esimerkiksi hoitaa tarvittaessa perhe-elämän asioita. (Mauno ym. 2009. 79, 81)

4.1 Työhyvinvointia palauttavista ja kuormittavista tekijöistä ja surevan työhyvinvoinnista

Työn ja perheen yhteensovittamisen ongelmien ratkomiseksi työpaikoilla tulisi huomioida keinoja työkuormituksen vähentämiseen ja myös perhemyönteisen ilmapiirin luomiseen. Työntekijätasolla puolestaan ratkaisuina toimivat palautumista edistävät mekanismit ja strategiat. Työstä perheeseen liittyvien ristiriitojen vähentäminen onnistuu kun työntekijällä on hyvä psykologinen irrottautuminen työstä eli hän pystyy rentoutumaan ja vaikuttamaan vapaa-aikansa käyttämiseen. Samat keinot auttavat palautumaan perheestä työhön liittyvissä ristiriidoissa, mutta vaikutukset ovat lievempiä. On huomioitava myös tieto, jonka mukaan lapsettomat työntekijät käyttävät kotitöihin viikoittain keskimäärin 8 tuntia ja perheelliset 19 tuntia. (Mauno & Rantanen & Kinnunen 2009. 75, 77)

Työn vaatimusten ja voimavarojen suhde määrää mahdollisuuksia työstä palautumiseen. Työntekijän työstä palautumisprosessi palauttaa työn vaatimia voimavaroja. Palautumisen tarve ennakoit pitkäaikaista työstressiä. Vaativasta työstä palautuminen onnistuu jos työntekijä pystyy irrottautumaan työstä tai rentoutumaan. Vastaavanlainen suojaava rooli auttaa vaativaa perhe-elämää elävää työntekijää jaksamaan, jos hänellä on riittävä kontrolli oman vapaa-ajan käyttämiseen. Työn ja perheen väliset ristiriidat uhkaavat palautumista. Vaikka työ aiheuttaa enemmän ristiriitoja perheeseen kuin päinvastoin, palautuminen on raskaampaa jos esimerkiksi työhön keskittyminen on vaikeata mielessä pyörivien kotiasioiden vuoksi. Työntekijän väsymys johtuu riittämättömästä palautumisesta. (Kinnunen & Mauno 2009, 140-147) Traumaattisen surun läpikäynti kuormittaa surevaa, nukkuminen on usein heikkoa ja ajatukset pyörivät suruun liittyvissä asioissa. Sureminen on kuormittavaa ja surevan palautumismahdollisuudet työstä ovat rajoittuneet.

Palauttavia voimavaroitekiäjiä ovat muun muassa mielekäs työ, mahdollisuus vaikuttaa oman työn ja työtapojen suunnitteluun, materialistinen ja ei-materialistinen palkitseva työ sekä mahdollisuus esimiehen ja työtovereiden tukeen. (Virtanen & Sinokki 2014, 190) Joustot eivät ole aina mahdollisia. Jos työhön palaava ei ole täysin työkykyinen, sairausloman jatkaminen voi olla helpompi vaihtoehto työnantajalle. Pitkä sairausloma vaikeuttaa paluuta. (Saari 2000, 65) Voimavaroja tuova työ tuottaa työntekijälle työn imua ja sitoutumista työhön.

Työhön liittyvä elämänhallinnan tunne antaa työntekijälle varmuuden tunteita ja luottamusta itseensä. Työntekijä kokee pärjäävänsä työssään ja luottaa selvittävänsä työhön liittyvät haasteet. Ne ovat haasteita nimenomaan elämänhallintaa kokevalle, päinvastoin kokevalle ne muuttuvat uhkiksi. (Virtanen & Sinokki 2014, 191)

Työhön liittyy lähes aina sekä kuormittavia että palauttavia tekijöitä. Surevan työkyky poikkeaa tavanomaisesta, jos hän on edes työkykyinen. Virtanen ja Sinokki (2014, 190) luettelevat kuormittaviksi tekijöiksi muun muassa tiukan aikataulun ja työn määrän, puuttuvan esimies- tai työtoverituen, vuorotyön ja hankalat asiakassuhteet. Sureva jätetään edelleen nykyään itsekseen ja ympäristö pyrkii ohjaamaan surua näkymättömäksi. Etenkin muodollisesti toimivissa organisaatioissa kuten työpaikoilla tämä näkyy selvästi. Stein ja Winokuer (1989, 92) kiteyttävät kokonaisuuden ajatukseen, jonka mukaan normien ohjaamalla työpaikalla tunteita ei sallita eikä rohkaista niiden näyttämisen ja myös surun näkyminen määritellään tarkkaan, kaikenlaiset menetykset ovat äänioikeudettomia.

Tukahdutetut surun ilmaiset johtuvat yleensä häpeän tunteesta tai sureva kuuluu organisaation, jossa kyseisten tunteiden näyttämistä ei pidetä sopivana. Seurauksena suru muuttuu ikään kuin äänioikeudettomaksi ja vaikuttaa negatiivisesti surevan surun käsittelyyn. Surua ei myöskään välttämättä hyväksytä työpaikalla. Suru katsotaan kenties aiheettomaksi tai kuollutta ei pidetä riittävän läheisenä. Esimerkiksi homosuhde voi olla tällainen. (Bento 1994, 35, 38) Tukahdutetun tai äänioikeudettoman surun seurauksena muodostuneet mielenterveydelliset ongelmat aiheuttavat huomattavia taloudellisia kuluja. Työnantajien menetysten lisäksi monet muut kulut ovat korkeita, muun muassa sosiaalisiin ja taloudellisiin seurauksiin liittyvät kulut. Onkin tärkeätä kiinnittää huomiota siihen miten tukea antavat tahot suhtautuvat surevaan, surevien minäpystyvyyden käsityksiin ja surevan voinnin seuraamiseen. (Bath 2009, 883) Kun sureva ei voi ilmentää suruaan työpaikalla, tukahduttamisen aiheuttama äänioikeudeton suru laajentaa ja pahentaa suruprosessin seurauksia (Bento 1994, 36)

Jatkuva tai liiallinen työn kuormittavuus näkyy työntekijän uupumisena, joka voi johtaa stressiin ja poissaoloon työstä. Sureva on ollut kenties surun takia sairauslomalla ja työhön palatessaan työntekoon liittyvät syyt saattavat laukaista tarpeen sairauslomalle. (Virtanen ja Sinokki 2014, 190) Saaren (2000, 65) mukaan surija ei ole täysin toimintakykyinen palatessaan työhön. Työntekijän pitäisi pystyä räätälöimään työtään ja työpäivän kestoja kykyjensä mukaan. Työn sisältöä täytyy ehkä muokata. Asiakaskontaktien luonne ja vaativuus edellyttävät kenties myös mukauttamista.

Työyhteisöissä on aina erimielisyyksiä ja niistä voi seurata uniongelmia, masennusta ja ahdistusta. Sureva on herkkä! Työoverin käytös saa aikaan puolustautumista, joka ilmenee muun muassa käytöksenä kuten huutamisena, mykkäkouluna tai samalla mitalla vastaamisena (Virtanen & Sinokki 2014, 221-223).

Stressiä aiheuttaa jokin ulkopuolinen tekijä, joka vaikuttaa työntekijän persoonallisuuden sisäiseen tekijään stressaavasti. Ulkopuolinen tekijä ei siis sellaisenaan aiheuta stressiä. Työstä johtuva traumaattinen kokemus aiheuttaa aina voimakasta stressiä. Traumaattisessa kokemuksessa persoonallisuustekijöiden vaikutus on huomattavasti pienempi kuin stressitekijöiden, jolloin traumaattinen kokemus koettelee raskaasti. Stressin kuormittavuus laskee voimakkaimmasta vaikuttamisesta jos traumaattista stressiä käsitellään tehokkaasti. Jos puolestaan traumaattinen stressi yhdistyy työn muihin kuormittaviin tekijöihin tai henkilöä kuormittaa useampi traumaattinen kokemus, kuormittava stressitilanne altistaa ihmistä vahvasti. (Saari 2000, 272, 274) Stressiä aiheuttavan tilanteen käynnistävästä

selviytymismekanismeista osa pyrkii stressin vähentämiseen kieltämällä sen, osa käsittelee vahvalla tunnelatauksella ja osa pyrkii poistamaan stressin ratkaisemalla sen aiheuttajan. (Saari 2000, 273) Stressin vähentämiseksi on tärkeätä tarttua ongelmaan ratkaisuhakuisesti. Tarvitaan toimintaa kuten avointa keskustelua asiasta, mistä tilanne johtuu ja mitä sille voi tehdä. Toimintaa tarvitaan vähintäänkin stressin vähentämiseksi. (Saari 2000, 273)

Työhön liittyvä stressi tuo tunteen kykenemättömyydestä selviytyä työn vaatimuksista (Virtanen & Sinokki 2014, 193). Stressi sellaisenaan ei kuitenkaan ole huono tai vältettävä tila, sillä se edesauttaa työskentelemään tehokkaasti ja auttaessaan suoriutumaan hyvin, se tuo onnistumisen kokemuksia ja nostaa itsensä arvostamisen tunnetta. (Saari 2000, 273-274) Ihmisen elimistö reagoi stressiin nostamalla adrenaliinipitoisuuksia ja hormoninousun seurauksena sydämen syke ja verenpaine nousevat. Pitkään jatkuva stressitila altistaa ihmisen terveyshaittoihin. (Virtanen & Sinokki 2014, 193)

Stressaantunut työntekijä kokee sosiaaliset tilanteet usein turhiksi ja ihmisten tapaaminen tuntuu ikävältä. Työyhteisön kannalta tällainen työntekijä ei liene kovin houkutteleva työtoveri. (Virtanen & Sinokki 2014, 194) Stressiin suhtautuminen on henkilökohtaista. Joitakin ominaisuuksia pidetään stressaamiseen liittyvinä, esimerkiksi tunnollisuus ja joustamattomuus liitetään yleensä ihmisiin, jotka stressaantuvat.

5 METODI JA AINEISTON HANKINTA

Traumaattisen surun jälkeiseen työhön paluuseen liittyvän kirjallisuuden perusteella surutyö on käynnissä surevan palatessa työhön. Traumaattinen suru vaikuttaa ilmeisen voimakkaasti surevan työntekoon. Perehdyn analyysiosassa surevien kokemuksiin kerätäkseni tietoa todellisuudesta. Pyrin todentamaan surevan kokemuksia työhön paluusta, millaista tukea hän on saanut johdolta ja työyhteisöltä, onko hän voinut räätälöidä työn tekemisen tapojaan jos on kokenut sen tärkeäksi ja onko hänen työkykyään seurattu.

5.1 Näkökulma ja tutkimuskysymykset

Tutkielmani lähtökohtana on hankkia tietoa ja käytännön kokemuksia traumaattisen surun jälkeisestä työhön paluusta. Traumaattinen suru on osunut kohdalleni kaksi kertaa ja kokemusasiantuntijana tiedän, että työnteosta surun jälkeen ei löydy vaivatta tietoa. Surujärjestöjen yhteyshenkilöiden näkemykset puolsivat oletustani saatavilla olevan tiedon rajallisuudesta.

Läheisen kuolema on raskasta surevalle ja suru on aina traumaattista kun kuollut on oma lapsi, työikäinen puoliso tai itsemurhan tehnyt läheinen tai läheinen on kuollut väkivaltaisen teon seurauksena. Suru ja etenkin traumaattinen suru vaikuttavat surevaan paljon, se täyttää ajatukset ja vaikuttaa kaikkeen yksilön ajatteluun ja toimintaan. Surujärjestöjen tarjoama vertaistuki tarjoaa mahdollisuuden jakaa kokemuksia läheisen menetykseen liittyen ja tiedetään, että työhön paluu mietityttää surevia. Korviin kantautuvia kokemuksia ja tarinoita on surujärjestöjen tiedossa, mutta varsinaista tietoa ei ole olemassa. Olisi hyvä pystyä osoittamaan, että suru vaikuttaa yksilöön ja työntekoon ja sureva tarvitsee tukea palatessaan työhön. Surutyö on pitkä prosessi ja suru saattaa vaikuttaa pitkäänkin surevan työskentelyyn.

Näiden lähtökohtien pohjalta tutkielmani aiheeksi muodostui työhön paluu traumaattisen surun jälkeen ja näkökulmaksi kokemusten vertailu kirjallisuuden osoittamiin hyviksi katsottuihin käytänteisiin. Tavoitteena on määritellä työhön paluun kannalta tärkeimmät osa-alueet ja heijastaa niihin käytännön kokemuksia, joita kerätään haastatteleamalla surevia.

Tutkimuskysymys tutkimuksessani on

- millaisia kokemuksia traumaattisen surun kokeneilla on työhön paluusta, esimiehen ja työyhteisön tuesta ja työkyvystään sekä jaksamisestaan työhön paluun jälkeiseltä ajalta?

Kvalitatiivinen tutkimusote surututkimuksessa puoltaa paikkaansa sen vuoksi, että suruun liittyvä tutkimusintressi on viimeisten vuosikymmenten kuluessa siirtynyt kohti yksilön kokemuksia. (Rowling 1995, 167) Tutkielmani on laadullinen ja käytän narratiivista eli kerronnallista tutkimusmenetelmää. Teen aineistonkeruun haastatteluilla ja narratiivinen tutkimusote antaa haastateltavalle mahdollisuuden kertoa omakohtaisista kokemuksistaan työhön paluuseen liittyvistä asioista. Tiittulan ja Ruusuvuoren (2005, 10-12) mukaan haastatteluja käytetään monipuolisesti tiedonhankinnan välineenä. Haastattelua leimaa vuorovaikutuksellisuus haastateltavan ja haastattelijan välillä, osapuolten voidaan ajatella tuottavan tietoa haastattelutilanteessa.

5.2 Metodologinen valinta

Kvalitatiivinen tutkimusote tuottaa aina kertomuksia, usein ne ovat johonkin toiseen aiheeseen johdattelevia, kuten mielipiteen kysymistä tai selitysten keräämistä. Kerronnallisen haastattelun ominaispiirteitä ovat tutkijan pyytämät kertomukset, vastauksen mahdollistaminen ja kertomuksia edellyttävät kysymykset. (Hyvärinen ja Löyttyniemi 2005, 191)

Kertomuksella jäsennetään omaa elämää, tapahtumia ja kertoja jäsentää itseänsä. Narratiivinen kertomus on luonteenomainen tapa eritellä omaa elämäänsä. Narratiivinen tutkimus tuo esiin tutkijan ja haastateltavan yhdessä tuottaman tiedon mutta sen lisäksi auttaa tutkijaa, haastateltavaa ja muita ymmärtämään paremmin ja enemmän tutkittavaa asiaa. (Laitinen ja Uusitalo 2008, 111, 116) Narratiivinen eli kerronnallinen haastattelu tuo esiin identiteettejä ja havainnollistaa menneisyyttä. Kertomus vastaa kysymykseen kuka minä olen. Kertomukseen sisältyy tapahtumia ja niiden välinen muutos tekee kertomuksesta kiinnostavan. Muutoksen lisäksi tutkijaa kiinnostaa kokeminen. (Hyvärinen ja Löyttyniemi 2005, 189-190)

Traumanarratiivi on esimerkiksi episodinen kuvaus traumaattisesta tapahtumasta. (Laitinen ja Uusitalo 2008, 111) Traumaattinen suru on valtavan iso asia surevan elämässä ja vaikuttaa kaikkeen, myös työntekoon ja työpaikan sosiaalisiin suhteisiin. Kun sureva saa kertoa omin sanoin kokemaansa, hän sanoittaa samalla omaa elämäänsä sen muututtua pysyvästi. On aika

ennen ja jälkeen surun ja muutosta ei kyetä hahmottamaan paremmin kuin omin sanoin kerrotun tarinan kautta.

Ihmisellä on usein tarve puhua kokemastaan traumaattisesta tapahtumasta. Laitinen ja Uusitalo (2008, 114-115) painottavat narratiivisen kerronnan vuorovaikutuksellisuutta. Traumanarratiivi rakentuu haastateltavan ja haastattelijan välisessä dialogissa. Haastattelijan persoonallisuus, luonne ja suhtautuminen vaikuttavat voimakkaasti vuoropuheluun ja sitä kautta tutkimukseen. Traumaattisen tapahtuman käsittely kasvokkain tuo vahvan tunnelatauksen vuorovaikutukseen. Haastattelijan kuuntelemisen taito ja kyky lähteä tarinan matkaan ovat kerronnallisessa haastattelussa olennaisia (Hyvärinen ja Löyttyniemi 2005, 204), traumanarratiivissa lisäksi kyky ylläpitää haastattelua vaikka tunteet nousisivat voimakkaiksi. Luottamusta ja avointa mielenkiintoa viestittävä haastattelijä edesauttaa haastateltavaa kertomaan monipuolisesti traumaattisesta tapahtumasta. Tutkielmani haastatteluja edesauttaa vertaisen kanssa keskustelu, on helpompaa puhua tunteistaan ja ajatuksistaan kun toinen pystyy peilaamaan niitä omien kokemustensa kautta.

Traumanarratiivin onnistuminen riippuu tutkijan kyvystä käyttää persoonallisuuttaan tutkimuksen työvälineenä. Tutkimus on emotionaalisesti haastava, tunteet nousevat esiin eikä siitä ole haittaa. Jos ei uskalla laittaa itseään likoon, vuorovaikutus ja tutkimukseen osallistuminen kärsivät. (Laitinen ja Uusitalo 2008, 139) Traumaattista kokemusta tutkivan narratiivisen haastattelun pääelementit ovat tutkijan ymmärrys traumaattisen kokemuksen rakentumisesta ja kokijan inhimillisestä tiedosta, kyky ymmärtää todellisuutta kuvaavaa kertomusta ja traumatisoituneen haastateltavan näkökulmia, oman subjektiivisen roolinsa hyväksyminen ja osapuolten halua tuottaa yhteiskunnallisesti kannattavaa tietoa. Haastateltavat osallistuvat voidakseen tuottaa yleisesti hyödyttävää tietoa. (Laitinen ja Uusitalo 2008, 117)

Traumanarratiivissa tutkija käyttää metodologisten teorioiden ja kirjallisuuden ohella omaa persoonaansa, etenkin herkkyyttään ja intuitiivisuuttaan. Samankaltaisen haastateltavan kokemusmaailmaan on helpompi perehtyä kuin vieraaseen, kuitenkin narratiivin mahdollisuus on nimenomaan siinä, että tutkija uskaltaa heittäytyä alttiiksi tuntemattomaan. (Laitinen ja Uusitalo 2008, 140) Narratiivisen tutkimusotteen tutkielmassa tutkijan tulee tehdä itsestään läsnä oleva ja hänen on osattava rakentaa haastattelu niin, että haastateltava kokee osallistuneensa ja jakaneensa vaikeita tapahtumia. (Laitinen ja Uusitalo 2008, 141)

5.3 Tutkimusaineisto

Hain haastateltavia tutkielmaani surujärjestöjen kautta. Järjestöt välittivät jäsenistölleen haastattelupyynnöni, jossa kerroin lyhyesti itsestäni ja mainitsin omat suruni jotta potentiaalinen haastateltava tietää minun olevan vertainen. Kuvailin haastattelupyynnössä lyhyesti tutkielmani aiheen ja kerroin haluavani kuulla surevan kertomuksen hänen työhön paluun kokemuksistaan. Samalla ilmoitin toiveeni löytää haastateltavia, joilla on vähintään puolitoista vuotta läheisen kuolemasta. Läheisen kuolemasta tulee olla riittävän pitkä aika, jotta haastateltava on ehtinyt työstämään kuolemaan liittyviä asioita voidakseen kertoa traumaattisista kokemuksistaan. Läpikäyminen helpottaa asian hahmottamista ja siitä voi kertoa ilman että se traumatisoi uudelleen (Laitinen ja Uusitalo 2008, 127). Kerroin tarkoituksella menetyksistäni jo tässä vaiheessa ajatellen, että haastateltavalla on matalampi kynnyks ilmoittautua jos tietää minusta jotakin. Tiedän itsekkin kuinka paljon helpompaa on kertoa traumaattisista asioista vertaiselle kuin sellaiselle, jolla ei ole omakohtaisia kokemuksia traumaattiseen suruun liittyvästä läheisensä menettämisestä. Jos haastateltava on valmis kertomaan surustaan ja tunteistaan, se on Hyvärisen ja Löyttyniemen (2005, 204) näkemyksen mukaan vaatimus itselleni eli haastattelijan kuuntelemisen taito ja kyky lähteä tarinan matkaan ovat kerronnallisessa haastattelussa olennaista.

Surujärjestöjen toiminnanjohtajien haastattelut tehtiin ennen surevien haastatteluja. Surujärjestöjen toiminnanjohtajien haastatteluista kaksi tehtiin järjestön tiloissa ja kaksi puhelimitse. Näiden haastattelujen jälkeen järjestettiin vielä yhteinen skype-haastattelu, jossa kävin läpi yksilöhaastatteluista nousseet tutkielman kannalta oleelliset aiheet ja kävimme lopullisen keskustelun toiminnanjohtajien näkemyksistä siitä, mitkä aiheet ovat jäsenkuntiaan edustajien toiminnanjohtajien mielestä tärkeimmät surevien työhön paluuseen liittyvät aiheet.

Tavoitteenani oli löytää neljä haastateltavaa eli tavoittaa jokaisen surujärjestön kautta haastateltavan, neljä henkilöä ilmoittautui nopeasti ja he edustivat kolmea järjestöä. Pääasia on traumaattisen surun kokemukset, joten nämä neljä otettiin haastateltaviksi. Haastattelut suoritettiin kahdessa vaiheessa, ensin kaksi ja myöhemmin kaksi. Haastattelupaikan tulee olla rauhallinen ja ilman ulkopuolisten keskeytyksiä. Kaksi haastatteluista tehtiin haastateltavan kotona, yksi omassa kodissani ja yksi kirjastosta varatussa neuvotteluhuoneessa. Haastattelujen kesto oli noin kaksi tuntia. Haastattelutilanne aloitettiin jutustetulla ja tutustumalla toiseen, osa haastateltavista halusi pysyä toisia tiukemmin haastattelurungossa ja osan kanssa puheenaiheet liikkui laveammin eri aiheissa kuten esimerkiksi harrastuksissa.

Haastateltava voi olla rutinoitunut osallistuja ja tottunut osallistumaan haastatteluihin, yhtä hyvin haastattelu saattaa olla ainutkertainen kokemus haastateltavalle. (Hyvärinen ja Löyttyniemi 2005, 218) Haastateltavani ovat olleet mukana surujärjestöjen vertaistukitoiminnassa ja kertoivat osallistuvansa mielellään surevien hyväksi tehtäviin tutkimuksiin. Osa on kouluttautunut tukihenkilöksi. Surujärjestöjen viikonlopputapahtumiin osallistuminen ja sosiaalisen median käyttäminen on yleistä haastateltaville. Sosiaalisen median kautta seurataan tapahtumia ja vertaisten kuulumisia. Osa haastateltavista käy useassa vertaistuen tukiryhmässä.

Kysymyksenasetteluissa tulee löytyä herkkyyttä kun tutkitaan traumaattisia kokemuksia. Traumaattisia asioita kokeneiden on vaikea kertoa sanoin kokemaansa, etenkin soljuva kerronta traumaattisista kokemuksista voi olla haastavaa. Kokemuksista puhuminen saattaa palauttaa mieleen raskaita asioita. (Laitinen ja Uusitalo 2008, 106, 123) Traumanarratiivin haastatteluissa voidaan käyttää aikaisempaa kirjallisuutta tai avainsanoja haastattelurungon suunnittelussa. Tämä episodinen haastattelu mahdollistaa haastatteluun valmistautumisen (Laitinen ja Uusitalo 2008, 124). Traumanarratiivissa haastattelijä ohjaa haastateltavaa ja esittää tarvittaessa lisäkysymyksiä saadakseen haluamaansa tietoa. Täytyy muistaa, että traumaattinen tapahtuma pysäyttää arkielämän ja laittaa haastateltavan pohtimaan minuuttiaan ja omaa elämäänsä. Haastattelijä muokkaa kysymyksiään haastattelutilanteessa sen mukaan, miten haastateltava sanoittaa kokemuksiaan. Kysymykset siis vaikuttavat siihen, miten ja mitä haastateltava kertoo. (Laitinen ja Uusitalo 2008, 115-116)

Tein haastatteluaiheista kaksi osaa, jossa ensimmäisessä kävin läpi Rubinin (1999) suremisen kaksijanaisen mallin aiheita. Malli pyrkii tarkastelemaan monipuolisesti surevan ajatuksia ja toimintaa ja malli antaa hyvän rungon haastattelulle. Ennen haastattelun aloittamista kerroin avoimesti haastattelun aihepiirit ja miksi kyselen niitä, surun aiheuttamien tunteiden ja toiminnan käsittelyn kerroin olevan ehkä raskain osa, koska muistot saattavat nostaa voimakkaita tunteita mieleen. Teoreettisen mallin avulla oli vaivatonta käsitellä aiheita ja surullisten tunteiden nouseminen ei vaikuttanut heikentävästi kokemusten keräämiseen. Haastateltavat ymmärsivät valittujen aiheiden välttämättömyyden ja olivat valmiita kertomaan tunteistaan. Haastattelun toisen osan pohjana käytin Charles-Edwardsin (2009) listausta aiheista, joita työpaikan tulisi toteuttaa traumaattisen surun kokeneen palatessa työhön.

Traumaattinen tapahtuma on kokijan omassa maailmassa kenties looginen kokonaisuus, mutta sen muuttaminen sanalliseen muotoon toisten kuultavaksi voi olla haastavaa. Tapahtumien muistaminen jälkikäteen voi olla vaikeata tai jopa mahdotonta. (Laitinen ja Uusitalo 2008, 112-113) Yhtä hyvin Saaren (2000, 42) mainitsema supermuisti saattaa tuottaa tarkkoja mielikuvia, joiden tarkoituksena on lähinnä tuskallisen tapahtuman muistamisen lievittäminen. Näin itse asiassa kävikin haastatteluissa, muistoja palautui kesken haastattelun mieleen ja myös jokaisen haastateltavan mieleen on jäänyt yksittäisiä tarkkoja muistoja. Muistiin on tallentunut etenkin sanatarkat loukkaavat tokaisut, joista suurin osa työyhteisön jäsenten kommentteja, jotka haastateltavat kokivat asiattomaksi ja loukkaavaksi sekä tilanteeseen sopimattomaksi.

Naistutkijan kanssa on helpompi käydä läpi tunnepitoisia kokemuksia. (Rowling 1995, 171) Traumanarratiivissa on kyettävä rakentamaan luottamus haastateltavaan. Luottamuksellinen suhde on ehto avoimelle kertomiselle. Haastattelijalta luottamuksen saavuttaminen edellyttää inhimillistä suhtautumista, kykyä osoittaa olevansa tunteva ja kokeva. (Laitinen ja Uusitalo 2008, 129) Haastateltavan on helpompi kertoa asioistaan silloin kun se tapahtuu tutkimuksen hyväksi. (Rowling 1995, 173) Haastateltavat kertoivat osallistuvansa mielellään tutkielmaani, koska kokivat edistävänsä surevien asemaa työmarkkinoilla. He kokevat vertaisten auttamisen tärkeäksi ja ovat valmiita käsittelemään suruaan, jos sen avulla parannetaan asenteita surevia kohtaa.

Haastattelusta saa sitä enemmän irti, mitä enemmän ottaa aktiivista roolia haastattelijana. Haastateltavan kertomus riippuu haastattelijan suhtautumisesta ja kysymyksistä. (Laitinen ja Uusitalo 2008, 130) Haastattelut ovat aktiivihaastatteluja eli osallistun aineiston tuottamiseen pitämällä haastattelun keskusteluna. Se on tärkeää jotta haastattelutilanteessa päästään syventämään aiheita ja hakemaan vastauksia nimenomaan traumaattisen surun kokevan näkökulmasta (Laitinen ja Uusitalo 2008, 124).

Tutkimusaineistoni on kerätty nauhoittamalla haastattelut. Tiittulan ja Ruusuvuoren (2005, 14) mukaan nauhoittamisen etuna on mahdollisuus palata tilanteeseen uudelleen tarvittaessa, myös tarkastella ovatko esiin nostetut näkemykset haastattelijan luokitteluja vai haastateltavan painottamia näkemyksiä. Nauhoittamisen ansiosta pystyin keskittymään haastatteluun kunnolla ja ylläpitämään vuorovaikutusta haastateltavan kanssa. Varmistin nauhoittamisella toivomieni aiheiden käsittelyn, oli huomattavan vaivatonta jutella haastateltavan kanssa ja rohkaista häntä kertomaan asioista sekä samalla seurata, että haastattelurungon kaikki kohdat tulee käsiteltyä.

Nauhoitettu materiaali on haastattelun ensisijainen keruutapa (Ruusuvuori 2010, 427) ja kerätyn aineiston litterointi on keino lähestyä aineistoa. Litterointi on puhutun muuttamista tekstiksi. Haastattelun aikana kannattaa pitää päiväkirjaa haastattelujen vaiheista ja haastatteluissa esiin nousevista alustavista tulkinnoista. Litteroinnin tarkkuus vaihtelee riippuen tutkimuksen tavoitteista. Osa haastattelujen aineistosta on tutkimuksen kannalta hyödyllistä, ei kaikki. Valinnat perusteluineen tulee kertoa. (Ruusuvuori, Nikander & Hyvärinen 2010, 13, 14) Haastattelujen jälkeen tutkielmani traumaattiset kokemukset, subjektiiviset kertomukset, ovat sanallisessa muodossa litteroituna. Surevien haastatteluissa kiinnostuksen kohteena ovat surevan kokemukset työhön paluusta, tuesta ja työnteosta. Litteroin aineiston sanatarkasti ensinnäkin sen vuoksi, että traumanarratiivissa kertojalla on valta valita mistä ja miten kertoo ja haastattelut tuottavat erilaisia aineistoja ja toisekseen saadakseni talteen tarkat kuvaukset kokemuksista.

5.4 Tutkimusaineiston analyysi

Traumanarratiivi antaa haastateltavan kertoa kokemaansa ilman velvoitteita ketään kohtaan ja myös ilman rasitteita. (2008, 117) Empiirisen aineiston käsittelyvaiheita ovat sen luokittelu, analysointi ja tulkinta. Tutkimusaineisto ei tuota suoraan vastauksia alkuperäiseen tutkimusongelmaan. Tutkija tarvitsee haastattelukysymysten ja tutkimuskysymysten rinnalle erilliset analyttiset koko aineistolle asetettavat kysymykset, joiden avulla tutkija perehtyy keräämäänsä haastatteluaineistoon. Tämä vaihe tulee haastattelujen jälkeen. (Ruusuvuori, Nikander & Hyvärinen 2010, 9-13)

Tässä luvussa käyn läpi tutkimusaineistoani. Haastateltavat kertoivat avoimesti kokemuksistaan ja peilaan kertomuksia kirjallisuuteen. Suremiseen ja suruun liittyvät kysymykset liittyivät nimenomaan niihin surevan kokemuksiin, jotka ajoittuivat hänen työhön paluuseensa surun jälkeen. Analyysimateriaalin pääpaino on surevien haastatteluissa. Surujärjestöjen näkemykset kerron aihetta käsittelevässä kohdassa.

Analyysivaiheessa nousee esiin haastattelijaa ja haastateltavaa yhdistävä kokemus, traumaattinen suru. Yhteinen kokemus vahvistanee tapaa kertoa traumaattisesta kokemuksesta mitätöimättä sitä. Laitisen ja Uusitalon (2008, 132) mukaan kertoja voi tuottaa narratiivista tekstiä kytkien sen aikaisempaan kokemukseen nykyiseen.

Metodia ei voi yleensä käyttää aivan sellaisenaan analyysissä, tutkijan on pikemminkin hyväksyttävä analyysin vaatima herkkyys, luovuus. Jopa tulkinnan rohkeus. Aineistoa ei saa kuitenkaan tulkita väärin. Omakohtaiset kokemukset, kulttuurit ja yhteiskunnalliset merkitykset vaikuttavat narratiivisessa tutkimuksessa. Yksilön mikro- ja makroympäristöt vaikuttavat myös kertomuksen yksityiskohtien valintaan ja siihen syvyyteen millä asiasta kerrotaan. Haastattelijalta tämä edellyttää haastateltavan kertomuksen eli subjektiivisten kokemusten kunnioittamista, huomion kiinnittämistä kertojan näkökulmiin ja ylipäänsä omakohtaisen kokemuksen arvostamista. (Laitinen ja Uusitalo 2008, 135-136)

Haastateltava kokee traumanarratiivissa vaikeita ja hankalia tunteita. Häpeä, syyllisyys ja viha ovat vaikeita kuuntelijallekin. Tutkija joutuu osaksi kertojan ahdistusta. (Laitinen ja Uusitalo 2008, 135-136) Kirjallisuuden perusteella häpeä, syyllisyys ja viha ovat surevan yleisiä tunteita. Näiden voimakkaiden tunteiden käsittely tutkimuksen osana vaatii aikaa tutkijalta. Traumaattista kokemusta on pysähdyttävä makustelemaan välillä ja irrottauduttava riittävästi kertomuksesta. (Laitinen ja Uusitalo 2008, 137) Tutkija ajautuu osaksi asioita, joihin hän ei ole voinut vaikuttaa. (Laitinen ja Uusitalo 2008, 138)

5.5 Tutkimuksen eettiset kysymykset

Eettiset kysymykset liittyvät etenkin haastattelun osapuolten väliseen suhteeseen. (Tiittula & Ruusuvoori 2005, 17) Luottamuksellisuus edellyttää haastattelijan avointa ja riittävän tarkkaa kuvausta haastattelun tarkoituksesta. Laitisen ja Uusitalon (2008, 106) mukaan traumaattisia aiheita tutkivan on kiinnitettävä erityistä eettistä huomiota oikeanlaiseen kysymyksenasetteluun, tutkimusmenetelmän valintaan ja aineistonkeruuseen sekä analysointiin ja raportointiin. Eettisyys kulkee läpi koko tutkielman prosessin suhdekysymyksinä, jotka näkyvät muutoinkin kuin teknisenä toteuttamisena (Laitinen ja Uusitalo 2008, 141)

Kvalitatiivisen tutkimuksen eettisyys surevien tutkimuksessa herättää ajoittain epäilyä. Etenkin on kyseenalaistettu sitä, onko järkevää laittaa surevaa muistelemaan traumaattisia kokemuksia jotka palauttavat mieleen surullisia asioita. Kuitenkin eettisyyden varmistaminen tutkimushaastattelun edetessä luonnistuu siinä mielessä vaivatta, että haastateltava voi esittää eettisyyteen liittyviä tarkentavia kysymyksiä ja suhtautuminen kertoo eettisyyden

suuntauksista. Haastattelija käyttäytyy tilanteessa eettisesti, ellei haastattelu ole suunniteltu liian ahdasrajaiseksi. (Rosenblatt 1995, 140-141)

Vaikka surusta ja menetyksestä puhuminen nostattavat tunteita ja kenties palauttavat rankkoja yksityiskohtia mieleen, surututkijana rutinoitunut Rosenblatt (1995, 144) toteaa haastateltavien olevan jälkikäteen tyytyväisiä haastatteluun osallistumisesta. Tutkija seuraa verbaalista ja ei-verbaalista ilmaisua ja pystyy reagoimaan nopeasti liian rankaksi käyvään tilanteeseen. Eettisyys tulee varmistettua samalla. Haastattelija valikoi jatkokysymykset haastateltavan mukaan. Haastattelutilanteessa voidaan käyttää myös taukoja tai tarvittaessa keskeyttää haastattelu. Siinä missä haastattelujeni päätteeksi osa haastateltavista totesi kokeneensa haastattelun terapeutiseksi, ne olivat sitä myös minulle. Koin myös ylpeyttä haastateltavistani, surutyön myötä jokainen pureutunee myös minuuteensa ja joutuu kääntämään monen monia kiviä löytääkseen kelpuutettavia ajatuksia, joiden avulla jäsentää läheisen kuoleman jälkeistä maailmaansa. Haastateltavat kykenivät palaamaan erittäin vaikeisiin kokemuksiinsa tuottaakseen pyytämäni tietoa.

Tutkielmani haastattelut ovat vahvasti tunnelatautuneita. Haastatteluissa käydään läpi haastateltavan elämän raskaimpia ja vaikeimpia aiheita ja esiin nousee myös aiheita, joita haastateltava on unohtanut. Haastateltavana pyrin hienotunteisuuteen, mutta liikituksen tunteet ovat osa haastatteluja ja tunteet ovat molemminpuolisia. Haastatteluissamme traumaattisen surun kokeneet puhuvat toisilleen. Rowling (1995, 170, 174) on halunnut tutkia vahvasti emotionaalisen haastattelun vaikutuksia haastattelijaan. Haastateltavaa huomioivia ohjeistuksia on tehty ja tutkittu, mutta tutkijan kokemukset on jätetty huomiotta. Rowling huomasi omissa tutkimuksissaan joutuvansa ottamaan etäisyyttä haastateltavaan ja tutkittavaan kyetäkseen hallitsemaan haastattelutilanteita. Tutkijan tieto ja ymmärrys surusta ja kyky eläytyä kertojan tunteisiin tekevät hänestä subjektiivisen osallistujan haastattelutilanteessa ja subjektiivisuus on tärkeitä. Itse en koe tarvetta etäisyyden ottamiseen. Toki haastateltavien kertomukset veivät mukanaan ja olivat ajatuksissani läsnä haastattelujen jälkeisinä päivinä, mutta haastattelut lähinnä rauhoittivat minua ja koin vahvaa samaistumisen tunnetta haastateltaviini ja heidän kokemuksiinsa.

Anonymiteetti on varmistettava myös siinä mielessä, että haastateltavat pystyvät kertomaan henkilökohtaisia asioitaan ilman tunnistamisen riskiä. Leimautumisen pelko saattaa evätä avautumasta asiasta tai rohkaista kertomaan vain osan kokonaisuudesta (Laitinen ja Uusitalo 2008, 130). Anonymiteetin varmistaminen herkän aiheen suhteen on tärkeitä. Haastateltava ei

ehkä halua tulla tunnetuksi surevana ja tekee kuten yksi haastateltavistani, joka on kokenut paremmaksi olla kertomatta tapahtuneesta nykyisessä työyhteisössään. Hän sanoo kantavansa surua mukanaan loppuelämänsä, mutta kokee paremmaksi olla puhumatta traumaattisesta kokemuksestaan. Varmistan anonymiteetin jättämällä tutkielmastani pois yksilöivät tiedot kuten haastateltavien nimet, asuinpaikat, tarkemmat koulutus- ja ikätiedot sekä työnantajaa tarkentavat tiedot.

Tiittula ja Ruusuvuori (2005,17) huomauttavat, että haastateltavalle on kerrottava riittävän tarkasti millaisesta tutkimuksesta on kyse, jotta tämä osaa asennoitua haastatteluun alusta lähtien. Kerroin haastateltaville toimittavani tutkielmani luettavaksi heille kun ensimmäinen versio on valmis. Haluan tarjota jokaiselle mahdollisuuden etenkin oman anonymiteetin varmistamiseen ennen kuin esittelen tutkielmaani yliopistolla.

Haastattelujen litterointi tapahtui haastattelun jälkeisenä päivänä. Tekstiksi muutetuista haastatteluista puuttuu haastateltavaan liittyvät yksilöivät tiedot. Ruusuvuori (2010, 428) mainitsee alkuperäisen aineiston säilyttämisen olevan tärkeätä sen vuoksi, että litterointi on aina tulkintaa ja alkuperäisiä aineistoja voi muun muassa käyttää muissa tutkimuksissa. Omilla aineistoillani saattaisi olla käyttötarkoitus myöhemmin, mutta litteroituina olevat tekstit riittävät. Haastatteluaineistot tuhosin litteroinnin jälkeen, joten litteroidut haastattelut ovat ainoat säilytettävät materiaalit.

Olin haastateltavaan yhteydessä haastattelun jälkeen ja kysyin, millainen olotila hänellä on ja jäivätkö haastattelun nostattamat aiheet pyörimään mielessä. Lisäksi kysyin nousivatko raskaat muistot kovin voimakkaina mieleen. Halusin varmistaa, että haastattelu ei ollut liian raskas kokemus ja varmistaakseni ettei haastattelu nostanut esiin avuntarvetta edellyttäviä asioita tai tuntemuksia.

6 SUREVIEN KOKEMUKSIA

Surevien työhön paluun kokemusten käsittely aloitetaan surujärjestöjen toiminnanjohtajien näkemyksillä. Surujärjestöt seuraavat jäsenistönsä työelämän arjen haasteissa selviämistä ja toimivat surevien edustajina ja äänenä julkisessa keskustelussa. Toiminnanjohtajien näkemyksistä siirryn traumaattisen surun kokeneiden haastatteluihin. Haastattelin neljää henkilöä, joista yksi on menettänyt puolisonsa, kaksi on menettänyt vauvaikäisen lapsensa ja yhden lapsi on kuollut väkivaltateon seurauksena. Haastattelemi henkilöt ovat keski-ikäisiä naisia ja he edustavat kolmen surujärjestön jäsenkuntaa eli Suomen nuoret lesket ry:tä, KÄPY Lapsikuolemaperheet ry:tä ja Huoma ry:tä. Aikaa läheisen kuolemasta on 5-7 vuotta. Työnantaja on pysynyt jokaisella samana ja työpaikat ovat vakituisia. He työskentelevät organisaatioissa, joissa työntekijöitä on noin viidestä sadasta useisiin tuhansiin.

Ensimmäinen haastateltava oli hieman yli 40-vuotias menettäessään puolisonsa pitkäaikaiseen sairauteen. Tapahtumasta on kuusi vuotta, yhteinen lapsi oli tuolloin teini-ikäinen. Haastateltava on töissä finanssialan konsernissa ja työtehtävä on pysynyt samana lukuun ottamatta joitakin vuosia sitten tullutta esimiesvastuuta. Työntekijöistä naisia on lievä enemmistö.

Toinen haastateltava oli vajaa nelikymmenvuotias lapsensa kuollessa. Hänellä on pitkä työkokemus terveydenhuoltosektorilta. Vauva on kohtukuollut ja esikoinen oli tarha-ikäinen vauvan kuollessa. Työyhteisö on naisvoittoinen ja haastateltava työskentelee yhä samassa sairaanhoitopiirissä, mutta on vaihtanut työpaikkaa vauvan kuoleman jälkeen.

Kolmas haastateltava on keski-ikäinen terveydenhuoltoalan työntekijä, yksi hänen lapsistaan on kuollut väkivaltateon seurauksena. Työnantajaorganisaatio on alueensa isoimpia työllistäjiä. Työyhteisö on naisvoittoinen ja työntekoa on leimannut työtovereiden vaihtuvuus. Vakiintunutta työyhteisöä ei ole päässyt muodostumaan, työtä tehdään vajaan kahdenkymmenen työntekijän tiimissä ja työntekijät saattavat vaihdella useampaan kertaan työviikon sisällä.

Neljännän haastateltavan lapsi menehtyi vajaan viikon ikäisenä vauvana. Haastateltava työskentelee yhä samassa terveydenhuoltoalan konsernissa, työyhteisö vaihtui muutaman

vuoden kuluttua vauvan kuolemasta. Hänen haastattelussaan käydään joiltakin osin läpi molempiin yhteisöihin liittyviä kokemuksia. Työyhteisössä oli vauvan kuoleman aikoihin alle kymmenen työntekijää ja seuraavassa työyhteisössä yli puolet enemmän. Molemmat työyhteisöt ovat olleet vahvasti naisvoittoisia.

Muodostan analyysini rakenteen yhdistämällä kaksi teoreettista näkökulmaa. Yhdistämisen avulla luotu malli on mielestäni ainoa mahdollisuus tarkastella traumaattisen surun kokeneen työhön paluuta. Traumaattisen surun vahvuus ja pitkäkestoisuus on todettu riittävän selkeästi, jotta sen voi todeta vaikuttavan niin voimakkaasti surevaan, että palatessaan työhön työntekijän voi sanoa olevan sureva työntekijä, ja työpaikan tulee huomioida hänen erityisvaateensa. Charles-Edwardsin (2009) surevan tuetun työhön paluun malli alkaa edellytyksellä siitä, että työorganisaatiossa on ymmärrettävä surun vaikutus surevaan ja tunteiden vaihteluista johtuvat ilmentymät työpaikalla. Tarkastelen tätä kohtaa Rubinin (1999) kaksijanaisen surumallin avulla. Rubin käsittelee kattavasti surun vaikutuksia surevaan. Työhön paluuseen liittyviä aiheita käsittelen käyttäen Charles-Edwardsin (2009) mallia niin, että jaan käsiteltävät aiheet omiksi kappaleikseen. Ensimmäisessä käydään läpi aiheita, jotka liittyvät työnantajaorganisaatioiden tukitoimintojen erittelyyn traumaattisen tapahtuman jälkeen ennen surevan työhön paluuta. Sen jälkeen perehdyn hallitusti johdettuun työhön paluuseen. Työyhteisön merkitys ja toiminta eli Charles-Edwardsin mukaan työtovereiden tuki surevalle tapahtuman jälkeen ja tapahtuneen vaikutus työyhteisöön on itsenäinen kappaleensa kuten myös kappale, jossa tutustun haastateltavien kokemuksiin heidän työkyvystään ja sen seurannasta, työhyvinvoinnista, työn merkityksestä ja tahoista, joilta he kokivat saaneensa tukea työhön paluun aikoihin.

Traumaattisen surun vaikutukset aiheuttavat surevalle erityyppisiä haasteita. Huoman toiminnanjohtaja painottaa surutyön poikkeavaa kulkua silloin, kun läheisen on kuollut väkivaltaisen teon seurauksena. Ensimmäinen on 3-5 vuotta kestävä ajanjakso oikeudenkäyntineen ja surevan on kestettävä mahdollinen median mielenkiinto. Surutyö pääsee alkamaan vasta sen jälkeen. Hazen (2008, 80) puolestaan toteaa vauvan kuoleman olevan menetys, jota sosiaalinen ympäristö ei välttämättä osaa edes tunnistaa. Kaksi haastateltavaa kertoo työhön paluun kokemuksistaan nimenomaan vauvansa menettäneen näkökulmasta. Poijulan (2002, 137) mukaan kuollut lapsi säilyy perheenjäsenenä kuolemansa jälkeen, mutta ympäristö ei yleensä ymmärrä sitä ja tuen antaminen on sen vuoksi heikkoa.

Vastuu ja velvollisuus huolehtia elävistä lapsista vaikuttavat suremiseen. Toisista huolehtiminen saattaa siirtää oman surun käsittelyä ja Saari (2000, 56) mainitsee viivästyksen aiheuttavan komplisoitunutta surua, joka tuo tullessaan pitkäaikaista heikentyntä toimintakykyä ja mahdollisesti masennusta. Suomen Nuoret lesket ry:n toiminnanjohtaja korostaa toimeentuloon liittyvien kysymysten tärkeyttä. Hänen mukaansa ”*taloudelliset asiat nousevat esille, kun järjestö auttaa leskeksi jääneitä ja tarjoaa vertaistukea*”. Asumiskulut ja arki kuluineen on rakennettu kahden ansionsaajan mukaan. Koska leskeytynyt on taloudessa ainoa palkansaaja, hän joutuu miettimään työhön paluuta jaksamisen lisäksi myös taloudellisesta näkökulmasta. Lesken suhtautuminen työhön paluuseen ja työntekoon saattaa poiketa sen vuoksi muiden surevien suhtautumisesta.

6.1 Järjestöjen näkemyksiä työhön palaavien tukemisen keinoista

Työelämän kysymykset ovat jokaisen työikäisen elämässä mukana ja työhön paluu traumaattisen surun jälkeen vaikuttaa olennaisesti surevaan. Jokaisen surevan on otettava kantaa työhön paluuseensa. Surunauhan toiminnanjohtaja toivoo surevien ymmärtämistä työyhteisössä, ”*läheisensä menettäneiden kannalta pitäisi saada tietoa ammattilaisille, jotta he osaavat kohdella surevaa. Pitäisi nostaa esille moninaisia suremisen tapoja ja saada ymmärrystä siitä, että suru on yksilöllistä ja suruaika on kovin erimittaista*.” Traumaattisen surun poikkeavuus läheisen menetyksen aiheuttamasta surusta tulee nostaa esille. Surun ja traumaattisen surun erot ovat selkeät. Suomen nuoret lesket ry:n toiminnanjohtaja saa jäsenistöltään toiveita tiedon viemisestä eteenpäin, ”*surevat toivovat joustoa, työtehtävien järjestelyä, esimiehen tukea. Pitäisi myöntää, että perheenjäsenen kuolema vaikuttaa työkykyyn. Sen ääneen sanominen olisi tärkeätä kuten myös sen ymmärtäminen, että jokainen sureva tulee ottaa yksilöllisesti huomioon*.”

Surujärjestöille tehdään paljon opinnäytetöitä. Järjestöt tarvitsevat myös tieteellistä tietoa konkreettisista työhön paluun tukemisen keinoista. Työ on osa aikuisen ihmisen arkea ja surevat tarvitsevat tukea palatakseen arkiseen elämäänsä. Huoman toiminnanjohtaja kertoo, että ”*moni jää työkyvyttömyyseläkkeelle, käytetään pitkiä sairauslomia, kokeillaan terapian yhteydessä osa-aikaista työtä. Irtisanoudutaan, jäädään työttömäksi, ei kyetä kouluttautumaan uudelleen*”. KÄPY ry:n toiminnanjohtaja aukaisee tarkemmin sairauslomiin liittyviä kokemuksia ja kertoo, että ”*sairauslomat ovat yleensä pitkiä ja surevat kokevat joutuvansa taistelemaan saadakseen niitä. Sairausloman jatkumisen vuoksi on usein käytävä lääkärillä muutaman viikon välein ja*

ei ole helppoa kertoa uudelleen ja uudelleen lääkärille tapahtuneesta.” Toiminnanjohtajien mukaan sairausloman diagnoosina käytetään yleensä masennusta, surulle kun ei ole omaa diagnoosia, ja pitkä masennuksen aiheuttama sairausloma saattaa vaikuttaa myöhemmin henkivakuutuksen saamiseen ja joihinkin lainoihin.

Järjestöt haluavat tietää miten sureva on kokenut työhön paluunsa ja millaisia haasteita ja vaikutuksia työhön paluulla on ollut. Lisäksi olisi tärkeätä tietää missä vaiheessa surua työhön on palattu. Surevien edunvalvojina järjestöt miettivät pitäisikö työhön paluuseen liittyviä asioita nostaa voimakkaammin esille, jotta sureva otettaisiin paremmin huomioon työyhteisössä. Velvollisuuksien yhteensovittamisen kysymykset pakottavat surevan pohtimaan esimerkiksi sitä, kykeneekö perheellinen leski jatkamaan vuorotyössä tai jatkamaan pitkiä työmatkoja. Monen surevan on ehkä pakko vaihtaa työpaikkaa.

Sairausloman pituus ja työtehtävistä suoriutumisen arviointi ovat täysin lääkärikohtaisia. Huoman toiminnanjohtajan näkemyksen perusteella *”tapahtuu myös niin, että sairauslomaa saa kolme päivää, sen jälkeen sureva palaa töihin ja siellä tapahtuu jotakin ikävää. Takaumien kanssa on vaikeata tehdä työtä. Sairauslomalla ollaan tai ainakin kannattaisi olla sellaisista työtehtävistä, jotka vaativat tarkkuutta tai suoraa sosiaalisia kontakteja asiakkaisiin. Töihin palaaminen on haastavampaa itsekseen töitä tekevällä.*” Käytänteitä ei ole, ei myöskään voida ajatella että sairaanhoitaja saa enemmän tukea työhön palaamiseen. Huoman toiminnanjohtajan näkemyksen mukaan esimerkiksi seurakunnassa töissä olevat kokevat saaneensa paremmin tukea. Seurakunnissa ja sairaaloissa ymmärretään kenties enemmän psyykkistä taustaa, Suomen nuoret lesket ry:n toiminnanjohtaja painottaa että työhön paluussa on huomioitava millaista työtä sureva tekee. Esimerkiksi perheenjäsenensä kuoleman jälkeen on kenties liian kuormittavaa työskennellä muiden auttajana ja tukijana. Näihin asioihin palataan myöhemmin läheisensä menettäneiden haastatteluissa, neljästä haastateltavasta kolme osoittautui terveydenhoitoalan työntekijöiksi.

Surujärjestöt kaipaavat hyviä käytänteitä auttamaan surevaa työhön paluuseen liittyvissä kysymyksissä. Tietoa tarvitaan surevien kokemuksista, etenkin paluuta helpottaneista käytännön toimenpiteistä ja työnantajan ja työyhteisön tuen osoittamisen keinoista. Surun eriaikaisuuden ymmärtäminen pitäisi saada työnantajien tietoisuuteen ja olisi tarpeen haarukoida jonkinlaista näkemystä siitä, missä vaiheessa läheisen kuoleman jälkeen työhön paluu olisi hyväksi surevalle.

Työnantajia voisi herätellä pohtimaan työhön palaavan asioita. Surevia ajatellen tarvitaan työkaluja hänen kohtaamiseensa ja paluun mahdollistamiseen, tällä hetkellä ei ole tietoa työnantajien toimintatavoista tai siitä, onko työnantajaorganisaatioilla käytänteitä surevan tukemiseen. Hyviä käytänteitä varmasti on ja niiden esiin nostaminen auttaisi työnantajaa ja surevaa, myös työyhteisöä.

6.2 Aika läheisen kuolemasta työhön paluuseen

Suomessa traumaattisen surun kokeneiden sairausloma ja työkyvyttömyys luokitellaan surudiagnoosin puuttuessa yleisen käsityksen mukaan masennuksen diagnoosiin. Tutkimusten mukaan muun muassa mielenterveyden ongelmista kärsiville on hyödyllistä pysyä aktiivisena ja toimintakykyisenä ja heitä tulee tukea mahdollisimman nopeaan työhön paluuseen (Waddell & Burton 2006, 33). Tämän perusteella voidaan ajatella, että surevia tulisi ohjata takaisin työarkeen. Väkivaltateon seurauksena lapsensa menettänyt äiti oli fyysisen syyn vuoksi sairauslomalla lapsensa kuollessa ja sairausloma jatkui, ainoastaan diagnoosi muuttui. Hän oli kaikkienensa seitsemän kuukautta sairauslomalla lapsensa kuollessa. Sairausloma jatkui pätkissä ja hän joutui palaamaan useamman kerran lääkäriin hakemaan jatkoa.

Puolisonsa menettänyt haastateltava oli jäänyt kotiin hoitamaan puolisoaan kun tämä oli sairastunut vakavasti ensimmäisen kerran. Kun sairaus palasi, hän jättäytyi uudelleen pois töistä hoitaakseen puolisoaan ja tässä vaiheessa tiedettiin, että puoliso ei tule selviämään. Hän oli sairauslomalla muutaman kuukauden ennen puolisonsa kuolemaa. Sairauspäivärahan saamisen edellytyksenä oli masennuspohjainen diagnoosi. Hän palasi sairauslomalta töihin hautajaisten ja uurnan laskun jälkeen. Haastateltava päätti palata takaisin töihin kesälomakaudella, hän palasi töihin kahdeksi viikoksi ja jäi sen jälkeen kesälomalle. Paluu lomakaudella oli helpottavaa sen vuoksi, että hänen ei tarvinnut kohdata heti koko työyhteisöä. Haastateltava kokee päättäneensä itse työhön paluun ajankohtansa.

Lesken osalta kaikki työhön liittyvä lähti hänestä itsestään. Hän kokee toimineensa automaattisesti. Hän oli itse yhteydessä työterveyshuoltoon, hoiti itselleen sairausloman ja välitti tiedon työpaikalle. Puolison eläessä arki kului ajellessa työn, kodin ja sairaalaan välillä. Kolmen kuukauden kuluttua hänen oli vaikea muistaa reittiä sairaalaan, vaikka puolison eläessä kävi siellä pitkän aikaa päivittäin. Hän koki toimineensa kun robotti, yritti roikkua edes perusasioissa kun muutoin kaikki tuntuu menevän pieleen.

Kohtuun kuolleen vauvan äiti oli ensin neljä kuukautta äitiysvapaalla ja sen jatkoksi neljä viikkoa kesälomalla. Hän kävi neuvolan kautta psykiatrisella sairaanhoitajalla ja perheneuvolassa, työhön paluun jälkeen hänet pyrittiin siirtämään työterveyshuoltoon ja hän käyttikin sitä. Muutaman päivän ikäisenä kuolleen vauvan äiti palasi töihin lakisääteisen neljän kuukauden äitiysvapaan jälkeen ja hän ei sen jälkeen ollut pois töistä vauvansa kuoleman vuoksi.

6.3 Suruun liittyvät tunteet työhön paluun aikoihin

Haastateltavat ovat kokeneet vahvoja ahdistuksen tunteita työhön paluun muuttuessa ajankohtaiseksi. Masennusta oli kolmella surevalla, yhdellä se tuli kulkemaan pysyvästi mukana ja on diagnosoitu keskivaikeaksi. Hänellä on ollut lääkitys masennukseen ja ahdistukseen. Äärettömän voimakas uupumus seurasi jokaista haastateltavaa ja pienikin ponnistus koettiin uuvuttavan raskaaksi. Tätä kuvaa hyvin yhden haastateltavan muisto läheisen kuoleman jälkeisestä ajasta, hän jaksoi hädin tuskin nousta ylös aamuisin ja hoitaa lapsen tarhaan ja sieltä kotiin, toinen puolestaan kertoo kuinka pienikin ponnistus uuvutti täysin. Pelkkä ajattelukin uuvutti välillä. Yksi haastateltava koki ahdistuksen niin kovaksi että hänellä oli itsemurha-ajatuksia. Jälkikäteen ammattilaisauttaja on todennut, että itsemurha-ajatuksista saattaa tulla pois pääsyn väline siinä tapauksessa, että sureva kokee että ei jaksaa tai kestä surua. Se voi toimia ajatuksen tasolla pelastusrenkaana kun henkilö on vahvasti ahdistunut.

Jokaisella haastateltavalla on ollut somaattisia eli fyysisiä oireita. Vauvansa menettäneellä on ollut vuosittain kuolinpäivään ajoittuvia vahvoja oireita, ”*niiden voimakkuus sai minut miettimään kuolenko itekin. Mitä sitten tapahtuu elossa olevalle lapselleni, mitä jos hän joutuu menettämään äitinsäkin.*” Haastateltavat listasivat muun muassa sydänoireita, voimakkaita kipuja eri puolilla kehoa ja kuolinpäivään ajoittuvan kovan flunssan ja massiivisen tulehduksen. Vauvansa lähes vastasyntyneenä menettänyt kertoi käyneensä aktiivisesti juoksemassa saadakseen muitakin tunteita kuin surua ja loukanneensa jalkansa. Hän kävi töissä monta kuukautta ontuen voimakkaasti oireilevaa jalkaansa, mutta meni töihin koska koki että niin pitää tehdä.

Traumaattisen surun käsittely näkyy erilaisina psyykkisinä oireiluina. Yhteisenä piirteenä kaikki haastateltavat mainitsivat heikon keskittymiskyvyn ja se koetaan yhä vuosia myöhemmin huonoksi. Oireiden moninaisuus ja pitkäkestoisuus on tarkasti surevien muistissa. Hallittavia asioita tuntuu olevan paljon. Nukkuminen poikkeaa tavanomaisesta ja siinä missä haastateltavat mainitsivat kokeneensa itsensä kroonisesti väsyneiksi, unirytmiksi heittelehti. Eräs haastateltavista nukkui yöt todella hyvin työhön paluun aikoihin vaikka myöhemmin hänelle kehittyi uniongelmia.

Voimakas stressi on yleistä ja aiheuttajia on paljon. Työhön palaamisen aikoihin koettu stressi saattaa liittyä muihin asioihin kuin työhön, esimerkiksi huoleen elossa olevan lapsen pärjäämisestä ja arjesta. Lapsensa väkivaltateon seurauksena menettänyt haastateltava kertoo, että *”väsymys on ollut niin voimakasta, että arjesta selviytyminen askarruttaa ja aiheuttaa stressiä. Miten jaksan olla työpaikalla päivän kun olen näin järkyttävän väsynyt koko aika.”* Toisaalta kaikilla haastatelluilla nimenomaan työhön paluuseen liittyi kovasti stressin tunteita.

Traumaattisen surun kokeneilla on paniikkikohtauksia. Koti koetaan usein turvalliseksi ympäristöksi ja sieltä poistuminen on epämukavaa. Kohtukuolleen vauvan äiti kertoi kuinka hän koki kuolevansa joutuessaan pysähtymään autolla liikennevaloihin ja siitä seurasi paniikkikohtaus. Työmatkat hoituivat omalla autolla, joten tilanteita tuli usein. Jokaisen haastateltavan mukaan julkisissa paikoissa liikkuminen ja ihmisten näkeminen ahdistaa ja aiheuttaa esimerkiksi tunteita kaiken vyörymisestä päälle.

Ihmiset ovat epävarmoja miten suhtautua surevaan. Se on tuskallista ja vaikeata, samalla äärimmäisen palkitsevaa (Dyregrov & Dyregrov 2008, 96). Poijulan (2002, 217-218) mukaan kulttuuristamme puuttuu surevan kohtaamisen rituaalit eli meillä ei ole rituaaleiksi muodostuneita tapoja miten suhtautua ystävään, joka on kokenut läheisensä kuoleman. Tarve tukeen ja tuen antaminen eivät kohtaa. Sukulaiset ja ystävät ovat surevan tukena melko lyhyen aikaa tapahtuneesta ja tuki vähenee nopeasti sen jälkeen. Ympäristön paineesta johtuen sureva saattaa kokea paremmaksi vaieta tapahtuneesta, mutta hänellä on samalla kova tarve käsitellä sitä puhumalla.

Myös lähiympäristön ja sukulaisten suhtautuminen vaihtelee. Suru ei ole koko aika läsnä lähipiirillekään vaikka surevalle ja hänen perheelleen on. Leskelle on jäänyt mieleen tilanne ajalta jolloin suru oli läsnä tauotta, sukulainen totesi vierailun surevan kotona tuntuvan ikävältä koska se muistutti häntä siitä, että ihmiset saattavat kuolla. Kohtukuolleen vauvan äiti sai tukea

yllättävältä taholta, elävän lapsensa arkeen liittyvältä henkilöltä. Tämä huolehti haastateltavan jaksamisesta ja kävi hakemassa ulkoilemaan, samalla he keskustelivat surevan ajankohtaisista asioista. Samaan aikaan haastateltava ei voinut keskustella surustaan oman äitinsä kanssa, ”äidillä oli suuri suru lapsestaan eli minusta samalla kun suri kuollutta lapsenlastaan.”

Surevat kokevat saaneensa tukea ympäristöltään, lähinnä läheisiltään. Ei kuitenkaan jokainen. Tukea on saatu yllättäviltä tahoilta ystäväpiiristä, mutta ei välttämättä niiltä joilta sitä olisi odottanut. Haastateltavien mielestä sisäverkostolla on kykyä antaa tukea, he kokivat lähiverkostokseen läheiset, sisarukset ja läheiset ystävät. Ulkoverkostolla ei niinkään. Tosin sisaruussuhde ei takaa tuen saamista.

Halu kertoa tapahtuneesta vaihtelee. Muutaman päivän eläneen vauvansa menettänyt haastateltava halusi kertoa avoimesti aivan kaikille, kaikissa mahdollisissa tilanteissa. Siinä missä kertominen nostatti tunteita kuulijassa, haastateltava koki ”*haluavansa näyttää miltä hänestä itsestään tuntuu. Sillä erotuksella, että minusta tuntui yhtä kamalalta tauotta.*” Saari (2002, 55) kertoo perheestä, joka lapsensa kätkytkuoleman jälkeen joutui ottamaan puheeksi lapsensa kuoleman. Vanhemmat kokivat sen vaikeaksi. Asiasta vaiettiin ja siihen ei viitattu lainkaan. Asiasta puhuminen oli ilmeisesti hankalaa ja sitä vältettiin. Ulkopuolisten tulee osoittaa tietävänsä mitä on tapahtunut ja ilmaista osanottonsa.

Surevien sosiaaliset suhteet olivat heikkoja työhön paluun aikoihin. Haastateltavat kokivat eristäytyneensä ja kaksi kokee itsensä nykyään melko erakoituneeksi. Uusia tuttavuuksia on tullut vuosien saatossa, pakostakin esimerkiksi harrastuspiireistä. Muut ihmiset ja ylipäänsä arkisen menon kohtaaminen on tuntunut raskaalta, mutta elossa olevan lapsen vuoksi on ollut pakko poistua välillä turvalliselta tuntuvasta.

Muiden ihmisten kohtaamiseen liittyvät ajatukset ovat olleet usein pohdintaa siitä, tietääkö vastaantulija tapahtuneesta ja jos tietää, otetaanko kuollut läheinen puheenaiheeksi. Väkivaltateon seurauksena kuolleen lapsen äiti pohti tätä paljon ja hänen mielestään ajatukset ovat kuluttavia sekä vievät paljon hänen voimavarojaan. Yhä vieläkin hän tapaa ihmisiä ensimmäistä kertaa lapsensa kuoleman jälkeen ja miettii tuleeko tapahtuma puheeksi. Kun hän surunsa alkuvaiheessa näki esimerkiksi ruokakaupassa tutun, hän mieluummin kääntyi pois kuin kohtasi tämän jotta he eivät ala itkemään yhdessä.

Surureaktioista sosiaaliseen reaktioon kuuluu surun hallitsevuudesta johtuva surevan kiinnostuksen puute muita ihmisiä tai tavallisia arkisia toimintoja kohtaa. (Pojjula 2002, 46) Perhesuhteiden ylläpitämiseen ei riitä voimavaroja. Muutaman päivän eläneen vauvan äiti kertoi hänen ja puolisonsa vanhempien soitelleen heille ja hän jaksoi jutella hetken puhelimesta, mutta hän itse ei jaksanut ottaa yhteyttä keneenkään. Hänen mukaansa ”*yhteyttä ei yksinkertaisesti jaksa pitää ja toisaalta mikään oman surun ja aivan läheisimpien ulkopuolella tapahtuva ei kiinnosta.*” Surevat eivät yksinkertaisesti jaksa kiinnostua, suru täyttää ajatukset ja vie voimat.

Surun käsittelyprosessiin kuuluu usein vihan tunteita. Haastateltavilla on ollut esimiehen ja työyhteisön jäseniin kohdistuvia vihan tunteita. Muutaman päivän eläneen vauvan äiti koki erityisen voimakasta vihaa työhön liittyviä ihmisiä kohtaan. Esimies ei huomionnut hänen suruaan mitenkään, kuten eivät työtoveritkaan. Suurin vihan tunteiden aiheuttaja oli muiden suhtautuminen, sureva mietti miten työpaikan kaikki ihmiset voivat olla niin piittaamattomia. Häntä vaivasi miksi kukaan työpaikalla ei tunnu huomaavan tai ainakaan osoita huomaavansa, että hän ei ole kunnossa. Surevan mielestä hänen tehtävänsä ei ollut sanoa ääneen, että työnteko ei suju. Kaikki työhön liittyvä tuntui aivan vieraalta. Hän muistaa miettineensä ”*miten ne voivat olla niin pöljiä, että laittavat hänet tekemään sellaista työtä, kun hän on itse aivan kriisissä. Sieltä tuli se kiukku ja viha, sitäkö se tuki on*”. Hänen oletettiin jaksavan ja antavan tukea muille. Hän toimi terveydenhoitoalalla ja kohtasi työssään ihmisiä joilla oli vaikeuksia. Hän ajatteli ihmisten käyvän marisemassa aivan turhista asioista ja koki, että ”*asiakkaat eivät tiedä mistään mitään*”.

Haastateltujen itsetunto oli heikko työhön paluun aikoihin. Arkeen palaaminen pelotti. Lapsensa väkivaltateon seurauksena menettäneen mielestä ”*itsetuntoni meni maan alle, en luottanut itseeni minkään suhteen.*” Yksin kotiin jääminenkin pelotti, puoliso oli välillä työmatkalla ja silloin hirvitti olla kotona. Omalla itsellä ei tuntunut olevan mitään väliä ja kaikki minään liittyvä oli vain huonoa, mitään hyvää hän ei löytänyt itsestään.

Haastateltavien tarkoituksellisuuden tunteet liittyivät lähinnä surevasta riippuvaisista huolehtimiseen. He kokivat velvollisuudentunteita elossa olevista lapsistaan huolehtimisesta. Myös lemmikeistä huolehtimisen tarpeita koettiin, lemmikit tuntuivat tuovan voimavaroja ja antavan tukea. Hyvä parisuhde tuo myös merkityksellisyyden tunteita ja yksi haastateltava koki sen ainoaksi pysyväksi asiaksi, jonka säilymiseen hän pystyi luottamaan. Parisuhde tuntui

ainoalta hyvältä ja toimivalta hänen elämässään. Merkityksellisyyden tunteiden vastapuolena puolet haastateltavista pohtivat kovasti onko missään enää mitään järkeä.

Työntekoon liittyvät tunteet vaihtelevat. Leski koki selviytyvänsä hyvin työstään. Hänen työhön liittyvä itsetuntonsa ei ollut huono, *”olen saanut työpaikalla aina arvostusta ja myös puolison kuoltua. Hyvään itsetuntoon rohkaisi myös työkavereiden suhtautuminen.”* Hänen työhön paluunsa huomioitiin. Hän myös mainitsee, että ei ollut erityisemmin pois töistä aikaisemmin, ennen puolison sairastumista. Hän arvelee olevansa pidetty työtoveri ja tunnettu ahkeruudestaan ja avuliaasta asenteestaan.

Kyky arkisten suoritusten toimittamiseen on ollut heikko jokaisella haastateltavalla. Siivoaminen ja vaatteiden vaihtaminenkin ovat tuntuneet työläiltä suorituksilta. Kohtukuolleen vauvan äidin toteaa: *”kuljin samoissa verkkareissa vuorokaudet ympäriinsä, ellei ollut aivan välttämätön pakko vaihtaa vaatteita.”* Arkeen liittyvä toimintakyky oli heikkoa ja yhtä lukuun ottamatta oma koti tuntui pitkään turvallisimmalta paikalta. Kotoa ei haluttu poistua. Ehkä johonkin hyvään uskottiin, mutta pääsääntöisesti tuntui että hankaluuksia oli enemmän. Tavoitteellisuus minkään asian suhteen tuntui oudolta, kohtukuolleen vauvan äiti pohti *”miksi pitäisi miettiä mitään eteenpäin kun mikään ei ole varmaa, ei edes se onko itsekään huomenna hengissä”*. Suunnitelmallisuutta ei ollut kenelläkään. Mitään ei kyetty suunnittelemaan, ei myöskään edes haluttu. Suoriin kysymyksiin vastaamista väisteltiin, mihinkään ei haluttu ottaa kantaa ja mieluummin välteltiin asioiden käsittelyä. Lähes vastasyntyneen vauvansa menettänyt haastateltava mietti miksi pitäisi suunnitella mitään eteenpäin, *”enhän minä tiedä mitä tulee tapahtumaan vaikka kuinka suunnittelisin sitä etukäteen.*

Toinen jana kuvaa surevan suhdetta kuolleeseen ja tätäkin tarkastellaan työhön paluuseen ajoittuvalta ajanjaksolta. Traumaattiselle surulle on yleistä tapahtuneen läpikäyminen uudestaan ja uudestaan, myös haastateltavat kävivät tapahtumia läpi jatkuvalla toistolla. Vauvansa lähes vastasyntyneenä menettänyt koki myöhemmin kykenevänsä palaamaan autenttisesti tapahtuneeseen, yksityiskohtia myöten. Yhä vieläkin jotkut asiat ovat pikkuseikkoja myöten mielessä ja hän ajattelee, että ne tuskin häviävätkään koskaan.

Kuolleeseen liittyviin tunteisiin voisi liittyä tarvetta ottaa etäisyyttä. Haastateltavat eivät kokeneet tällaista, päinvastoin heillä oli jopa pakkomielteenomaisia tunteita päästä lähemmäksi kuollutta, etenkin vauvansa menettäneillä äideillä. He tekivät aktiivisesti töitä päästäkseen

takaisin joihinkin tilanteisiin ja kokivat sen keinoikseen käydä läpi tapahtuneita. He eivät halunneet päästää irti, heidän oli pyrittävä lähelle. Etäisyyden ottamisen tarpeeseen kului kauan.

Kuolleeseen liittyvät muistot ovat olleet erittäin vahvoja haastateltavien työhön paluun aikoihin. Vauvansa menettänyt oli luonut mielikuvia tulevaisuudesta ja millainen vauva olisi, mitä he tekisivät yhdessä ja miltä vauva näyttäisi. Hän koki olevansa koko aina väärässä paikassa, hänen olisi pitänyt olla vauvan kanssa kotona. Vanhemman lapsensa menettänyt miettii yhä mitä kuollut lapsi sanoisi tai tekisi ja kokee ristiriitoja huomioidessaan eläviä lapsiaan. Vauvan syöttämiseen sairaalassa liittyy positiivisia muistoja ja negatiivisinta on hänen kuolinhetkensä. Väkivaltateon seurauksena lapsensa menettäneestä on hankala miettiä millainen kuollut olisi nyt, hänelle kuollut pysyy aina sellaisena kuin oli kuollessaan.

Surevilla on kuolleeseen liittyviä syyllisyyden tunteita. Itsensä syyllistäminen on yleistä ja kuten yksi kohtukuolleen vauvan äiti kertoi, ”*syyllistin itseni täysin lapseni kuolemasta. Ei mulla ollut ketään muutakaan syytettäväksi.*” Suhde omaan itseen oli heikko ja hän syytti itseään vauvansa kuolemasta, omaa kehoaan. Lesken puoliso sairasti parantumaton tautia jota hoidettiin sairaalassa, haastateltava ei kokenut syyllisyyttä tai avuttomuutta. Väkivaltateon seurauksena lapsensa menettänyt äiti kertoo, että ”*minulla oli muiden surullisten ja ankeiden ajatusten lisäksi myös muita tunteita, koin häpeää ja syyllisyyttä. Avuttomuuden tunteita oli myös kauan. Nämä tunteet kestivät kauan.*”

Väkivaltaisesti kuolleen lapsen äiti on miettinyt, millaisia merkityksiä kuolleella lapsella oli. Hän on myös pohtinut oliko hänellä ennakkoavistus siitä, että juuri tälle lapselle tapahtuisi jotakin. Kuoleman mahdollisuutta hän ei silti ollut koskaan ajatellut. Lapsen kuolemaa edeltävänä iltana hän oli tokaissut miehelleen toivovansa, että juuri tälle lapselle ei tapahtuisi mitään. Asioiden merkityksiä tulee mietittyä yhä vuosia lapsen kuolemasta.

Haastateltavilla on ollut paljon surun ja menetyksen tunteita. On etsimisen tunteita ja tarve päästä takaisin tapahtumiin, kuolleesta irti päästäminen on ollut vaikeata. Heidän mielestään asioita on ollut pakko pyrkiä järjeistämään ja siihenkin on liittynyt tarve toistuvaan tapahtumien ja asioiden läpikäymiseen. Toisaalta lapsensa väkivaltateon seurauksena menettänyt totesi tuntevansa nyt jälkikäteen, että asiat vain tapahtuivat miten tapahtuivat. Hänen maailmansa hajosi totaalisesi kuoleman seurauksena.

Kuolemasta töihin palaamiseen saattaa kulua aikaa sen verran, että sureva on surutyössään käsitellyt tunteitaan niin, että etsimiseen liittyviä tunteita ei enää siinä vaiheessa ole ollut. Haastateltavat välttelivät kuolleeseen liittyvien tunteiden ilmaisua ja kuten väkivaltateon seurauksena kuolleen lapsen äiti toteaa, kulttuuriimme ei kuulu tunteiden osoittaminen ja itkeminen tuosta vaan. Hän ei halunnut näyttää tunteitaan työpaikalla.

Kuolleen muiston vaaliminen on tärkeää. Syntymä- ja kuolinpäiviä muistetaan vuosittain perhepiirissä. Kaikille ei ole muodostunut selkeätä muistamiseen liittyvää tapaa. Hauta ja sen hoitaminen ovat olleet tärkeitä ja vauvansa menettäneille käytänteiden luominen vauvan muistamiseksi ovat olleet todella tärkeitä. Muutaman päivän ikäisenä kuolleen vauvan äiti kertoo, että ”*ilmoitimme heti alkuvaiheessa sukulaisille, että vauvan muistoa ei saa unohtaa ja hänestä tulee puhua avoimesti. Näin onkin tapahtunut, mutta mahtaisiko olla näin jos me emme olisi olleet niin tiukkoja. Meille vanhemmille on tärkeätä että kaikki muistavat ja ymmärtävät vauvan olevan osa elämäämme vaikka hän ei eläkään.*” Haastateltavat kokivat, että yleisesti ottaen kaikkien kuolleen läheisten oletetaan surevan, mutta suru ja sureminen ovat lähisukulaisille kovin erilaista. Haastateltavat ymmärtävät, miten heille tärkeiden päivien ja muistojen vaaliminen saattaa olla vaikeata muille.

6.4 Työntekijänä ennen työhön paluuta

Paluu työhön traumaattisen surun jälkeen askarruttaa kovasti surevaa. Työpäivän jaksaminen saattaa tuntua raskaalta, jopa mahdottomalta. Saari (2000, 65) kehottaa palaamaan työhön melko pian traumaattisen tapahtuman jälkeen. Hautajaisiin saakka kannattaa olla sairauslomalla, jos kuollut on läheinen ihminen. Melko ripeä työhön paluu toimii kuntouttajana traumaattisen tapahtuman jälkeen. Yleensä koetaan oman maailman muuttuvan täysin ja työ tuo vakautta ja turvaa, tunteen jatkuvuudesta. Työyhteisön sosiaaliset suhteet ovat merkittäviä. (Saari 2000, 65)

Konkreettinen tuki työpaikalla jo ennen työhön paluuta voi olla työterveyshuollon vastuulla kuten leskeksi jääneellä. Hänellä oli tiivis suhde työterveyshuoltoon puolison sairastuessa ja myös myöhemmin. Työterveyslääkärin vaikutus oli erittäin tärkeä, tämä toimi tukena ja kuuntelijana. Leski kävi työterveyslääkärin luona parin viikon välein puolison sairastuttua ensimmäisen kerran ja yhteys säilyi aktiivisena puolison sairastuessa uudelleen ja myöhemmin hänen kuoltuaan.

Kertomalla tapahtuneesta työpaikalla, osoitetaan organisaation tietävän tapahtuneesta ja varmistetaan surevalle tarjottava tuki. Tiedonkulku tapahtuu aina ensin surevalta johdolle ja sen jälkeen tieto välitetään muulle henkilökunnalle. Sureva päättää mitä haluaa kertoa tapahtuneesta, esimies selvittää tämän keskustellessaan surevan kanssa. Surevalla itsellään ei ole voimavaroja miettiä työtovereille tiedottamista, joten tehtävä on esimiehen vastuulla. Kuoleman lisäksi kerrotaan miten sureva jaksaa ja jos hän on perheellinen, kerrotaan lyhyesti perheen voinnista. Lisäksi henkilökunnalle kerrotaan toiveet, miten sureva toivoo muiden suhtautuvan häneen kun hän palaa työhön. (Dyregrov & Dyregrov 2008, 189) Haastateltavien sosiaaliset suhteet työpaikalle ovat hoituneet haastateltavien aloitteesta. Leski kertoi ottaneensa tavakseen kuulumisten lähettämisen työpaikalle puolison sairastaessa ja hän oli aina yhteydessä samaan työtoveriinsa, joka välitti tiedon eteenpäin. Työtovereista osa tunsi puolison ja työtoverit olivat jotakuinkin ajan tasalla puolison tilanteesta. Haastateltava koki, että ei itse jaksaa kohdata työyhteisön kaikkia jäseniä. Hän koki hyväksi tällaisen työpaikalle viestiä vievän sanansansaattajan.

Kohtuun kuolleen vauvan äiti kertoi lähettäneensä sähköpostia työyhteisön jäsenille hautajaisten jälkeen. Hän ilmoitti samalla että häneen voi olla yhteydessä, mutta hän itse ei jaksaa aktivoitua. Samalla hän ilmoitti miten toivoo tulevansa kohdelluksi. Esimies tuli käymään kotona muutaman työtoverin kanssa ja kuollutta vauvaa surtiin yhdessä. Haastateltava kävi sairauslomalla ollessaan työyhteisön juhlassa, hän oli ilmoittanut tiukasti, että ei halua kenenkään nostavan esiin vauvan kuolemaa jos hän tulee. Ensimmäinen vastaantulija oli tullut voivottelemaan tilannetta ja äiti puhkesi vuolaaseen itkuun. Haastateltava toivoo kunnioittamaan surevan toiveita. Sureva alkaa puhumaan kun aika on oikea.

Väkivaltateon seurauksena lapsensa menettäneeseen äitiin ei oltu yhteydessä työpaikalta, hän ilmoitti itse sairauslomastaan esimiehelle. Hän oli toisen vaivan takia sairauslomalla lapsen kuollessa ja surun takia myönnetyin sairausloman hän ilmoitti esimiehelleen sairausloman jatkumisena. Esimies kysyi onko perheessä ollut surua kun haastateltava ilmoitti parin kuukauden kuluttua uudesta sairauslomajaksosta. Kuolinilmoitus oli ollut lehdessä. Haastateltava kertoo, että ”*esimies oli nähnyt ilmoituksen mutta sanoi ettei ollut aikaisemmin uskaltanut ottaa asiaa puheeksi. Työpaikalta ei oltu muutenkaan yhteydessä ennen esimieheni kysymystä.*” Esimies ilmoitti lähettävänsä kukkia ja muutama melko läheinen työtoveri tuli kukkien kanssa käymään surevan kotona. Tilanne oli selkeästi vaikea heille, eivät olleet käyneet äidin luona kylässä aikaisemmin. Äidin mielestä oli mukavaa että he kävivät ja toivat kukkia.

Ennen paluuta esimies oli kysynyt saako työpaikalla kertoa tapahtuneesta, haastateltavalle on jäänyt epäselväksi kerrottiinko asiasta ja kuinka julkisesti. Hän ei ole kysynyt kollegoilta miten asia hoidettiin.

Esimies soitti muutama viikko ennen työhön paluuta lähes vastasyntyneenä kuolleen vauvan äidille. Hänen asiansa koski käytännönläheisiä paluuseen liittyviä asioita ja samalla hän totesi, että *”he yrittävät järjestää hieman kevyemmän ensimmäisen työpäivän. Ajatus ei kylläkään toteutunut, päinvastoin. Kun menin työpaikalle, töitä oli jo odottamassa ja työmäärää nostettiin päivän mittaan.”* Haastateltava oli itse ilmoittanut esimiehelle jäävänsä pois töistä ja hänen miehensä ilmoitti kun vauva oli syntynyt. Haastateltava ilmoitti vauvan kuolleen ja *”työpaikalta lähetettiin syntymästä kukat ja onnittelut, kuolemasta kukat ja surunvalittelut.”*

Kukaan haastateltavista ei käynyt fyysisesti työpaikalla ennen varsinaista paluutaan töihin.

Ennen työhön paluuta haastateltavien mielessä pyöri runsaista poissaoloista johtuva ikävä olo. Myös työyhteisön suhtautuminen ja käyttäytyminen arveluttivat, ne koettiin jopa pelottavaksi. Haastateltavista etenkin kohtukuolleen vauvan äidille ja väkivaltateon seurauksena kuolleen lapsen äidille huonointa ennen työhön paluuta olivat asiattomat kommentit ja niiden pelkääminen etukäteen. Väkivaltaisesti kuolleen lapsen äiti kertoo pohtineensa ihmisten motiiveja loukata sanoillaan. Yksi haastateltava kertoi satunnaisen työtuttavuuden tulleen työhön paluun lähestyessä kadulla vastaan, tämä oli kehottanut surevaa palaamaan töihin sanoen että häntä tarvitaan siellä. Se oli tuntunut hyvältä. Tosin kommentti oli ainoa mitä työyhteisön kautta hänelle sanottiin suruun liittyen hänen palattuaan töihin.

Työyhteisön jäsenten tapaaminen ennen ensimmäistä työpäivää oli kaikilla haastateltavilla täysin sattumanvaraista lukuun ottamatta yhden haastateltavan työhön liittyvää juhtatilaisuutta. Työn kautta tuttu henkilö saattoi tulla vastaan kadulla tai ruokakaupassa ja joku oli sanonut ottavansa yhteyttä. Haastateltavat kokevat että harvat uskalsivat kohdata heidät läheisensä menettäneinä surevina. Empatiaa tapaamisiin ei liittynyt.

Työhön palaaminen on iso askel surevalle. Surun myötä arki on kilpistynyt surutyöhön ja kotona vietetään paljon aikaa. Työarkeen palaaminen tarkoittaa työyhteisön jäsenten kohtaamista, työn suorittamista ja uudenlaisia haasteita surun keskellä elävälle. Yleisesti ottaen haastateltavat eivät kokeneet hyväksi ajatusta työhön paluusta. Ajatuskin ahdisti. Työyhteisön jäsenten kohtaaminen pelotti ja inhotti. Yksi haastatelluista ei ollut surun jälkeen edes ajatellut

kykenevänsä palaamaan töihin, enää koskaan. Toisaalta työhön paluun pitkittämisen koettiin vaikeuttavan arkeen palaamista ja kuten kohtukuolleen vauvan äiti totesi, töihin oli yksinkertaisesti vaan mentävä takaisin. Myöhemmin hän tosin totesi, että *”olin aivan väärässä, koin niin vahvoja haasteita työpaikalla että en kyennyt jatkamaan työskentelyä siellä.”* Työterveyshuolto rohkaisi yhtä haastateltavaa kokeilemaan paluuta, huomioiden haastateltavan kovat pelot ja jännityksen.

Työhön paluun ajoittuminen mietityttää. Leski mietti jälkikäteen olisiko palannut niin nopeasti töihin, ellei olisi kokenut paluuta velvollisuudekseen. Hän koki huonoa omaatuntoa runsaista poissaoloistaan. Hän ei mennyt innolla töihin. Lähes vastasyntyneenä kuolleen vauvan äiti puolestaan kertoo ajatelleensa voivansa luottaa työnantajaansa, hän oli ajatellut että siellä riittäisi kykyä todeta hänen työkelpoisuutensa, hän itse koki että paluusta ei tule mitään. Hän koki työn suorittamiskykynsä olemattomaksi, mutta ajatteli palaavansa töihin koska niin kuuluu tehdä. *”Pelkäsin paluuta työhön. Työkykyäni oli huono ja tiesin sen, keskittymiskykyä ei ollut lainkaan enkä päässyt kiinni mihinkään arkiseen toimintaan. Myös päivittäinen kahdeksan tuntia työpaikalla tuntui mahdottomalta.”* Kyseinen henkilö auttoi työkseen kriisissä olevia ja oli itsekin kriisissä. Hän jatkaa kertoen, että *”en kokenut mitään hyvää paluuseen liittyen. En mitään.”*

Vaiheeseen ennen työhön paluuta liittyy hyviä ja huonoja kokemuksia. Työ oli ollut voimavara leskelle ennen puolison kuolemaa ja tuntui hyvältä, että joku asia säilyi muuttumattomana. Hänelle se oli työ. Kohtukuolleen vauvan äiti koki työkykyynsä positiiviseksi sen, että oli tavannut työyhteisön jäseniä työpaikan juhlassa vaikka tilaisuus olikin hänelle itkuinen. Ihmisspelko menetyksen jälkeen oli suuri ja ihmisten tapaaminen ahdisti. Helpotti todeta työtovereiden kohtelevan häntä kuten aikaisemmin.

6.5 Surevan kokemukset johdetusta työhön paluusta

Työpaikan johdon ja esimiehen suhtautuminen ja toimenpiteet eroavat työtovereiden tuesta. Johdon ensisijainen tehtävä on johtaa ja ottaa käyttöön toimenpiteitä surevan tukemiseksi, työtoverit osoittavat ne toteen toteuttamalla niitä. Muodolliset toimenpiteet otetaan käyttöön melko nopeasti, epämuodolliset integroituvat työpaikan arkeen ja näkyvät toivottavasti kuukausien ajan arkisen kanssakäymisen kautta. (Dyregrov & Dyregrov 2008, 188)

Työnantajan henkilöstöosasto ei näkynyt mitenkään haastateltavien työhön paluuseen liittyvissä asioissa. Haastateltavat työskentelevät isoissa konserneissa, ja yhtä haastateltavaa lukuun ottamatta työnantajat ovat terveydenhuoltosektorilla toimivia isoja organisaatioita. Jokaisen haastateltavan työnantajan henkilöstöhallinto-osaston rooli puuttui täysin. Henkilöstöhallinto ei osallistunut haastateltavien työarkeen ennen tapahtunutta, ja traumaattinen suru ei tuottanut minkäänlaista yhteydenottoa henkilöstöosastolta. Lesken mukaan hänen työnantajansa henkilöstöhallinto oli muutoinkin melkoisen näkymätön, myöhemmin se on tullut vahvemmin mukaan työntekijöiden näkyville.

Sureva tarvitsee työpaikan tukea. Työpaikan avainhenkilöiden tulee ymmärtää tuen tarve ja millaisia tukirakenteita tulee olla, myös ohjaus työpaikalta eteenpäin on oltava hallinnassa. Nimetty taho on tärkeä ja se voi olla ulkoinenkin. Johdon tukena voi olla tarjolla esitteitä surusta ja surevan kohtaamisesta. Tukea voi olla johdon tai henkilöstöhallinnon toteuttama yksilö- tai pienryhmäohjaus, esimiesten tai henkilöstöhallinnon mentorointi vai vastaava lyhytaikainen ohjaus, työntekijöille tai johdolle suunnattu neuvonta tai tuki. (Charles-Edwards 2009, 436)

Lesken esimies ja työpaikan hallintoporras eivät osallistuneet hänen työhön paluuseensa. Leski mietti itse myöhemmin ”*miten minun olisi käynyt, jos en olisi itse osannut ottaa yhteyttä työterveyshuoltoon.*” Työpaikan käytäntönä on kukkien lähettäminen läheisensä menettäneelle työntekijälle ja niiden saaminen oli ainoa työnantajan osoitus hänen menetykseensä.

Kohtuun kuolleen vauvan äidin kohdalla työnantajan henkilöstöosasto ei näyttäytynyt minkäänlaisessa roolissa. Työntekijät tekevät vuorotyötä ja esimies päivätyötä ja se tarkoittaa, että esimies ei ole läheskään aina tavattavissa. Haastateltavan mielestä hänellä oli esimiehenä henkilö, joka ei osannut käsitellä surevan kokemusta. Lähes vastasyntyneenä kuolleen vauvan äiti ei odottanut henkilöstöhallinnon ottavan kantaa hänen palatessa työhön, edes yhteyttä. Alalla lähiesimies ja hänestä seuraava ovat ne, joiden pitäisi näkyä. Hänen mukaansa henkilöstöosasto terveydenhuoltoalalla on aina kaukana työntekijän arjesta.

Väkivaltaisesti kuolleen lapsen äidin mielestä ”*työpaikan suhtautumisessa minuun ei ollut mitään hyvää. Henkilöstöhallinto ei näkynyt mitenkään työhön paluussa. Huonointa työhön paluuseen liittyen oli epäselvyys, kiire ja tunne että kukaan ei paneutunut minuun. Periaatteessa työpaikalla on keskustelutilanteita, mutta toteutus on heikkoa tai puuttuu täysin.*” Työhön paluu oli delegoitu työpareille, esimiestä tai muuta johtoa ei osallistunut siihen.

Esimiehen tarvitsema tuki edellyttää henkilöstöosastolta, myös ulkopuolisilta tahoilta, riittävää perehtymistä surevan tilanteeseen. Ulkopuolisen konsultin kuten myös henkilöstöosaston tulee perehtyä surevan tilanteeseen ja tapahtuneeseen riittävän perusteellisesti, jotta esimiehelle kyetään antamaan oikeanlaista tukea. (Charles-Edwards 2001, 41) Vaikeata vaihetta läpikäyvän työntekijän huomioiminen kannattaa rakentaa osaksi työpaikan kulttuuria. Lähes vastasyntyneenä kuolleen vauvan äidin esimies ei ohjeistanut työyhteisöä kohtaamaan tai suhtautumaan häneen. Hän palasi töihin ja ilmeisesti oletettiin että takaisin tuleminen tarkoittaa, että hän jatkaa työntekoa aikaisempaan tahtiin. Haastateltava kiteyttää kokemuksensa työhön paluun johtamisesta lyhyesti ”*olin hetken poissa ja palasin takaisin. Surua ei huomioitu mitenkään*”.

Valtaosa haastateltavista kokee, että eivät tulleet huomioiduksi työnantajansa silmissä. Työpaikan johto ei osoita huomioivansa surua mitenkään. Lähes vastasyntyneenä kuolleen vauvan äidin esimiehen ainoa viittaus tapahtuneeseen oli, että hänelläkin on ollut rankkaa elämässään. Se oli ainoa mahdollinen tukeen liittyvä viittaus, joka ei johtanut mihinkään. Tosi esimies oli sanonut myös, että haastateltava voi koska tahansa tulla pyytämään apua töiden tekemiseen liittyen. ”*Koskaan en käynyt sanomassa mistään, minulla ei ollut siihen voimia. Yritin vain keskittyä töihin ja selvitä niistä, en yksinkertaisesti kyennyt puhumaan esimiehelleni.*”

Haastateltavien työpaikoilla ei ollut ohjeistusta työhön paluuseen liittyen, haastateltavien mielestä ei myöskään kiinnostusta heitä kohtaan. Leski on tyytyväinen työhön paluuseensa, muiden haastateltavien kohdalla kokemus oli äärimmäisen huono. Lähiesimies ei nostanut esiin mahdollisuutta keskustella asiasta. Kohtukuolleen vauvan äiti totesi, että ”*kukaan ei koskaan ole ottanut millään lailla suruani tai mitään siihen liittyvää puheeksi. Minulle ei annettu mahdollisuutta puhua tapahtuneesta työpaikalla. Olin kyllä ilmoittanut ehdot paluulleni, mutta koin silti että minkäänlaista mahdollisuutta asian käsittelyyn ei annettu.*” Väkivaltaisesti kuolleen lapsen äidin työpaikalla ei tarjottu keskustelumahdollisuutta. Hän on itse ajatellut olevansa pelottava työtovereilleen, hän ei ole ajatellut että lapsen kuolema voisi olla niin pelottava työtovereille kuin mitä hänen kohtaamisensa tuntui olevan.

Lähes vastasyntyneensä menettäneen äidin työpaikalla kaikki tiesivät vauvan kuolleen, esimiehestä työtovereihin kaikki tiesivät. Vasta vuosien kuluttua selvisi että ylempi johto ei tiennyt. Esimies oli kertonut ylemmälle johdolle pehmeän totuuden, joka poikkesi täysin tosiasioista. Haastateltava arvelee sen johtuvan siitä, että esimies pyrki pääsemään

helpommalla. Olisiko taustalla ollut lähiesimiehen toteamus siitä, että olihan hän itsekin kokenut kovia. Haastateltavan ensimmäinen työpäivä surun jälkeen poikkesi muiden haastateltavien kokemuksista siltä osin, että esimies oli luvannut yrittää järjestää ensimmäisestä työpäivästä kevennetyn, mutta tosiasiallisesti hän nostikin haastateltavan työmäärää ja tehtävät oli suoritettava sen työpäivän aikana.

6.6 Työtovereiden tuki ja surun vaikutus työyhteisöön

Ensimmäinen kohtaaminen työyhteisön kanssa on jättänyt vahvan muistijäljen jokaiselle haastateltavalle. Kohtukuolleen vauvan äidin palatessa työpaikalle ”*halattiin ja otettiin hyvin vastaan. Ei kysely, koska olin ilmoittanut että en halua kysymyksiä. Työkaverit osoittivat tietynlaista varovaisuutta.*” Tunteetkin näkyivät ja äiti kuuli myöhemmin, että työpaikalla oli itketty hänen lähetettyään sähköpostitse tietoa vauvan kuolemasta. Työtoveri alkoi itkeä kertoessaan tätä, mutta äiti itse pystyi olemaan itkemättä. Äiti kykeni työskentelemään työvuoron ajan.

Muutaman päivän ikäisen vauvansa menettäneen äidin ensimmäisen työtovereiden kohtaaminen oli hänelle ojennettu lahjakortti ja onnittelut hänen äitiyslomansa aikana tapahtuneesta asiasta. Työtoverit eivät viitanneet vauvaan mitenkään ja äiti itse päätti olla puhumatta vauvasta, hän koki työtovereiden haluavan huomioida ainoastaan positiivisen asian. Ennen työpaikalle paluuta muiden suhtautuminen pelotti, äiti mietti huomioivatko mitenkään vai kävelevätkö vain ohi kuin häntä ei olisikaan.

Surevat joko kokevat saaneensa työtovereiden ja esimiehen tukea tai tuki jää uupumaan. Työyhteisön riittämätön ymmärtäminen ja surevan huomioiminen johtavat pidempiin sairauslomiin ja vaikeutuneeseen surun käsittelyyn. (Dyregrov & Dyregrov 2008, 187) Työtoverit huomioivat lesken työkykyä työhön paluuvaiheessa konkreettisin toimin. Muut ottivat huomioon jakamalla työtehtäviä niin, että sureva sai lyhyitä asioita hoidettavakseen. Leski miettii huomioimisen johtuneen ehkä siitäkin, että he kenties totesivat surevan työkykyyn liittyvän epävarmuuden ja varmistivat työasioiden sujuvuuden siltä varalta jos sureva jättäytyisi sairauslomalle.

Kohtuun kuolleen vauvan äidin surua ei huomioitu työpaikalla. Läheisimmät työtoverit huomioivat, muut ”*eivät osoittaneet tietävänsä tapahtuneesta vaikka ainakin osa on ollut*

tietoisia. Joku kysyi ohimennen onko minulla ollut rankkaa.” Äiti kokee vauvan kuoleman olevan niin iso tabu, että sitä ei haluta ottaa puheeksi jotta itse kysyjä ei ahdistu. Kohtukuolleen vauvan äiti kokee jääneensä yksin surunsa kanssa. Häntä olisi helpottanut yksikin kysyjä, joka olisi kysynyt haluaako hän kertoa mitä on kokenut tai mitä on tapahtunut. Työssä jaksamistakaan ei kysytty, ei vointiakaan. Terveystieteiden alalla työ ajatellaan ehkä niin raskaaksi, että työntekijän on tiedettävä kykeneekö palaamaan työhön. Äidin piti itse arvioida työkuuntensa. Hän on vaihtanut työpaikkaa vauvan kuolema jälkeen ja uudessa työpaikassa muutama työtoveri tietää tapahtuneesta, mutta periaatteessa siellä ei ole tietoa ja äiti kokee, että ei välttämättä koskaan edes kerro kuolleesta lapsestaan.

Palattuaan takaisin työhön läheisen kuoleman jälkeen surevan surutyö on yhä käynnissä. Yleensä työhön palataan vaiheessa, jossa sureva ei ole päässyt tekemään riittävästi surutyötään. Työyhteisön jäsenten olisi tunnistettava surun vaikutukset surevaan. (Hazen 2008. 80-81, 83) Väkivaltaisesti kuolleen lapsen äidin mukaan myötätunnon osoittaminen ei ollut ainakaan yliampuvaa. Päinvastoin. Hän kertoo, että *”työpaikalla tokaistiin mietitkö yhä lapsesi kuolemaa.”* Haastateltavan mielestä asenne kuvaa ymmärtämättömyyttä. Organisaatiossa oli ollut aikaisemmin yksi pitkältä sairauslomalta palaava ja yhteisössä kenties ajateltiin tilanteen olevan hallinnassa, koska heillä oli kokemusta palaavasta työtoverista. Työtoverit eivät kyselleet hänen jaksamistaan. Joku kyseli miten kaikilla lapsilla menee vaikka tiesi kuolemasta, sureva koki sen pahantahtoisuudeksi.

Hienotunteisuuttakin luultavasti oli lapsensa väkivaltateon seurauksena menettäneen äidin työyhteisössä, tosin hän itse mietti missä menee välinpitämättömyyden raja. Joku kysyi kerran hienotunteisesti haluaako hän puhua jotakin, se tuntui hyvältä. Tukea ei muutoin tarjottu mitenkään, hänelle olisi riittänyt kysymys miten päivä on mennyt. Muutoin hänen asioistaan ei puhuttu mitään, ellei hän itse ottanut jotakin puheeksi. Epävarmuus kohdata hänet näkyi hämmennyksenä eikä työyhteisö tuntunut tietävän mistä hänen kanssaan voi puhua. Osa työtovereista on vuosien varrella käynyt pyytämässä anteeksi jotakin sanomaansa, he ovat kokeneet sanoneensa jotakin loukkaavaa esimerkiksi puhuessaan lapsistaan ja tajunneet että *”ai, tuo lapsensa menettänyt istuukin tuossa kuuntelemassa”*.

Sureminen vaatii surevalta sopeutumista tilanteeseen ja muutoksia sosiaalisiin verkostoihin. (Christ ym. 2003, 554) Sosiaalisen tuen vaikutus onnistuneeseen surutyöhön on merkittävä. Sosiaalisen verkoston jäsenten oman elämän tapahtumat ovat vaihtelevia ja tuen antamisen kykyyn vaikuttaa oma suhtautuminen surevan voimakkaisiin tunneilmauksiin. Myös käsitys

oman tuen merkityksestä surevalle vaikuttaa, kuten myös tukea antavan henkilön kontrolli. (Bath 2009. 871, 882)

Muutaman päivän ikäisen vauvansa menettänyt ei halunnut jakaa suruaan työyhteisössä. Hän olisi kaivanut lohdutusta ja tukea, mutta *”olisinkin joutunut itse lohduttamaan. Siitä ei olisi ollut minulle apua, päinvastoin. Kukaan ei kysynyt vointiani ja jaksamistani. Luulen sen johtuvan siitä, että työkaverit halusivat kiinnittää minuun liittyvän huomion nimenomaan pois vauvan kuolemasta ja onnitella toisesta tapahtumasta.”* Työyhteisössä oli todennäköisesti tahtoa ymmärtää surua, mutta kykyä siihen ei ollut. Sen sijaan koettiin paniikkia kun kuolema tuli puheeksi ja puheenaihetta haluttiin vaihtaa. Haastateltavan mukaan tahtoa ymmärtää löytyi, mutta toteutus ontui pahasti – *”tosiasia on se, että empatiaa ei ollut tarjolla lainkaan, minut kierrettiin kaukaa.”*

Surevaan etäisyyttä pitävät työtoverit eivät yleensä tiedä miten kommunikoida surevan kanssa, saatetaan myös ajatella surevan jalostavan suruaan tai yksinkertaisesti sureva ymmärretään väärin, koska surun vaikutuksista ei ole tietoa (Dyregrov & Dyregrov 2008, 187). Haastateltavista etenkin lähes vastasyntyneen vauvansa menettänyt äiti muistaa ajatelleensa muiden olettaneen, että työhön paluu tarkoitti hänen olevan riittävän työkykyinen ja hyvävointinen tehdäksensä töitä.

Surevalla on toiveita tai ajatuksia miten toivoo työyhteisön suhtautuvan häneen. Työtovereiden toiminta surevan toiveiden mukaan on vaihtelevaa. Leski koki itsensä hankalaksi koska hän ei halunnut huomiota. Hän oli ilmoittanut toivovansa, että asiasta ei puhuta ellei itse ota sitä puheeksi. Surevan kohtaaminen on varmasti hankalaa työpaikalla, mutta joku olisi varmasti mielellään keskustellut hänen kanssa surusta ja menetyksestä. Leski ei halunnut itkeä töissä ja vältteli surustaan puhumista, jotta tunteet eivät nousisi pintaan. Hänen mielestään riitti, kun hän itki työmatkat ja illat. Toisen haastateltavan sureminen näkyi työpaikalla kenties jonkinlaisena jäykkyytenä ja ilmeettömyytenä, ajan mittaan hän alkoi hymyilemään ja juttelemaan.

Työyhteisön jäsenet käyttäytyivät ja osoittivat tunteitaan lesken toiveiden mukaan. Isossa työpaikassa kaikki eivät aina tienneet hänen menetyksestään. Kohtuun kuolleen vauvan äidin työyhteisössä tehdään tiimityötä ja äiti koki vaikeaksi työskentelyn vieraampien työtovereiden kanssa. Hän mietti tietävätkö muut ja samalla pelkäsi jonkun sanovan jotakin loukkaavaa. Tilanteet ahdistivat. Haastateltavaa mietitytti haluaisiko läheisempikin työtoveri kysellä tarkemmin ja häntä ahdisti ajatuskin siitä, että joku kysyy jotakin mihin hän ei halua vastata.

Muutaman päivän ikäisen vauvansa menettäneen äidin työtovereiden kommentti hänen palatessaan oli toteamus, että kiva kun hän tuli takaisin. Hän koki sen johtuvan siitä, että muiden työkuorma väheni hänen paluunsa myötä.

Kohtuun kuolleen vauvan äiti ei halunnut puhua tapahtuneesta työpaikalla, hän koki alkavansa itkemään ja halusi välttää tunteenpurkauksiaan. Hän ajatteli muiden menevän paniikkiin jos alkaa itkemään ja ajatus tuntui kovin kiusalliselta. Hän ei käynyt itkemässä työpäivän aikana, mutta eristäytyi muista. Hän ei osallistunut small talkiin ja jättäytyi kahviporukasta. Työhön paluuseen liittyi ahdistusta ja itkuja. Haastateltava pelkäsi jonkun sanovan jotakin rumaa ja loukkaavaa. Hän koki olevansa lapsen kuoleman takia henkisesti aivan rikki. Työyhteisön jäsen muun muassa ihmetteli hänen poissaoloaan ja kyseli olivatko syynä psyykkiset ongelmat. Äidin oli mietittävä mitä sanoo, minkä verran haluaa kertoa ja miten siihen suhtaudutaan. Työpaikalla juteltiin usein muiden työyhteisön jäsenten vauvoista ja se oli rankkaa kuolleen vauvan äidille. Hän tunsu jäävänsä ilman ymmärrystä työpaikalla. Häntä helpotti tieto siitä, että työyhteisössä lapsensa ennen häntä menettänyt työntekijä oli vaihtanut työpaikkaa. Kohtukuolleen vauvan äidille esitettiin tyhmiä kommentteja, myös lähimpien työtovereiden joukosta. Työtoverit saivat vauvoja samaan aikaan kun hän oli palannut kuoleman jälkeen töihin ja niistä juteltiin paljon. Äiti tuli sanoneeksi ettei pysty osallistumaan elävistä vauvoista juttelemiseen, kommenttina oli ”*höh, ei me voida ajatella täällä miltä susta tuntuu*”.

Lesken työpaikalla hänestä välitettiin, ei säälitelty. Työtoverit varmasti huomasivat haastateltavan itkettyneen olemuksen. Kaiken kaikkiaan sureva koki olleensa avoin ja saaneensa sen vuoksi hyvää ymmärrystä ja hänen paluunsa hoitui hyvin. Lesken tilanne poikkesi muiden haastateltavien kokemuksista sen osalta, että hän hoiti ensin sairastunutta puolisoaan kotona, puoliso selätti taudin joka kuitenkin palasi ja lopulta vei mennessään. Leski koki vahvaa tarvetta puhua tilanteesta puolison sairastuttua ensimmäisen kerran, työtoveritkin toivoivat kuulevansa hyviä uutisia. Ensimmäisen vuoden puolison sairastaessa sureva puhui ja puhui, sen jälkeen hän ei enää halunnut.

Väkivaltaisesti kuolleen lapsen äiti kokee työyhteisönsä käyttäytymisen etenkin loukkaavaksi. Se on sitä yhä edelleen. Hän kertoo, kuinka ”*esimies ja moni työkaveri on sanonut kadehtivansa lyhyitä työpäiviäni. Olen tehnyt lapseni kuolemasta lähtien lyhennettyä työviikkoa. Koen muiden kokevan oikeudekseen kadehtia työaikaani sen vuoksi, että arkeni vaikuttaa niin helpolta. Olen itse kysynyt vaihtaisivatko he kanssani paikkaa. Eivät toki, silti kadehtivat työaikaani.*” Tietynlaista nälvimistä ja myös kateutta työtunneista on selvästi havaittavissa.

Vertaiset työtoverit ilmaisevat sanoillaan ja eleillään ja vaikka suoraa puhdasta loukkaavaa sanomista ei ole ollut, rivien välistä sanotaan epäsuorasti ja vinoillaan. Kyseessä on vahvasti naisvoittoinen työyhteisö.

Lesken vuorovaikutus työtovereiden kanssa oli puolison kuoleman jälkeen samanlaista kuin aikaisemmin. Heillä on pitkä yhteinen työhistoria ja työtoverit olivat paluun jälkeen varovaisia ja tunnustelevia, myöhemmin suhteet palasivat ennalleen. Leski koki voivansa puhua työyhteisön jäsenille surustaan, mutta *”ihmiset alkavat yleensä puhua omista kokemuksistaan ja tuntuu väärältä joutua kuuntelemaan esimerkiksi aikuisen puhuvan iäkkään vanhempansa kuolemasta. Ei ole lainkaan samasta asiasta kyse.”* Puolison menettämiseen ei halua myöskään ketään pällistelemään surua. Hetkittäinen katkeruuden tunne häivähti mielessä ja tuntui väärältä miksi itse joutuu kokemaan niin ison menetyksen. Vastaavaa ei kuitenkaan haluaisi kenellekään toiselle.

Muutaman päivän eläneen vauvan äiti kertoo kuinka työyhteisössä ei osattu jutella hänen kanssaan edes perusasioista. Hän ei halunnut puhua läheisensä kuolemasta, hän olisi ennemmin kuunnellut muiden kertomia asioita arkisista työtilanteista. Sen sijaan oli raskasta ja epämiellyttävää joutua kuuntelemaan asioita sellaisesta arjesta minkä hän oli menettänyt. Tällaisissa tilanteissa ratkaisu oli poislähteminen tilanteesta. Työyhteisön jäsenet eivät ilmeisesti ymmärtäneet kertaakaan miksi hän lähti pois. Haastateltava koki vahvasti, että työyhteisö ei ymmärtänyt häntä ollenkaan.

Työyhteisön suhtautumisessa saattaa olla työpaikkakiusaamisen liittyviä piirteitä. Välipitämättömyydeksi ei välttämättä voi määritellä haastateltavan kokemusta siitä, kuinka työyhteisön jäsenen vauvan odotukseen innotta suhtautunutta oman vauvansa haudannutta ihmeteltiin, *”työkaverit kyselivät miksi en ole kiinnostunut vauvan saavasta kollegasta. Vastasin ihmetteleväni miksi edes mieltivät, minulla ei ole kauaa oman lapseni hautaamisesta.”* Siihen kommentoitiin, että eihän asia häntä koske, eihän haastateltavan ole raskaana. Itse raskaana ollut oli antanut ymmärtää, että kaikki eivät voi iloita näistä asioista.

Lähes vastasyntyneenä kuolleen vauvan äidin työyhteisö ei tukenut häntä lainkaan tai huomioinut surua. Hän vaihtoi parin vuoden kuluttua työyhteisöä ja siinä missä hän oli aikaisemmin ollut ainoa kyseisiä tehtäviä hoitava, muutoksen jälkeen oli muitakin tekemässä samoja töitä. *”Minulla oli yhtäkkiä ympärilläni yhteisö, joka halusi ja osasi antaa tukea minulle. Työkaverit ottivat myös sellaisia asiakkaita hoitaakseen, joiden kohtaamisen ajatteli*

raskaaksi minulle. Muutos oli todella merkittävä ja uusien työkavereiden ansiosta asenteeni työntekoa kohtaan muuttui kovasti.” Haastateltava ei usko että olisi samalla työnantajalla ilman näitä ihmisiä. Uuteen työyhteisöön tuli eri puolilta maata organisaation ulkopuolelta työntekijöitä, haastateltavan mukaan he vaan sattuiivat olemaan empaattisia.

Haastattelujen perusteella työyhteisöistä löytyy myös positiivista suhtautumista. Työtovereiden suhtautuminen on myös ystävällistä vaikkakin selvästi hämmentynyttä suhtautumista. Työyhteisössä keskusteltiin väkivaltaisesta kuolleen äidin läsnä ollessa ainoastaan arkisista työasioista. Surevasta tuntui että työpaikalla ei tiedetty miten häneen olisi pitänyt suhtautua, hän ajatteli muiden kokevan luultavasti pelkoa, epävarmuutta, jännitystä ja hämmennystä. Kenelläkään ei tuntunut olevan tietoa tai osaamista suhtautua häneen. Kuolleetseen ja suruun liittyviin aiheisiin kuuluvien kysymysten pois jättäminen oli hänen mielestään osoitus hänen kunnioittamisestaan.

Työyhteisöllä saattaa olla odotuksia miten surevan tulisi käyttäytyä. Leski koki että hänen odotettiin itkevän koko aika töissä. Hän kuitenkin itki enemmän puolison sairastaessa kuin tämän kuoltua. Työtoverit luultavasti kuvittelivat hänen jaksavan todellista tilannetta paremmin. Leski ajattelee, että ehkä työpaikalla odotetaan hänen näyttävän suruaan enemmän. Hän koki ottaneensa enemmän työroolia palattuaan ja se saattoi yllättää työtoverit. Leski koki olevansa oma itsensä surunsa kanssa.

Terveystieteiden haastatelluilla on vahva ammattiminä töissä. Surun tunteita ei näytetä työpaikalla. Työtoverit eivät ole nähneet haastateltavien surevan, toki ovat varmasti huomanneet surun vaikutuksen olemukseen. Haastateltavat kokivat olleensa henkisesti lysisssä. Koska työpaikalla ei näytetä tunteita kuten surua, ei näytetä myöskään vihaa vaikka esimerkiksi vauvansa lähes vastasyntyneenä menettänyt äiti oli ollut täynnä raivoa työnantajaansa, esimiestään ja työtovereitaan kohtaan. Kenelläkään ei luultavasti ollut minkäänlaista käsitystä hänen tunteistaan. Kukaan ei koskaan näyttänyt tunteitaan hänen suruunsa liittyen työpaikalla, mutta kun hän muutamaa vuotta myöhemmin siirtyi toiseen työyksikköön, siellä on itketty yhdessä monet kerrat. Siellä tiedetään aina tärkeät päivämäärät ja eletään hänen mukanaan muun muassa kuolinpäivänä. Haastateltavat toteavat, etteivät saman kokeneet vertaisestaan ole saaneet tukea työyhteisöiltään.

Työyhteisön suhtautuminen vaikuttaa myös surevan työpaikan vaihtamisaikeisiin. Kohtuun kuolleen vauvan äidin ajatus työpaikan vaihtamiseen kypsyi sairausloman aikana. Hän koki

olevansa työpaikalla ainoastaan kuolleen äidin roolissa ja vaikka mielti sen olevan ehkä ainoastaan hänen ajatuksensa, se hallitsi työyhteisöön suhtautumista. Väkivaltaisesti kuolleen lapsen äidin kohdalla muiden suhtautuminen häneen antoi kimmokkeen miettiä työpaikan vaihtamista. Riittämättömyydestä oli seurannut epävarmuus. Myös kolmas terveydenhoitoalan haastateltava pohti työpaikan vaihtamista. Työhön palaamisen jälkeen voimavarat kuluivat siihen, että hän yritti pitää asioita kasassa ja hänellä ei ollut voimia vaihtaa työpaikkaan.

6.7 Kokemuksia työhyvinvoinnista ja työkyvystä sekä niiden seurannasta

Työhön palataan todennäköisesti surutyön työstämis- ja käsittelyvaiheessa eli sureva tekee surutyötä samalla kun hänen on kyettävä keskittymään työn ja työyhteisön haasteisiin. Työntekijä tarvitsee todennäköisesti joustoja, vaikka töihin kannattaa palata mahdollisimman nopeasti tapahtuman jälkeen. Työ on kuntouttavaa. (Saari 2000, 65)

6.7.1 Työtehtävät ja joustot

Sureva pohtii työhön paluun oikea-aikaisuutta, etenkin työkyky ja työssä jaksaminen askarruttavat. Tutkielmassani on käsitelty kokemuksia johdetusta työhön paluusta ja miten työyhteisön suhtautuminen vaikuttaa surevaan. Surevan voimavarojen ja jaksamisen tarkastelun kannalta on tärkeätä kerätä kokemuksia myös työn tekemisen joustoista ja niiden vaikutuksista etenkin surevan näkökulmasta katsottuna.

Haastateltavista leski koki työhön paluunsa ajankohdan sopivaksi. Hän oli haluamansa ajan sairauslomalla ja palasi mielestään sopivaan aikaan töihin. Molemmat vauva-ikäisen lapsensa menettäneet äidit palasivat töihin lakisääteisen neljän kuukauden äitiysvapaan jälkeen. Työhön paluun oikea-aikaisuus ja työkykyyn ja jaksamiseen liittyvät kysymykset jäivät selvittämättä. Kohtukuolleen vauvan äiti siirtyi myöhemmin sairauslomalle ja vastasyntyneen äiti on työskennellyt keskeytyksettä paluustaan lähtien.

Väkivaltaisesti kuolleen lapsen äidin työterveyshuolto rohkaisi paluuseen ja esimies toivotti tervetulleeksi. Hän odotti surevaa takaisin, sillä työvoimalle oli tarvetta. Työterveyshuolto rohkaisi kokeilemaan työhön palaamista ja palattuaan sureva oli pitkältä sairauslomalta palaavan statuksella, ei lapsensa menettäneenä. Hän sai olla ylimääräisen työhön palaajan

roolissa mennessään takaisin työhön, se tarkoitti että ”*minulta ei odotettu mitään ja sain kulkea muiden työntekijöiden perässä.*”

Kohtuun kuolleen vauvan äiti teki töihin palattuun ensin täyttä työaika, mutta vaihtoi sen 78 prosenttiseen työaikaan. Työajan muutos sovittiin osastonhoitajan kanssa, joka selvitti millaista työvuoroa äiti haluaa tehdä ja toivetta noudatettiin. Osa-aikaisen työviikon tekeminen on yleistä haastateltavan työpaikalla. Haastateltava koki työssäkäynnin kovin raskaaksi samanaikaisen voimia vievän surutyön lisäksi. Hän pohti uudelle sairauslomalle jäämistä. Sureva koki ristiriitoja työn tuoman hetkellisen helpotuksen vuoksi, hän pystyi unohtamaan hetkeksi kuolleen lapsen ja se tuntui väärältä. Jälkikäteen hän ajatteli tämän tarkoittaneen liian aikaista paluuta työhön. Äiti jaksoi tehdä töitä ainoastaan osa-aikaisen työnsä vuoksi. Hän oli kuitenkin työnantajalle hyvä ja luotettava työntekijä ja hänen työpanoksensa oli haluttu.

Muutaman päivän ikäisenä kuolleen vauvan äiti ehdotti itse esimiehelleen joustomallia, jonka avulla haastateltava olisi siirtynyt vastaaviin tehtäviin toiseen yksikköön. Ennen vauvan kuolemaa hän oli ollut ainoa tehtävänsä tekevä työyhteisössä ja muiden keskenään samanlainen työtehtävä oli erottanut hänet hieman työyhteisön ulkopuoliseksi. Vauvan kuoleman jälkeen ainoa positiivinen työhön liittyvä asia haastateltavan mielestä oli toisten ihmisten läsnäolo ja sekin verrattuna ainoastaan päivien kuluttamiseen yksin kotona. Haastateltava koki toiseen yksikköön siirtymisen tärkeäksi, lähinnä ”*välttämättömäksi jotta työhön paluu olisi mahdollinen. Olisin halunnut työyhteisöön jossa olisi ollut samoja tehtäviä tekeviä työkavereita, uskon että olisin saanut tukea heiltä.*” Esimies kuitenkin eväsi siirtomahdollisuuden vetoamalla resurssipullan, joten haastateltava palasi takaisin täysin itsenäiseen työhönsä. Haastateltava kertoo ajatelleensa ”*kai ne sitten tietävät paremmin*”. Hän luotti johtoon ja esimieheen. Itseensä työntekijänä ja etenkin itsenäisesti vaativaa työtä tekevänä ei luottanut lainkaan, hän koki olevansa täysin kyvytön vaativiin työsuorituksiin. Hän ajoi muun muassa työpaikan ohi ensimmäisenä päivänä, se kertoo haastateltavan mielestä hyvin hänen kognitiivisen tasonsa työhön paluun aikoihin.

Lapsensa väkivaltaisesti menettäneen äidin työhön paluu alkoi työkokeilulla, joka tarkoittaa päivittäisen työtuntimäärän portaittaista kasvattamista. Hän työskenteli muutaman kuukauden täysiaikaisena, mutta totesi työntöön liian raskaaksi. Häntä väsytti aina kovasti ja koki, että ei jaksaa työntekoa. Hän myös jännitti paluuta ja oli senkin takia erittäin väsynyt. Työajan räätälöinti tuntui kohtuullisen vaivattomalta ja sujui ongelmitta työterveyslääkärin kanssa, lääkäri osasi neuvoa mistä tukea kannattaa hakea. Haastateltavalle haettiin kuntoutustukea ja se

jatkuu yhä. Äiti ei kokenut haluavansa pysyvälle työeläkkeelle ja tunne on pysynyt muuttumattomana. Hän on työskennellyt läheisensä menettämistä lähtien puolikkaalla työajalla. Hän on saanut itse määrätä työaikojaan.

Terveystieteiden haastatelluista kahden työyhteisössä on nykyään käytössä kolmikantaneuvottelu kun työntekijä on pitkällä sairauslomalla. Työterveyden edustaja, esimies ja työntekijä päättävät yhdessä työhön paluuseen liittyvistä asioista. Esimiehen tulee myös soittaa pitkään sairauslomalla olevalle. Kummankaan surevan kohdalla ei ollut minkäänlaisia keskusteluja tai tapaamisia. Toinen haastateltava ei tiedä olisiko esimies ja työterveyslääkäri jutelleet keskenään hänen tilanteestaan. Toisen haastateltavan esimies ei ilmeisesti koskaan kertonut omalle esimiehelleen alaisensa tilanteesta tai ollut yhteydessä työterveyshuoltoon. Ylempi esimies sai asian selville yli viisi vuotta tapahtuneen jälkeen ja on pyydellyt kovasti anteeksi itsensä ja lähiesimiehen puolesta. Haastateltavan mielestä lähiesimies ei kyennyt kohtaamaan aidosti surevaa vaikka on itse kohdannut.

6.7.2 Työkyky ja sen seuranta

Työkyky on vajaa kauan ja sen palautumiseen saattaa kulua pitkä aika. Työkyvyn heilahtelut kestävät vuosia. Työpaikalla tulee sisäistää, kuinka paljon ymmärtävä asenne hyödyttää osapuolia. Yleensä jokaisella on joskus elämässään vaihe, jolloin oman elämän vaikeudet vaikuttavat työntekoon. (Dyregrov & Dyregrov 2008. 187, 196) Työkyvyn pohtiminen ja työssä jaksaminen mietityttivät haastateltavia kovasti työhön paluun aikaan ja myöhemmin, väkivaltateon seurauksena lapsensa menettänyt haastateltava kertoo pohtivansa yhä edelleen työkykyään. Jokainen haastateltava kertoi ”*mieltineensä kykyään hoitaa työtehtäviään mutta myös sitä, selviääkö työnteosta.*” Myös työsuorituksen laatu mietitytti jokaista.

Haastateltavista peräti kolme kohtasi työssään vastaavanlaisia kokemuksia kohdanneita yksityishenkilöitä. Asiakkaiden asioita hoidettiin joko vastaanotolla, puhelimitse tai kirjeitse. Haastatelluista painottui erityisen negatiivisena kokemuksena nämä asiakkaat, joita oli pakko kohdata ymmärtävästi ja asioita edistäen vaikka haastateltavat kokivat sen vuoksi vahvaa ahdistusta. Kuten lähes vastasyntyneenä kuolleen vauvan äiti kertoo, ”*oma suru ja ahdistus tekivät työstä haastavaa. Töihin ei pystynyt keskittymään, oli tuska olla. Samalla joutui kuuntelemaan vastaavia kokeneita, joutui vastaanottamaan toisten tuskaa. Se sai kaiken tuntumaan vieläkin kauheammalta.*”

Yksi haastateltavista ei muista liittäneensä työhönsä minkäänlaisia ajatuksia kyvykkyydestään suorittaa työtä. Hän oli miettinyt pystyykö enää koskaan kirimään itseään kiinni muihin verrattuna ja tulemaan yhtä hyväksi. Hän on kokenut itsensä keskeneräiseksi muihin verrattuna ennen lapsensa kuolemaa ja sama keskeneräisyyden tunne on vahva yhä vieläkin.

Sosiaaliset verkostot kuvittelevat surun helpottaneen jos sureva ei osoita surua päällepäin, usein ajatellaan surevan toipuneen menetyksestään. Kuitenkin tutkimukset ovat osoittaneet, että esimerkiksi lapsensa menettäneen vanhemman surua ei hyväksytä. (Christ ym. 2003, 557) Leski on pohtinut missä määrin arkeen kiinni pääseminen on kiinni surevan toimintakyvystä. Hänellä ei ole käsitystä miten asiat olisivat hoituneet ilman hänen omaohjautunutta toimintakykyään. Etenkin jos hän olisi lamaantunut ja vain itkenyt tai todennut ettei pystykään työskentelemään. Hän on pohtinut paljon myös sitä, kuinka paljon työyhteisön tuen antamiseen liittyy se, millainen on ollut ennen läheisensä kuolemaa. Hän itse oli työskennellyt työyhteisössä pitkään ja oli ollut hyvä työtoveri sekä osallistunut avuliaasti työyhteisön asioihin. Vauvansa menettänyt haastateltava on pohtinut, että hänen kohdallaan työtoverit ja esimies vaikuttivat työkykyyn huonontaan sitä. Jos tukea olisi saanut ja paluu järjestetty häntä kuunnellen, työkykyiseksi palautuminen olisi tapahtunut nopeammin.

6.7.3 Voimavarat, työn kuormittavuus ja työsuorituksen laatu

Terveydenhoitoalan työ edellyttää fyysistä ja psyykkistä jaksamista ja kohtuolleen vauvan äiti pohti pystyykö keskittymään ja hoitamaan vakavasti sairaita potilaita. Väkivaltaisesti menehtyneen lapsen äiti painii jaksamiseen liittyvien kysymysten kanssa yhä vieläkin. Hän kokee tarvitsevansa apua ja tukea oman jaksamisensa mittaamiseen. Hänellä on tunnontuskia, puhutaan että masentunut on vain laiska. Itse hän on miettinyt mitä vetämättömyys ja saamattomuus todellisuudessa ovat, samojen aiheiden parissa hän on paininut koko sen seitsemän vuotta mitä on läheisensä kuoleman jälkeen ollut töissä. Työssäjaksaminen aiheuttaa yhä pohdintaa myös toisella haastatellulla.

Puolet haastateltavista kokee työpaikan tuen puutteen vaikuttaneen vahvasti työssäjaksamiseen. Yleisesti ottaen haastateltavat kokivat, että surevan oletetaan ja veloitetaan ilmaantuvan työpaikalle vaikka he itse kokevat kaiken täysin merkityksettömäksi. Tukea tarjoamaton työyhteisö heikentää jaksamista. Kohtuun kuolleen lapsen äiti näki jotain hyvää työyhteisössä, jota hänen mielestään leimasi piittaamattomuus. Hän oli toivonut saavansa työrauhaa ja totesi

haastattelussa ”*olin joo toivonut työrauhaa ja sehän kyllä toteutui. Sainkin olla aivan rauhassa itsekseni. Kontaktia ei otettu*”.

Työpaikoilla ei seurattu haastateltavien työssä jaksamista, työkykyä tai -tehoa. Työorganisaatioista näyttäisi puuttuvan malli miten suhtautua surevaan. Myöskään surevan vointia ja työkykyä ei seurata. Ainoa poikkeus on väkivaltaisen teon seurauksena lapsensa menettänyt äiti, jonka kohdalla osa-aikaisen työn myöntänyt taho seuraa hänen jaksamistaan. Osa-aikaisuus myönnetään määrääjäksi ja uusinta edellyttää työkyvyn tarkistamisesta yhdessä lääkärin kanssa. Vaikka osa-aikaisen työn jatkumisen epävarmuus on haastateltavan mielestä raskasta, hän on kokenut sen turvalliseksi, että edes joku taho seuraa hänen vointiaan.

Jaksamisen seuraamiseen liittyen yksi haastateltavista on miettinyt työpaikan ja toimialan rooli-odotuksia työntekijöille. Terveystieteiden alalla tunteita ei osoiteta ja hän ei ole koskaan näyttänyt suruaan tai siihen liittyviä tunteita työpaikalla. Esimies ja työtoverit ovat saattaneet kuvitella hänen jaksavan työtehtäviään ja ylipäänsä työssäkäyntiä. Itse hän koki, että ei jaksanut mitään. Hän on pohtinut olisiko työpaikalta ohjattu hänet itkuineen työterveyshuoltoon. Hän oli itse hakeutunut sinne, mutta kokemus oli ollut epämiellyttävä. Vastassa oli ollut kovasti hänen kohtalooaan itkenyt tuki, ja sureva ei kokenut saavansa minkäänlaista apua.

Surevaan kohdistuu tehokkaamman työskentelyn paineita samalla kun hän käy läpi suruaan. Se saattaa aiheuttaa huononmuuden tunnetta ja ajatuksen, ettei ole enää yhtä hyvä työntekijä kuin oli aikaisemmin. Seurauksena on joko entistä alhaisempi suorituskyky tai ärtymys työorganisaatiota kohtaan. (Bento 1994, 42) Surevien jaksamista tai työmäärää ei seurattu tai kysytty surevan näkemyksiä omasta työkyvystään. Toisaalta vauvansa menettänyt haastateltava löysi hyvääkin siitä, vaikka välinpitämättömyys aiheutti ikävää oloa. Hän koki valtavaa työkiukkua, mikä puolestaan antoi energiaa työn tekemiseen. Mitä kiukkuisempi hän oli, sitä energisemmin teki töitä. Hänen työmääränsä oli työyhteisön muita jäseniä huomattavasti suurempi ja hänellä oli kova paine suoriutua tehtävistä ripeästi, työpäivän aikana oli suoritettava tietty määrä tehtäviä. Haastateltavaa olisi auttanut, jos esimies olisi ottanut vastuuta ja roolia ja olisi osoittanut huolehtivansa hänestä. Työmäärä oli liian suuri, hän vastasi yksin asiakasmäärästä, jota olisi pitänyt hoitaa kolmen työntekijän voimin. Heikon työkykynsä huomioiden hän pyysi esimieheltään mahdollisuutta kevennettyyn työhön, mutta resurssipulan vuoksi se oli mahdotonta. Työyhteisön vaihduttua kahden vuoden jälkeen, seuraavassa työpaikassa esimies oli kiinnostunut haastateltavan jaksamisesta ja varmisteli aktiivisesti

työkuormituksen kohtuullisuutta. Haastateltavan mielestä ”*jaksamisen seuranta on täysin sattumanvaraista ja riippuu kulloisestakin työyhteisöstä ja esimiehestä.*”

Haastateltavien velvollisuuksien määrä on koettu raskaaksi työhön paluun aikoihin. Jaksaminen on ollut heikkoa ja haastateltavat kokevat joutuneensa repimään itsestään voimavaroja, jotta pystyivät palaamaan töihin ja työskentelemään päivittäin. Kuolleen vauvan äiti kertoi keskittyneensä työhönsä, sen lisäksi hän ei jaksanut mitään muuta. Kaikki muu tuntui ylimääräiseltä rasitteelta. Aikaisemmin sosiaalinen ja puhelias vitsinheittäjä halusi eristäytyä muista, hän koki sen paremmaksi voidakseen suojella itseään muiden loukkaavilta sanoilta. Hänen mukaansa ”*eristäytyminen helpotti töissä jaksamistani.*”

Haastateltavat luettelevat samoja kehittämisen kohteita. Mahdollisuus tehdä erilaista työtä aikaisempaan verrattuna olisi auttanut jaksamaan paremmin. Työhön olisi pitänyt pystyä palaamaan kevennetysti, osa-aikaisesti ja kenties työterveyden olisi pitänyt näkyä aktiivisemmin ja tarjota mahdollisuutta sairauslomaan. Eri tehtäviin palaaminen olisi auttanut kahta haastateltavaa ja työryhmään mukaan pääseminen olisi ollut tärkeätä. Kokonaisvastuu laajasta asiakokonaisuudesta koettiin liian raskaaksi. Haastateltavien kokemusten mukaan heidän oletettiin jaksavan ja pärjäävän, kiinnostusta heidän vointiaan kohtaan ei osoitettu. Työkykyyn tai –jaksamiseen liittyviä kysymyksiä ei kysytty työyhteisöissä.

Työ on toiminut myös voimavarana. Leski koki työhön paluunsa ajoittuvan vaiheeseen jolloin siihen ei liittynyt kielteisiä ajatuksia ja hän jaksoi olla töissä. Työ vei väkisinkin ajatuksia muualle kuolemasta, surusta ja uuden elämäntilanteen haasteista. Haastateltava totesi, ”*ettei työpaikalla ole vessaa jossa hän ei olisi käynyt itkemässä, vaikka toimistotiloja on paljon. Työ oli silti lepoa. Muutoin suru valtavasi mielen, itku alkoi yleensä lähes töistä lähdettyä ja jatkui kotona.*” Toinen haastateltava totesi työn olevan niin kiireistä, että tapahtunutta ei ehtinyt miettimään. Hän koki työnsä pelkäksi suorittamiseksi ja tehtävästä toiseen siirtymiseksi ja kun hän työpäivän jälkeen istahti autoonsa, totuus vyöryi päälle.

Suru ja menetys vaikuttavat kauan surevan työkykyyn ja jaksamiseen. Yhden haastateltavan työntekoa on muutettu niin, että ensimmäisen kerran yli kuuteen vuoteen hän tietää työskentelevänsä samassa yksikössä pidemmän aikaa, tieto lisäsi välittömästi hänen työjaksamisen tunnettaan. Jatkuvat muutokset ja uusien työtovereiden kohtaaminen on ollut äärettömän raskasta.

Surevan työkyky on usein heikkoa ja työsuoritus on tavanomaista heikompaa. Päätöksentekokyky voi olla olematonta, motivaatio ja keskittymiskyky ovat heikentyneet, sureva voi kokea olonsa epävarmaksi, työtaturmien määrä kasvaa. Reagointi on ylipäänsä heikentynyt. (Stein & Winokuer 1989, 94) Haastateltavat kokevat työsuorituksensa laadun erilaiseksi työhön paluun jälkeen. Työssä pärjäämisen kokemuksia on, mutta surevat kokevat että parastaan he eivät kykene tekemään. Leski on ihmetellyt jälkikäteen kuinka järkeviä raportteja hän on tuottanut työhön palattuaan, hänellä ei ole minkäänlaista mielikuvaa siitä mitä on tehnyt tai miten on toiminut. Hän on myöhemmin hämmästellyt hyvää työjälkeään. Itse nykyisessä esimiesasemassaan hän miettisi tarkkaan, millaista vastuuta antaisi surevalle.

Työn tekemiseen liittyen huonoimmaksi koettiin se, että *”työpaikalla ei ymmärretty surevan heikkoa työssä selviytymiskykyä työhön palaamisen jälkeen.”* Tämä toistuu jokaisen haastateltavan kokemuksissa. He eivät olleet mielestään työkykyisiä. Vauvansa menettäneet kokevat, että heidät laitettiin liian vastuullisiin tehtäviin. Väite siitä, että työyhteisö ei tunnista vauvan menetystä, saattaisi tämän tukemana pitää paikkansa. Haastateltavilla ei ole minkäänlaista käsitystä mitä he ovat saattaneet aiheuttaa työssään terveydenhuoltoalalla. Hoitovirheitäkin on voinut tapahtua. Muutaman päivän eläneen vauvan äiti kokee vahvasti, että hänen työsuorituksensa laatu ei kiinnostanut ketään työpaikalla niin kauan kun työt hoituivat. Molempien mielestä *”voisi olettaa terveydenhuoltoalalla työyhteisön ymmärtävän surevan heikon työnlaadun aiheuttavan mahdollisesti riskejä, mutta ilmeisesti niin ei ole.”*

6.7.4 Työhyvinvointi

Leski kokee työhön paluun äärimmäiseksi ponnistukseksi, vaikka hän on ollut tyytyväinen paluuseensa. Hänellä työpaikkaan ei liittynyt ikäviä asioita. Muutoin haastateltavan kyky arkisista velvollisuuksista selviytymiseen oli heikkoa, hän itse ihmettelee jälkikäteen miten on läheisen kuoleman jälkeen osannut edes ostaa ruokatarvikkeita kotiin. Työhön paluu oli hänelle hyvä asia.

Väkivaltateon vuoksi menehtyneen lapsen äidille on jäänyt vahvasti mieleen esimiehen huono suhtautuminen häneen. Surevalle yritettiin etsiä työroolia hänen palattuaan töihin, se oli erittäin negatiivista jaksamisen ja viihtymisen kannalta. Hän joutui kuulemaan monta kertaa kuinka hankala työntekijä hän on osa-aikaisen työnsä takia, esimiehen on vaikea sijoittaa häntä työtehtäviin ja työtunnit rajoittavat työntekoa. Se ei tuntunut oikealta. Hän koki, että ei voi

mitään tapahtuneelle ja sen seurauksille, ”lapsen kuolema ei ollut minun vikani ja miksi minun pitäisi kärsiä siitä, että lapsen kuolema vaikuttaa työkykyyni”.

Työyhteisön ja esimiehen suhtautuminen surevan toiveiden mukaan on sattumanvaraista. Haastatelluista ainoastaan leski koki suhtautumisen hyväksi ja hän on ainoa, joka mieltää työhön paluunsa onnistuneeksi. Hän kokee avoimuuden olevan avainasemassa jotta surevan paluu työhön onnistuu ja hän jaksaa käydä töissä. Hän uskoo ”avoimuuden antavan työnantajan puolelle avaimet toimia eli ainoastaan avoimella toistensa kohtaamisella työyhteisö ja sureva kommunikoivat surevan tilanteesta ja toiveista.” Haastateltava ei jutellut työkyvystään tai –tehostaan esimiehensä kanssa. Esimies tosin totesi ohimennen lesken vaikuttavan siltä, että tämä selviää. Haastateltava painottaa toivoneensa nimenomaan, että asiasta ei puhuta ja näin tapahtui. Hän koki, että häntä tai surua ei myöskään vähätelty. Lesken mielestä työhön paluu ei olisi onnistunut ilman työterveyshuoltoa, hän ei olisi pärjännyt töissä ilman apua. Säännölliset keskustelut työterveyslääkärin kanssa olivat arkeen palaamisen kannalta avainasemassa. Häntä tuettiin ja hänen paluunsa sujui hyvin. Avoimuutta ei katsottu koskaan heikkoudeksi. Myöhemmin lapsen tarvitessa apua hän sai tukea työyhteisöltä ja työpaikan johdolta. Naiset ovat äitejä ja vaimoja, ymmärrystä lapsen tilanteeseen löytyi välittömästi.

Lapsensa väkivaltateon seurauksena menettänyt äiti kokee, että hänen työkykynsä ja jaksamiseensa olisi vaikuttanut paljon avoin keskustelu työpaikalla. Hän koki kaikkien pelkäävän häntä. Hän kertoo, kuinka ”ehdotin myöhemmin yleistä ohjausta työpaikalla siitä miten suhtautua niihin työntekijöihin joilla on ongelmia. Kerroin samalla kuinka työuupuneiden määrä kasvaa ja tarvetta olisi rohkaista työyhteisön jäseniä välittämään toisistaan. Esimies suhtautui ehdotukseeni toteamalla sen kuuluvan työterveyshuoltoon ja voisin itse vihjata sinne asiasta.” Haastateltavan mielestä esimies ei olisi suuremmin voinut ilmaista kuinka vähän ehdotus kiinnosti häntä.

Työpaikan esimieskäytäntö saattaa olla surevalle hankalaa ja raskasta. Lapsensa menettäneellä äidillä on ollut työhön paluusta lähtien kaksi nimettyä esimiestä ja he ohjeistavat ristiriitaisesti, surevan on ollut välillä vaikea päättää kumman ohjeita noudattaa. Hänen mielestään surevana on vaikeata etenkin sen vuoksi, että esimiehiä on yhä vaikeampi tavoittaa. Vuosia sitten esimies oli edes fyysisesti läsnä, nykyään ei välttämättä lainkaan tavoitettavissa työvuoron aikana. Terveystieteillä esimies loistaa poissaolossaan, mutta vaihtoehtoisia tapoja tavoittaa hänet ei ole tullut.

Kolmen haastateltavan tuki ja apu työssä selviämiseen on tullut työterveyshuollosta. Neljäs haastateltava, muutaman päivän ikäisenä kuolleen vauvan äiti, sinnitteli suruun reagoimattomassa työpaikassaan kolme kuukautta. Hän oli äärettömän vihainen työnantajalle ja ylipäänsä kaikelle, mutta etenkin työpaikalle. Vihan aiheutti se, että yksikään työntekoon liittyvä ihminen ei vaikuttanut ymmärtävän tapahtunutta. Haastateltava palasi kovin työllistävään arkeen. Hän ei ehtinyt miettimään sairauslomalle jäämistä. Mikään työhön liittyvä ei lähtenyt sujumaan ja hän päätyi varaamaan ajan työterveyshuoltoon ja mietti aikaa varatessaan, että ehkä siellä huomataan hänen tarvitsevan sairauslomaa. Hän oletti muiden huomaavan hänen huonon työkykynsä. Hän seurasi vahvasti empaattisen työterveyshuollon ammattilaisen itkua ja lopetettuaan käynnit hyödyttämättöminä, hän oli jälkikäteen ajatellut että töissä ehkä sitten sanovat jos hän ei kykene työntekoon. Muut ainakin huomaisivat sen.

Sureva saattaa rakentaa turvaportin itsellensä jos työhön paluu tuntuu liian raskaalta. Väkivaltateon seurauksena lapsensa menettäneen äidin turvaportti oli työterveyshuolto. Hän ajatteli saavansa sen kautta apua heti tarvitessaan. Haastateltava kaipasi tukea ja ymmärrystä ja työterveyshuollon lääkäri tuntui ymmärtävän häntä. Keskustelut lääkärin kanssa auttoivat ja hän ei kokenut tarvetta uudelle sairauslomalle työhön paluunsa jälkeen.

Yksi haastateltavista, kohtukuolleen vauvan äiti, ohjattiin työpaikalta työterveyshuoltoon. Työpsykologi totesi sairausloman tarpeelliseksi ja ohjasi hänet työterveyslääkärille. Äiti oli ollut kaksi kuukautta töissä ennen uutta kuuden viikon sairauslomaa. Haastateltava koki tilanteen helpottavaksi. Hän oli itse ajatellut tarvitsevänsä sairauslomaa mutta koki, että ei voi hakea sitä sen vuoksi, että terveyshuollon ammattilaiset eivät ole sairauslomalla. Väkivaltateon vuoksi kuolleen lapsen äidin osa-aikaisen työajan edellytyksenä olevat säännölliset työkyvyn seurannat ovat tuoneet hänelle jonkinlaista turvaa siitä, että edes joku taho työhön liittyen seuraa hänen työkykyään ja jaksamistaan. Työterveyshuolto on ainoa suruun liittyvä kontakti työnantajan puolelta.

6.7.5 Työnteon merkitys

Ainoa työhön paluunsa hyväksi kokenut haastateltava on leski, joka ajattelee työyhteisönsä vastanneen hänen työkykyensä ja jaksamiseensa niin, että työ oli selvästi voimavara. Hän nauttii työnteosta ja työtoverit ovat läheisiä. Hänelle paluuseen liittyvä kuormittavuus liittyi fyysisen työympäristön vaihtumiseen väistötiloihin siirtymisen vuoksi sekä

organisaatiomuutoksiin. Osa työtovereista irtisanottiin ja esimies vaihtui. Ilman näitä asioita hän tuskin olisi kokenut mitään työnantajaan liittyvää kuormittavaksi.

Työ ja työnteko ovat tärkeitä kaikille haastateltaville. Työkykynsä rajalliseksi tuntenut lapsensa menettänyt on kyennyt tekemään puolikasta työaika ja olettaa sen jatkuvan. Työyhteisössä pysyminen on hänelle tärkeätä. Asiakkaiden antama myönteinen palaute tuntuu hyvältä ja ylipäänsä hän kokee saaneensa työhön liittyviä onnistumisen tunteita. Työ tuo rytmiä ja tunnetta siitä, että on arvokas jossakin asiassa tai yhteisössä. Se tekee hyvä itsetunnolle.

Työhön paluulla on myös muita merkityksiä. Leskelle työ oli turvapaikka ja piti ajatukset pois surusta. Hänen oli helpompi olla töissä kuin muualla, työpäivän jälkeen töistä oli lähdettävä kotona odottavan lapsen takia. Täysiaikaisen työpäivän tekeminen sujui hyvin, tosin hänellä oli mahdollisuus palata työhön ensin rajoitetuksi ajaksi ja paluu kesälomakaudella helpotti myös. Hän oli muutaman viikon töissä ja sen jälkeen neljä viikkoa kesälomalla. Hän kokee selviytyneensä työhön paluusta, *”sain palata itselleni hyvään työpaikkaan mutta tiedän, että voisi olla toisinkin. Vaikutusta oli siltäkin, että puolison kuolema ei tullut yllätyksenä. Siinä tapauksessa olisin varmaankin lamaantunut ja paluu olisi ollut erilaista”*. Työhön paluu oli hänelle oikea päätös. Elämä tuntui tarkoituksenmukaiselta ja työ toi rutiineillaan turvaa.

Työnteko muuttuu nopealla tahdilla ja haastateltavien työtehtävät ovat jatkuvassa murroksessa. Jatkokoulutus on yleistä terveydenhoitoalalla, ainakin lapsensa väkivaltateon seurauksena menettäneen työorganisaatiossa. Hän kertoo kokevansa *”ristiriitaa sen suhteen, että minun tavallaan annetaan osallistua koulutuksiin, mutta koen itse että puolikasta työpäivää tekevänä en voi kuluttaa työaikaani istumalla koulutuksissa.”* Hän kokee joutuvansa pinnistelemään jotta pärjää kaikissa paineissa. Esimiehet eivät luultavasti kieltäisi häntä kouluttamasta itseään, mutta hän itse kokee sen vääräksi muita työntekijöitä kohtaan. Haastateltavan mielestä työpaikalla on omat sanomattomat moraalinsa ja ne vaikuttavat.

Kehityskeskustelut ovat tärkeitä haastateltaville. Esimies, joka ei kertonut omalle esimiehelleen ja ilmeisesti ei muillekaan haastateltavan vauvan kuolemasta, ei olen pitänyt kehityskeskusteluja. Luultavasti esimies on merkinnyt kehityskeskustelut pidetyiksi. Pakollisten ja säännöllisten kehityskeskusteluiden puuttumiseen olisi varmasti puututtu.

Läheisen menetyksestä voi seurata työpaikan vaihdos sen seurauksena, että surun myötä sureva haluaa siirtyä toisenlaisiin työtehtäviin. Traumaattinen suru saattaa muuttaa niin voimakkaasti

surevaa, ettei vanhasta työstä löydy enää merkityksiä. Sureva haluaa kenties vaihtaa työhön, jossa kokee voivansa auttaa toisia. Ehkä työn kautta löytyy yhteys kuolleeseen, esimerkiksi eräs lapsensa menettänyt halusi kouluttautua uudelleen päästäkseen sairaanhoitajaksi sen jälkeen, kun oli sairaalassa seurannut sairaanhoitajia lapsensa kanssa (Hazen 2008, 81-82).

Lapsensa väkivaltateon seurauksena menettäneen äidin kohdalla muiden suhtautuminen häneen antoi kimmokkeen miettiä työpaikan vaihtamista. Riittämättömyydestä oli seurannut epävarmuus. Osa-aikaisen työn sovittaminen muiden normaalin pituiseen työaikaan tuo kollegoilta paineita hänelle. Nykyinen työ on tuntunut kuitenkin turvallisimmalta, sinne hän on aikanaan halunnut ja kokee osaavansa työtehtävänsä.

Vauvansa menettänyt haastateltava siirtyi toiseen työyhteisöön muutaman vuoden kuluttua läheisensä kuolemasta ja ensimmäisen esimiehen ja työyhteisön suhtautumisen vuoksi hän ei kokenut mistään työhön liittyvästä iloa, työ ei tuonut mitään hyvää tullessaan. Hän kävi kaksi vuotta töistä kokien, että mikään ei enää koskaan ole hyvin työntekoon liittyen. Asenne lähti muuttamaan uuden työyhteisön myötä. Hän koki saavansa ymmärättäviä työtovereita ja ymmärtävän esimiehen. Hän alkoi nauttimaan työnteosta. Työn merkitys on muuttunut vuosien saatossa. Hän on *”tajunnut että työ on vaan työtä ja vapaa-aika on olennaisinta”*. Haastateltava sanoo tekevänsä työn hyvin mutta erilalla aikaisempaan verrattuna. *”Jokainen löytäköön oman tyylinsä”*, hän toivoo.

6.7.6 Kokemukset tuesta ja vertaistuen merkitys

Osaako kukaan antaa tukea työpaikalla? Haastateltavien kokemusten mukaan se riippuu täysin niistä yksilöistä, joita työpaikalla kohdetaan. Haastattelujen perusteella heillä ei ollut ketään kenelle puhua työpaikalla. Toisaalta muutama haastateltava mielestä puhumiselle ei ole tarvettakaan, koska avautumisesta ei saa mitään tukea. Työtoverit eivät ymmärtäisi, miksi siis edes yrittäisi kertoa. Haastateltavat joutuisivat kenties lohduttelemaan muita. Toinen vauvansa menettäneistä koki syyllistystä työyhteisöltä sen vuoksi, että oli aiheuttanut muille pahaa mieltä puhuessaan kuolleesta vauvastaan.

Haastatteluista korostavat henkilöstöhallinnon poissaoloa, todennäköisesti henkilöstöhallinto ei ole tiennyt surevien tilanteista. Yhdenkään surevan työnantajan henkilöstöosasto ei näyttänyt mitenkään suruun liittyen. Vertaistukea löytyi yhden haastateltavan työyhteisöstä.

Haastateltava tiesi vertaisen menetyksestä ja he vaihtoivat muutamia yhteisymmärrystä osoittavia lauseita keskenään työnteon lomassa. He työskentelivät eri tiimeissä.

Haastateltavat eivät ole saaneet tukea esimiehensä tai työyhteisönsä kautta. Avun hankkiminen oli kolmella täysin itsestä kiinni, neljäs ohjattiin työterveyteen työpaikalta. Hän toteaa ”*ihanaa kun toinen (työterveyslääkäri) sanoi että nyt on aika siirtyä sairauslomalle. Itse ajattelin etten sairaanhoitajana hae sairauslomaa, me sairaanhoitajat emme ole sairauslomalla.*” Yksi haastateltava hakeutui mielenterveyspalveluiden piiriin, muuta tukea hän ei ole saanut. Hänen asioitaan hoitanut mielenterveyspuoli ja työterveys eivät olleet muutoin yhteydessä kuin kenties pakollisen palautteen tai lähetteen muodossa. Kukaan työyhteisöstä ei varmistanut saako hän tukea tai pärjääkö hän. Hän etsi itse yhteydet ja huolehti lapselleenkin apua.

Haastateltavista yksi, lähes vastasyntyneenä kuolleen äiti, on käynyt useamman vuoden ajan vuotta psykoterapiassa. Sairaala oli ilmoittanut neuvolaan tapahtuneesta ja sitä kautta löytyi psykologinen sairaanhoitaja, jota sureva tapasi tiiviisti vuoden ajan vauvan kuolemasta. Terveydenhuoltoalan työntekijänä äiti oli kokenut alkuvaiheessa, että ei tarvitse apua. Myöhemmin hän on ollut tyytyväinen tukeen.

Useampi haastateltava haki itse aktiivisesti tukea suruunsa. Sururyhmät ja vertaistuki ovat olleet tärkeitä. Haastateltavilla on ollut kova tarve puhua suruaan ja se vaatii tietynlaisia kuuntelijoita. Ystävät esimerkiksi eivät välttämättä tuo lohtua suruun. Ystävien kanssa ei edes haluta puhua, koska surevat kokevat joutuvansa lohduttamaan ja kuuntelemaan muita vaikka kyse on heidän traumaattisesta surustaan. Vertainen tuntuu ymmärtävän puolesta sanasta mitä sureva tarkoittaa. Internetin kautta löytyneiden verkkotuttujen kanssa jaetut asiat tuovat lohtua. Vertaisten kanssa jaetaan asioita ja kuten useampi haastateltava koki töissä, siellä ei erityisemmin haluttu puhua surusta.

Vertaistuen lisäksi tukea on saatu lähisukulaisilta. Puolison merkitys elämässä eteenpäin pääsemisessä on ollut tärkeä. Haastateltavat kokevat, että ilman ulkopuolista tukea tuskin olisivat pärjänneet.

Työyhteisö unohtaa surun ja tuen osoittamisen. Työhön paluun onnistuneeksi kokenut leski ajattelee saaneensa tukea alkuvaiheessa ja puolen vuoden kuluttua hän oli miettinyt mahtaako kukaan työyhteisössä muistaa hänen menetystään. Hän ei itse tuonut suruaan esille muualla

kuin työterveyshuollossa. Hän toteaa, että ”*surua ei muisteta, ellei sureva itse kulje nenäliina kädessä työpaikalla.*”

Surun aaltomaisuutta ei huomioida työpaikalla. Kohtukuolleen vauvan äidin kokemuksen mukaan hänen surunsa nousujohteisessa vaiheessa tukea ja empatiaa oli tarjolla, tuska hellitti jossakin vaiheessa mutta työhön palatessaan hänellä oli kovin huono vaihe käynnissä, silloin kukaan ei ollut tarjoamassa tukea. Hän jäi yksin vahvan surunsa kanssa.

Haastateltavien mukaan kuollutta ei oteta koskaan puheeksi työyhteisössä, ainoastaan jos haastateltava itse alkaa puhua lapsestaan. Jos sureva vaihtaa työpaikkaa, seuraavassa työyhteisössä ei ole välttämättä kuolemasta tietäviä henkilöitä ja sureva ei ehkä koskaan kerro menetyksestään uudelle työyhteisölle. Työyhteisö on todella tärkeä surevalle ja vaikuttaa paljon siihen, millaiseksi hän kokee työpäivänsä. ”*Empaattiset ja positiiviset ihmiset ovat hyvää, uupuneet ja yllirasittuneet motkottajat huonoa.*” Negatiivisesti suhtautuvat työyhteisön jäsenet vievät voimavaroja kaikilta.

Haastateltavani kokevat haluavansa auttaa muita surun kohdanneita. Suruun liittyvät asiat vaikuttavat paljon työssä jaksamiseen ja työkykyyn. Haastateltavilla on omakohtaisia kokemuksia siitä, kuinka paljon suru vaikuttaa omaan jaksamiseen ja kuinka epäluontevaksi itsensä kokee työpaikalla. He tietävät kuinka paljon työhön paluu ja työnteko voi jännittää, etenkin se kokeeko itsensä tervetulleeksi ja hyväksytyksi. Vertaisen kohtaaminen on erilaista. Kaikki kokevat saaneensa aitoa empatiaa ja tukea vertaisilta, avoimuus ja asioista keskustelu onnistuvat saman kokemuksen kokeneiden kesken. Työyhteisössä ei olla surevan roolissa, ei välttämättä lainkaan muualla kuin suoraa tukea antavien tahojen kanssa, hoitohenkilöstön ja vertaisten.

Traumaattisen surun kokeneen haastateltavan ajatus vajaa kymmenen vuotta läheisen kuolemasta: *Työnteko kuuluu aikuisen ihmisen arkeen.*

7 JOHTOPÄÄTÖKSET

Traumaattinen suru vaikuttaa vahvasti surevaan, joten sureva ei ole samanlainen mitä oli ennen läheisen kuolemaa ja työpaikalla pitää ymmärtää suremisen yksilöllisyys. Työpaikalla on oltava tietoa traumaattisen surun vaikutuksista, jotta surevaa ymmärretään ja kyetään tukemaan häntä. Kukin suree tavallaan mutta yhteisten lainalaisuuksien puitteissa. Suru on aina raskasta, mutta traumaattisen surun poikkeavuus läheisen aikuisen menettämiseen liittyvästä surusta on tunnistettu ja erotuksena on todettu traumaattisen surun syvyys ja pitkäkestoisuus. Traumaattista surua on oman lapsen kuolema, läheisen itsemurha tai kuolema väkivaltateon seurauksena sekä työikäisen puolison menettäminen. Surulta puuttuu määräaika monessakin mielessä. Läheisen aikuisen kuolemasta seuraavan surutyön kesto on keskimäärin puoli vuotta, traumaattinen suru on vuosikausien prosessi. Traumaattinen suru on voimakkaampaa ilmentymiltään ja sen läpikäymistä saattaa viivästyttää esimerkiksi kotona asuvien lasten hyvinvoinnista johtuva vastuu. Traumaattinen suru, joka tunnetaan myös komplisoituneena tai patologisena suruna, aiheuttaa pitkäaikaista toimintakyvyn heikentymistä.

7.1 Traumaattisen surun vaikutukset ja aika ennen työhön paluuta

Läheisen kuoleman käsittely etenee työstämällä surua, se edellyttää surevalta psykologista ja tunnepohjaista työtä. Surutyö on etenkin henkistä työtä. Sureva työstää läheisen kuolemaa reagointi- ja käsittelymallien avulla, ja tavoitteena on traumaattisen tapahtuman muokkaaminen osaksi omaa elämää. Traumaattisessa surussa suhde kuolleeseen ei katkea, esimerkiksi vanhemman ja lapsen suhde jatkuu lapsensa menettäneen vanhemman omassa sisäisessä maailmassa. Surutyön avulla sureva rakentaa uudenlaisen suhteen kuolleeseen, kuolleen lapsen vanhempi opettelee elämään ilman lastaan ja arkisia häneen liittyviä velvoitteita ja arjen rytmitystä. Traumaattisen surutyön vaiheet ovat raskaita surevalle ja ne prosessoidaan tavanomaista kriisiä nopeammin. Sökkivaihe kestää muutaman päivän ja sen jälkeisen reaktiovaiheen kesto on yleensä muutamia kuukausia, traumaattisessa kriisissä muutamista päivistä vajaaseen viikkoon. Traumaattisen kriisin nostattamia tunteita ei kestä pidempään.

Ympäristön on annettava surevan surutyölle sen tarvitsema aika, surun työstäminen auttaa surevaa opettelemaan elämään ilman kuollutta. Kuolema on realismia surevalle ja tunteet ovat voimakkaita. Surussa pääsee eteenpäin tiedostamalla rajojaan eli surevan on tärkeätä kyetä

määrittelemään mitä tunteita ja millaista käyttäytymistä hän kestää. Sureva tekee surutyötään aktiivisesti vaikka se ei välttämättä näy hänestä. Välillä on helpommin kestäviä päiviä, välillä taas suru ja kaipaus ovat voimakkaina mielessä. Suru muuttaa surevan arvomaailmaa ja suhtautumista asioihin. Myös ihmissuhteet muuttuvat. Sosiaaliseen ympäristöön kuuluvien ihmisten käyttäytymisestä ja suhtautumisesta riippuen osasta tulee tärkeämpiä kuin aikaisemmin kun taas toisten merkitys vähenee. Perheenjäsenten merkitys on aikaisempaa tärkeämpää ja arkielämä koetaan erilaisilla. Suru muuttuu siedettäväksi jos sureva voi luottaa tuskan pienenevän ajan mittaan. Surun kieltäminen ei auta.

Työnteko kuuluu työikäisen identiteettiin. Tutkimusten perusteella surevaa tulee rohkaista työhön paluuseen melko pian tapahtuneen jälkeen. Työn tuoma rytmi tarjoaa surevalla mahdollisuuden miettiä muitakin asioita kuin surua ja työyhteisön sosiaalisesta tuesta olisi hänelle apua. Surun käsittely vaatii aikaa ja se puoltaa mahdollisuutta työstä poissaoloon läheisen kuoltua, työhön kannattaa kuitenkin palata mahdollisimman pian.

Sairausloman edellyttämänä diagnoosina käytetään psyykkistä diagnoosia, joka ei kuvaa todellista tilannetta mutta saattaa osoittautua myöhemmin haitaksi. Suremiseen liittyvän poissaolon mahdollisuus auttaisi surevia. Esimerkiksi norjalaiset käyttävät active sick leave – mallia. Vastaavanlainen mahdollisuus antaisi suomalaisille sureville mahdollisuuden osa-aikaiseen työntekoon, jolloin työpaikan edut olisivat käytettävissä samalla kun he voisivat olla pois töistä surun vaikeina hetkinä. Sureva pääsisi takaisin arkirytmiin ja osaksi sosiaalista työyhteisöä. Tällainen osa-aikaisen työskentely, sairausloman korvaava malli, saattaisi edellyttää työn räätälöintiä joidenkin työprosessien osalta.

Haastateltavat ovat joutuneet hakemaan apua itsellensä, haastatelluista yhdelle neljästä järjestettiin apua hänen pyytämättään. Sairaala oli ilmoittanut vauvan kuolemasta neuvolaan, ja psykiatrinen sairaanhoitaja otti yhteyden äitiin. Muut kokivat tarvitsevansa apua ja he joutuivat miettimään mikä on oikea taho avun saamiseen. Yksi neljästä kokee päättäneensä itse työhön paluunsa ajankohdan. Hän hoiti työterveyshuollon kanssa sairausloma-asioitaan ja masennuspohjainen diagnoosi oli sairausloman edellytys. Asioiden hoitaminen riippui täysin hänen omasta aktiivisuudestaan. Kaikkineen seitsemän kuukautta sairauslomalla ollut haastateltava kävi parin viikon välein työterveyshuollossa kertomassa aina uudelleen lääkärille tapahtuneesta ja hakemassa seuraavan sairauslomajakson. Lääkärit vaihtuivat, joten hän kokee joutuneensa toistamaan yksityiskohtaisesti traagisia tapahtumia saadakseen tarvitsemansa sairauslomajakson, se oli erittäin raskasta. Saari (2000, 56) toteaa, että traumaattiseen suruun

saattaa liittyä depressiota ja sitä hoidetaan lääkkeillä. Masennusoireisiin tarkoitettu lääkitys vähentää oireita, mutta ei poista surun voimakkuutta. Tunteet pitää kohdata silloin kun ne tulevat, jotta sureva työstää suruansa ja pääsee siinä eteenpäin. Jokaisella haastatellulla oli voimakasta ahdistuneisuutta, kolmella eli 75 prosentilla oli masennusta ja yhdellä on diagnosoitu keskivaikea pysyvä masennus.

Psyykkiset oireilut olivat etenkin keskittymiskyvyn puutetta, yhä vuosia myöhemmin keskittymiskyky koetaan heikoksi. Oireiden moninaisuus ja pitkäkestoisuus on jäänyt haastateltavien mieleen. Nukkuminen poikkesi vahvasti aiemmasta ja surevat kokivat olevansa kovin väsyneitä jatkuvasti, unirytmitys myös vaihteli. Yksi haastateltava ajoi ensimmäisenä työhön paluun aamunaan työpaikkansa ohi ja hänen mukaansa se kuvasi hyvin hänen kognitiivista tasoaan. Toinen kertoi unohtaneensa parissa kuukaudessa reitin, jota oli ajanut päivittäin useamman kuukauden ajan.

Stressiä koettiin monesta asiasta, myös työhön paluusta. Työhön paluun aikoihin useammalla haastatellulla oli paniikkikohtauksia. Julkisissa paikoissa liikkuminen oli äärimmäisen ahdistavaa ja stressaavaa. Haastateltavat kokevat, että sosiaaliselta ympäristöltä puuttui kyky heidän kohtaamiseensa. Surevan kohtaamisen rituaalit puuttuvat ja sen seurauksena tuen tarve ja sen antaminen eivät kohtaa. Lähinkin sosiaalinen verkosto esittää surevaa loukkaavia kommentteja, surevat ovatkin usein varuillaan ja välttelevät tilanteita, joissa saattavat joutua kohtaamaan ystäviään tai tuttujaan. Toisaalta tukea saadaan yllättäviltä tahoilta. Oma koti on turvapaikka josta ei haluta pois ja kuten haastateltava totesi, siellä voi vaeltaa samoissa vaatteissa yöstä päivää suruaan läpikäyden. Kotoa poistuminen pelottaa ja se tuntuu vaativan kovasti voimavaroja. Surevat eivät kyenneet poistumaan kotoa kuoleman jälkeisinä viikkoina, he kokivat jaksamisensa äärimmäisen olemattomaksi. Tunne laimeni ajan mittaan.

Traumaattisen surun kokeneiden sosiaaliset suhteet ovat vähäisiä ja heikkoja työhön paluun aikoihin. Koetaan eristäytymistä, joka johtaa vuosien saatossa haastateltavien mukaan lähes erakoitumiseen. Suru täyttää ajatukset ja ulkopuoliset asiat eivät kiinnosta. Ne tuntuvat merkityksettömiltä. Täytyy muistaa, että traumaattisen surun kokeneiden vahvin yhteinen kokemus on sosiaalinen eristäytyminen, joka johtuu ympäristön kyvyttömyydestä kohdata heidät. Vihan tunteiden voimakkuus saattaisi yllättää sosiaalisen ympäristön jos tunteet näkyisivät ulospäin. Sureva ei automaattisesti koe vihaa, mutta se on yksi surutyön vaiheeseen kuuluva elementti. Vihan tunteet kumpuavat ympäristön asenteesta ja siitä miten sureva kokee tulevansa kohdelluksi. Sosiaalinen ympäristö ei osaa suhtautua surevaan ja kun surua ei

huomioida surevan läpikäydessä suruaan, vihan tunteet ovat yksi sen seurauksista. Asiakkaat, työtoverit ja esimies saattavat aiheuttaa surevassa vahvaa vihaa, jopa raivoa. Sureva kokee ympärillään olevien ihmisten käytöksen perusteella, että hän surutyönsä kanssa ei kuulu muiden arkiseen elämään.

Työ tuo joko onnistumisen tunteita tai päinvastaisia kokemuksia. Työhön paluun jälkeen työhön liittyvä itsetunto rakentuu työstä selviytymisen tunteista ja työyhteisön positiivisesta suhtautumisesta. Työhön paluun aikoihin surevan itsetunto on heikko. Pelkästään arkiseen rytmiin palaaminen voi tuntua pelottavalta. Sureva kokee itsensä kenties kyvyttömäksi suorittamaan mitään. Tarkoituksellisuuden tunteet liittyvät velvollisuudentunteisiin hoitaa elossa olevia lapsia, myös hyvä parisuhde tuo tunteita tarkoituksellisuudesta. Muuhun ei välttämättä liity lainkaan merkityksellisyyden tunteita. Traumaattisen surun kokeneet eivät koe moniroolisuuttaan rasittavaksi työhön paluun aikoihin. Kokemuksiaan jakaneilla naisilla on ollut vahva kaksoistaakka, vastuu lapsista ja kodista työn ohella, mutta elävät lapset antavat kimmokkeen jaksaa eteenpäin ja perheenjäsenten merkitys on suuri surevalle.

Työnteon kannalta on hyvä huomioida surevien kokemus väärässä paikassa olemisesta. Surevalla saattaa olla vahva tunne siitä, että hänen pitäisi olla fyysisesti esimerkiksi kotona hoitamassa vauvaansa, vaikka tietää vauvansa kuolleen. Myös itsensä syyllistäminen on vahvaa. Haastateltavilla oli vahva tarve löytää syyllinen lapsensa kuolemaan. He tiesivät että eivät olisi voineet estää kuolemaa, mutta syyttivät itseään siitä huolimatta. Jokainen sureva ei kuitenkaan välttämättä syyllistä itseään. Syyllisyyden lisäksi avuttomuuden tunteet ovat vahvoja. Työyhteisössä tulisi ymmärtää kuolleen muistamisen vaalimisen tärkeys. Kuolin- ja syntymäpäivät ovat raskaita surevalle. Sosiaalisen ympäristön tulee ymmärtää näiden päivien merkitys ja osoittaa osallistumisensa sallimalla surevalle tämän henkilökohtainen tapa päivien läpikäymiseen.

Surun käsittely etenee usein kohti uudelleen orientoimisen vaihetta. Tässä vuosia kestävässä ajanjaksossa sureva sopeutuu hiljalleen tilanteeseen ja luottamus tulevaan alkaa palautua. Hän hyväksyy surun ja tuskan tunteet pysyviksi osiksi omaa elämäänsä. Lopputulemana sureva on rakentanut uudenlaisen suhteen itsensä ja kuolleen välille. Se on lukuisten toistojen kautta tapahtuvaa ja kuoleman lopullisuuden ja uuden suhteen muokkautuminen kestävät kauan. On siis selvää, että surun kanssa opitaan elämään, siitä ei selvitä.

7.2 Surevana työpaikalla

Surevan täytyy päästä takaisin työhön sen sijaan, että hän jäisi kotiin ilman sosiaalisia kontakteja ja arkista rytmiä. Työkyky on vajaa kauan. Työnantajan tulee ymmärtää surun vaikutukset surevaan ja huomioida yksilöllisen suremisen vaikutus. Sureva tarvitsee tukea ja ymmärrystä. Työhön paluun vaikutus on yksilöllistä ja johtajien ja esimiesten pitäisi kyetä varmistamaan tukea ja ymmärrystä tarjoava paluu. Suomalaisissa työorganisaatioissa ei vaikuta olevan käytänteitä työhön paluuseen. Paluu on haastavaa, jos surevaan suhtautuminen on sattumanvaraista. Koulutus surusta ja surevien kohtaamisesta olisi hyödyllistä, etenkin jos omakohtaiset kokemukset läheisen kuolemasta puuttuvat (Bath 2009, 884). Työpajat ja työpaikoilla tarjottava suruun liittyvä koulutus lisäisivät esimiesten ja työtovereiden ymmärrystä surusta ja sen vaikutuksista surevaan työntekijään. Työyhteisön jäsenet saisivat tietoa surevaan suhtautumisesta. Benton (1994, 42) mukaan kannattaa huomioida surun vaikutusten kirjo työnantajalle. Ensinnäkin pitkittyneestä ja pahentuneesta surusta aiheutuu kustannuksia ja toisekseen surutyön terveesti läpikäynyt työntekijä on entistä vahvempi, sitkeämpi ja myötätuntoisempi.

Lähiesimies on surevan yhteys työpaikalle ennen paluuta. Lähiesimiehen vastuulla on myös yhteydenpito surevaan ennen työhön paluuta. Sureva itse ei välttämättä jaksa pitää yhteyttä tai yhteydenotto tuntuu vaikealta. Työpaikalta tulevaan kontaktiin suhtaudutaan positiivisesti ja huomioiminen eleeksi välittämisestä. Esimiehellä, työyhteisöllä ja työnantajan johdolla saattaa olla vaikeuksia suhtautua surevaa, kuitenkin moni esimies tulee kohtaamaan läheisensä menettäneen alaisensa jossakin työuransa vaiheessa. Ulkopuolisen asiantuntijan käyttäminen on varteenotettava vaihtoehto ennen surevan paluuta. Asiantuntija pystyy kertomaan suremisesta ja auttamaan työnantajaa jotta työntekijän paluuta tuetaan ja annetaan mahdollisuus onnistuneeseen paluuseen. Samalla työntekijät saavat itsevarmuutta surevan kanssa toimimiseen ja tunteita oikein toimimisesta, myös mallin miten heitä kohdeltaisiin vastaavassa tilanteessa. Sekin on tärkeää. Esimiehen olemassaolo ja tuki ovat surevalle erittäin tärkeitä, myös silloin kun surevan tukena on työpaikan kautta tarjottu ohjaus.

Benton (1994, 43) mukaan surun ja suremisen kohtaamisen ymmärtäminen hyödyttää työpaikkoja. Ymmärtämällä surun vaikutukset ja keskustelemalla tilanteesta avoimesti jotta työpaikan toiminta ei kuormita jo valmiiksi kuormittunutta työntekijää, konfliktit pienyvät kuten myös surijan liiallinen rasittaminen. Samalla työyhteisön odotukset surevaa kohtaan muuttuvat kohti ymmärtävämpää ja tukea antavampaa käyttäytymistä. Surevat kokevat

kuormittavansa työyhteisöä joustojensa vuoksi ja tilannetta ei helpota siitä muistutteleva esimies, kuten pitkään osatyökykyisen statuksella olevalle surevalle on käynyt.

Esimieheltä ja johdolta on löydettävä tahtoa surusta kertovan tiedon etsimiseen ja valmiutta määritellä toimintatapoja, jotta surua ymmärretään ja surevaa osataan tukea. Inhimillisyyttä osoittava toimintamalli tukee jokaista. Työpaikan osoittamaa tukea on lähinnä sairausloma tai ohjaaminen työterveyshuoltoon. Työpaikan suhtautuminen surevaan riippuu niistä henkilöistä, jotka sattuvat olemaan samalla työpaikalla ja kohtaavat surevaa. Surevaan suhtautumista ohjaavat työntekijän empatia, omat kokemukset ja arvomaailma.

Johdon ja esimiehen suhtautuminen vaikuttavat vahvasti siihen, minkä verran sureva kertoo työpaikalla surustaan. Käytännön kokemusten perusteella henkilöstöosasto ja työpaikan johto eivät reagoi mitenkään traumaattisen menetyksen kohdanneeseen surevaan, tieto ei todennäköisesti aina edes kulje lähiesimieheltä eteenpäin. Henkilöstöosaston tulee tukea lähiesimiestä käytännön asioiden suhteen ja toimia tarvittaessa tämän keskustelukanavana. Haastateltujen kokemuksissa työpaikkojen työsuojeluorganisaatiot eivät näkyneet surevan työhön paluussa mitenkään. Yhden haastateltavan työorganisaatiossa työskentelee työhyvinvointiasiantuntija jota haastateltava pitää ketjun heikoimpana lenkinä, yhteydenotoista huolimatta kyseinen työntekijä ei auttanut apua pyytäneitä surevaa. Traumaattisesta surusta kertominen on raskasta ja haastateltava ei käytännönläheisiä työhön liittyviä asioita käsittelevissä yhteydenotoissaan maininnut tarvitsevansa apua ongelmiin, jotka olivat seurausta hänen lapsensa kuolemasta. Todennäköisesti tieto ei kulkenut organisaation sisällä työhyvinvointiasiantuntijalle.

Sureva tarvitsee esimiehen riittävän aikaista asioihin puuttumista, avointa keskustelua ja työkykyä varmistavien toimenpiteiden toteuttamista. Surevalle pitää osoittaa, että hän on arvostettu työyhteisön jäsen ja osa sen sosiaalista piiriä. Kokemusten perusteella lähiesimiehet lähinnä ohittavat surun lyhyellä huomioimisella. Lähiesimies ei ota surua välttämättä lainkaan puheeksi, joten surun ja sen vaikutusten käsittely jää täysin esimiehen ja alaisen vuorovaikutuksen ulkopuolelle. Sattumanvaraisuus lähiesimiehenkin suhtautumisessa on ainoa yhdistävä tekijä. Oivana esimerkkinä surevan ensimmäinen esimies työhön paluun jälkeen, joka kuittasi surevan paluun mainitsemalla kuinka hänellä itselläänkin on ollut vaikeata. Sama huomioimaton linja jatkui kunnes sureva siirtyi toiseen työyhteisöön, jossa esimies huolehti aktiivisesti surevasta, tämän jaksamisesta ja työkyvystä. Työpaikan tuen puute vaikuttaa negatiivisesti työssäjaksamiseen.

7.3 Työyhteisön suhtautumisen vaikutus surevaan

Surevan ja työyhteisön jäsenten kannattaa kohdata toisensa avoimesti surevan palatessa työhön. Työtoverit voivat halata, osoittaa myötätuntoa ja kysellä surevan voinnista. Onnistuneeseen työhön paluuseen liittyy työyhteisön osoittama tuki, sureva tietää siitä työyhteisön huomioivan hänet ja hänen surunsa. Sureva pystyy kokemaan työhön liittyviä merkityksellisyyden tunteita jos työyhteisö osoittaa empatiaa ja tietää surevaa kohdanneesta traumaattisesta surusta.

Työpaikalla olevien ihmisten tapaaminen tuntuu vaikealta. Työyhteisön ja esimiehen käyttäytyminen ja sanat aiheuttavat yhden isoimmista haasteista surevalle. Haastatteluista nousi esiin tarve järjestää avoin tilaisuus surevan ja työyhteisön kesken, jossa kuolemaa ja surua käsiteltäisiin yleisesti ja surevan asioita käytäisiin läpi surevan ehdoilla. Jokainen sureva ei halua puhua surustaan, esimies voi surevan suostumuksella käydä työyhteisön kanssa läpi surua ja surevan tilannetta, tällöin esimies kertoo surevan toivomat asiat. Surevan toiveet tulee huomioida.

Työyhteisö asettaa rooli-odotuksia surevalle. Kolmen terveydenhoitoalalla työskentelevän kokemukset ovat lähes identtisiä keskenään. Terveydenhoitoalan haastateltavia jäi vaivaamaan työyhteisön kyvyttömyys heidän kohtaamiseensa. Eräs terveydenhoitoalalla työskentelevä sureva on pohtinut asiaa ja miettii ovatko työntekijät aivan väärällä alalla siinä mielessä, että jos myötäeläminen häntä kohtaa on useinkin hänen kokemansa kaltaista, onko se asiakkaitakin kohtaan yhtä välinpitämätöntä. Työyhteisö näyttäisi huomioivan surua surevan ensimmäisenä työpäivänä, yksittäinen työtoveri saattaa kysäistä vointia myöhemmin. Terveydenhoitoalalle on tyyppillistä vahvan työminän näyttäminen työpaikalle, se tarkoittaa työskentelyä samalla tasaisella työpanoksella ja neutraalia käyttäytymistä ilman ilon tai surun vaikutuksia olemukseen. Työpaikalla ei itketä. Neljäskään haastateltava ei näyttänyt tunteitaan työpaikalla, vaikka hän totesi työtovereiden varmasti huomanneen hänen itkettyneen olemuksensa. Työpaikalla ei ole naistenhuonetta jossa hän ei olisi käynyt itkemässä.

Avoimuus on työyhteisön suurin resurssi. Surevaa tulee kohdella hänen toiveidensa mukaisesti. Samalla työkaverit saavat varmistuksia oikein toimimisesta ja siitä, että he pystyvät tekemään jotakin surevan hyväksi. Surevalla on erilaisia tuen tarpeita. Sureva kaipaa vahvistavaa tukea eli osoitusta että hän voi puhua surusta, tietoa antavaa tukea eli mahdollisuuden saada tarvitsemaansa käytännön asioihin liittyvää apua ja hän tarvitsee myös tunnevuorovaikutusta

eli mahdollisuuksia osallistua sosiaaliseen vuorovaikutukseen. Työyhteisön antaman tuen tarve on kuukausia tapahtumasta ja surevalla on myöhemminkin vaikeampia päiviä esimerkiksi kuolleen syntymä- ja kuolinpäivänä.

Surevan työyhteisö kokee avuttomuutta miten suhtautua surevaan. Työyhteisöstä löytyy todennäköisesti jonkin verran halua toimia oikein surevan suhteen ja tukea ehkä halutaan osoittaa, mutta kumpaakaan ei osata toteuttaa. Surullinen työtoveri on haastava muille sen vuoksi, että työyhteisön on muutettava suhtautumistaan häneen. Työtovereiden pitäisi kyetä osoittamaan surevalle, että tunteet voi näyttää silloin kun ne tulevat. Haastateltavat yhtä lukuun ottamatta olivat saattaneet työyhteisön tietoon läheisensä kuoleman ennen paluutaan, neljäs ei tiedä välittikö lähiesimies tietoa työtovereille. Surevan itsensä on vaikea ottaa puheeksi tapahtunutta, he ovat mieluummin näyttämättä tunteitaan työpaikalla ja haluavat välttää itkua aiheuttavia aiheita ja työyhteisön pelätään laukovan loukkaavia kommentteja.

Osallistava sosiaalinen tukeminen antaa surevalle ja työyhteisölle mahdollisuuden surra yhdessä. Kokemusten perusteella välttelevä sosiaalinen tuki on huomattavan yleistä suomalaisilla työpaikoilla. Kokemukset piristämisestä, puheenaiheen vaihtamisesta surevan kertoessa suruunsa liittyvästä aiheesta ja teeskentely että mitään ei olisi tapahtunut, ovat yleisiä ja usein toistuvia kokemuksia. Kun työtoveri ottaa surun tai kuolleen puheeksi, hän osoittaa surevalle muistavansa mitä on tapahtunut ja välittävänsä työtoverista. Surevan on vaikea arvioida surusta vaikenevan työyhteisön asennetta. Hän saattaa kokea rasittavansa muita ja sen seurauksena hän vaikenee surustaan. Kokemusten perusteella surevat kokevat itsellensä turvallisemmaksi olla jakamatta suruaan työyhteisössä. Lohtua kaipaava myös pelkää joutuvansa itse lohduttajaksi. Siihen ei ole voimavaroja.

Työyhteisölle on olemassa hyviä ja yksinkertaisia käytänteitä, joilla se voi osoittaa välittävänsä surevasta ja huomioivansa tämän surua. Työtaakan vähentäminen ja työtehtäviin vaikuttaminen, yhteisiin sosiaalisiin tilanteisiin mukaan ottaminen ja ainakin kutsuminen, kuolleen mainitseminen ja herkkyys sekä kuunteluhaluuden osoittaminen ovat hyviä keinoja välittää surevasta työtoverista. Työpaikalla ei tarvitse pelätä, että kuolleen puheeksi ottaminen nostaa mieleen surullisia tunteita, kuollut on joka tapauksessa surevan mielessä koko aika.

Kokemusten perusteella surua ei huomioida työpaikalla. Loukkaavia kommentteja esitetään ja haastateltavat ovat kokeneet jopa lapsen kuolemaan liittyvää työpaikkakiusaamista.

Hienotunteisuuden ja välinpitämättömyyden raja on hiuksenhieno, jos työyhteisö ajattelee toimivansa hienotunteisesti jättämällä surun huomiotta. Surevaa ei sinänsä jätetä itsekseen, sen sijaan suhtautuminen jatkuu samanlaisena kuin ennen läheisen kuolemaa. Kokemuksista nousee esiin työyhteisön hämmentynyt käytös, jonka surevat kokevat positiiviseksi suhtautumiseksi ja he ajattelevat sen johtuvat työyhteisön epävarmuudesta suhtautua surevaan työtoveriinsa. Surevat ovat kokeneet, että heidän läsnä ollessaan työyhteisön jutustelu pyritään rajoittamaan tiukasti arkisiin työasioihin. Haasteltavat ovat kokeneet työyhteisön olevan kenties valmiita tarjoamaan tukeaan, mutta olevan epä tietoisia keinoista.

7.4 Surevan työhyvinvoinnista

Surevan työhyvinvointi muodostuu itse työnteosta sisältäen työpaikan rakenteet ja toimintatavat, työterveyshuollosta, työn ja perheen yhteensovittamisesta sekä työpaikan ulkopuolisista asioista. Työhön paluun oikea-aikaisuus mietityttää surevaa. Ainoastaan yksi neljästä haastateltavasta koki paluun ajankohdan sopivaksi. Työterveyshuollolla on merkittävä rooli. Yhteys työterveyshuoltoon on kenties jo avattu, jos sureva on hakenut sairauslomaa läheisen kuoltua. Kokemusten perusteella työterveyshuolto ei osallistu surevan työhön paluuseen, yhteys on yleensä surevan vastuulla. Yhden haastatellun esimies ehdotti työterveyshuollossa käymistä.

Kokemusten perusteella työhön paluun oikea-aikaisuus ja jaksamiseen sekä työkykyyn liittyvät kysymykset jäävät lähes aina selvittämättä. Työterveyshuolto tukee pitkältä sairauslomalta palaavaa ja joillakin työpaikoilla käytetään työterveyshuollon, työntekijän ja esimiehen välisiä kolmikantaneuvotteluja, joiden avulla pitkältä sairauslomalta palaavan surevan työhön liittyvät muutostarpeet saatetaan huomioida. Kahden haastatellun työyhteisöissä käytetään kolmikantaneuvotteluja, mutta kumpikaan ei tiedä miksi heidän kohdallaan niitä ei toteutettu.

Työhön palaava ei kykene jatkamaan työntekoaan sellaisena mitä hän oli ennen traumaattista läheisensä menettämistä. Saari (2000, 65) toteaa, että sureva ei ole täysin toimintakykyinen palatessaan työhön. Surevan pitäisi saada räätälöidä työtään ja työn kestoa työkykynsä mukaan. Työn sisältöä on ehkä muutettava. Asiakaskontaktien luonteesta riippuen myös ne tulee muokata surevan työkyvyn mukaan.

Sureva pohtii työkykyään työhön palatessaan ja asia saattaa mietityttää vuosikausia. Sureva kokee itse, että hän ei kykene suorittamaan työtehtäväänsä samalla teholla kuin aikaisemmin. Sureva yrittää tehdä työtä mahdollisimman hyvin, mutta tiedostaa aikaisempaan verrattuna heikomman suorituksensa. Työyhteisöstä lähtevä surevan todellisen työkyvyn seuranta ja työtehtävien muokkaaminen sen mukaan on äärimmäisen tärkeitä. Työnantajan kanssa pitäisi sopia millaista työtä sureva tekee palatessaan työhön. Kokemusten mukaan on rankkaa kohdata kriisiä potevia asiakkaita silloin kun oma suru on vahva. Erittäin hankalaa on vastaavanlaisia asioita kokeneiden asiakkaiden empatiaa vaativa kohtaaminen ja heidän asioidensa edistäminen. Kokemusten perusteella esimies ei muokkaa työtehtäviä surevan mukaan, sen sijaan työyhteisön jäsenet saattavat jakaa tehtäviä uudelleen helpottaakseen surevaa.

Heikentyneen työkyvyn kesto vaihtelee ja on haastavaa arvioida missä vaiheessa sureva kykenee täysipainoiseen työhön. Surevan toiveena on olla samanlainen työntekijä mitä hän oli ennen traumaattista suruaan ja hän pyrkii työskentelemään samalla teholla. Avoin keskustelu lähiesimiehen ja työntekijän välillä auttaisi molempia osapuolia. Avointa keskustelua puoltaa myös se tosiasia, että sosiaalinen ympäristö ei tunnista surua jos sen ilmentymät eivät näy selvästi, työpaikoilla on kuitenkin vahvat rooliodotukset joihin tunteiden näyttäminen ei kuulu. Lisäksi joissakin ammateissa ollaan ainoastaan työroolin edustajina, esimerkiksi terveydenhoitoalan työntekijältä odotetaan tietynlaista käytöstä mitä hän myös noudattaa. Vauvan kuoleman on todettu olevan traumaattinen tapahtuma, jota työyhteisössä ei välttämättä osata tunnistaa, silloin ei myöskään tunnisteta vauvan kuoleman merkitystä eikä ymmärretä kuoleman vahvaa ja pitkäkestoista vaikutusta surevaan vanhempaan. Rooliodotukset vaikuttavat myös niin, että työroolin turviin piiloutuvan työntekijän oletetaan jaksavan työssä ja pärjäävän vaikka totuus olisi päinvastainen. Haastateltava kertoi pohtineensa jälkikäteen, olisiko hänet osattu ohjata ammattiauttajalle jos hän olisi romahtanut työpaikalla ja näyttänyt todellisen vointinsa.

Tukahdutetusta tai äänioikeudettomasta surusta seuraa mielenterveydellisiä ongelmia, jotka aiheuttavat huomattavia taloudellisia kuluja työnantajalle. Työnantaja ei menetä pelkästään työntekijän panoksen vaan poissaolosta aiheutuvat seuraukset ovat sosiaalisia ja taloudellisia, jotka voivat olla hyvin korkeita. On siis tärkeitä kiinnittää huomiota siihen miten työpaikalla suhtaudutaan surevaan, myös surevan minäpystyvyyden käsityksiä ja vointia on seurattava. Suruprosessi laajenee ja pahenee jos se muodostuu äänioikeudettomaksi.

Sureva kaipaisi työntekoon liittyviä mittareita, joiden avulla selvitetäisiin hänen jaksamistaan ja työkykyään. Suomalaisilla työpaikoilla ei vaikuta olevan minkäänlaista surevan seuraamista. Malli surevan työkyvyn ja –tehon seuraamiseen puuttuu.

Surevaan askarruttaa työsuorituksensa laatu paluun jälkeen. Käsitystä omasta työsuorituksesta ei ole ja surevat ovat miettineet ovatko he kenties aiheuttaneet jopa potilasvahinkoja. Surevat kokevat esimiestensä laittaneen heidät liian vaativiin työtehtäviin. Työn laatua ei seurata työpaikalla ja surevien mielestä se ei kiinnosta, jos he pysyvät työtahdissa ja suorittavat tehtäviään. Terveystieteillä työskentelevien mielestä työyhteisön olettaisi ymmärtävän, että surevan työsuorite voi olla riski kaikille.

Surevan työntekijän työkuormitusta on pyrittävä vähentämään, tavoitteena on oltava hyvä psykologinen irrottautuminen työstä. Sureminen on kuormittavaa sellaisenaan ja se tekee työstä palautumisen haastavaksi. Sureva tarvitsee mielekkään työn, mahdollisuuden vaikuttaa omaan työhönsä, työaikoihin ja työtuntimäärään. Ne toimivat palauttavina voimavaroina, samoin kuin esimiehen ja työtovereiden tuki. Jatkuva tai liiallinen työn kuormittavuus uuvuttaa työntekijää ja saattaa ajaa surevan uudelle sairauslomalle.

Työnteko on tärkeää surevalle. Onnistunut työhön paluu tuo merkityksellisyyden tunteita. Työhön liittyvä elämänhallinnan tunne antaa surevalle varmuutta ja itseluottamusta. Sureva työntekijä kokee selvittävänsä työhön liittyvät haasteet, jotka kääntyvät uhkiksi sille joka ei koe elämänhallinnan tunteita. Työn merkitys työntekijälle muodostuu pitkälti siitä, miten hän kokee itsensä työhönsä liittyen. Työ on yleensä osa identiteettiä ja sitä kautta hyvinvointia ja psykologista terveyttä. Työ joko tuo vakautta ja tuttuuden tunnetta tai aiheuttaa epämuikavuutta ja työpaikan vaihtamiseen johtavia tunteita. Välinpitämättömästi suhtautuva esimies ja vastaavanlainen tai peräti vihamielinen työyhteisö ajavat surevan pohtimaan työpaikan vaihtoa. Surevan surun huomioimattomuus herätti kolmella neljästä halun vaihtaa työpaikkaa. Yksi vaihtoi työpaikkaa ja toinen siirtyi toiseen työyhteisöön. Kolmas koki, että ei löydä muuta työtä, työtehtävä vastasi hyvin hänen koulutustaan. Ainoa jolla ei noussut työpaikan vaihtoaikkeitä, oli työhön paluunsa onnistuneeksi kokenut haastateltava.

Huomiota kannattaa kiinnittää siihen tietoon, että traumaattisen kokemuksen kokeneista 30-40 prosenttia tarvitsee ammatillisapua tapahtuneen käsittelyyn. Ilman apua jääneillä on poissaoloja työstä ja sopeutumisvaikeuksia, joista koituu kustannuksia työnantajalle. Työhön palaava työntekijä tarvitsee ennen kaikkea tukea osoittavan esimiehen ja työyhteisön.

Kokemusten perusteella työpaikat eivät tarjoa tukea surevalle. Työpaikan ulkopuolista apua ei tarjota, surevan on aktivoitettava saadakseen ammatillisuutta. Apua ja tukea haetaan itse, tuen tarve on niin vahva että sitä jaksetaan hakea vaikka omat voimavarat koetaan muutoin erittäin heikoiksi.

Vertaistuki koetaan parhaimmaksi tueksi, ystäväpiiriin ei oleteta kykenevän vastaamaan surevan tarpeisiin. Vertainen tuntuu ymmärtävän puolesta sanasta mitä sureva tarkoittaa. Suomalaisten surujärjestöjen monipuoliset vertaistukipalvelut tavoittavat eri puolilla maata asuvat surevat. Osa tuesta on suoraa tukea koulutetulta vertaiselta ja osa on ammattilaisten tarjoamaa, koulutuksia järjestetään aktiivisesti ja palveluita pyritään tuottamaan jäsenten toiveiden mukaisesti. Vertaistukea on saatavilla tapaamisissa, internetin kautta, sosiaalisen median välityksellä, puhelimitse ja eri kanavia pitkin välitettävänä kirjoitettuna materiaalina. Haastateltavat saivat parhaita tukea nimenomaan vertaisilta. Tukea saadaan myös lähisukulaisilta.

Isoimmissa työorganisaatioissa voisi olettaa olevan muitakin vahvan surun ja kenties traumaattisen surun kokeneita, työpaikan sisältä saattaisi löytyä ihminen osoittamaan surevan kaipaamaa tukea tai vaihtoehtoisesti auttamaan henkilöstöosastoa ja esimiehiä kertomaan millaista tuen osoitusta, läsnäoloa ja käytännön työasioiden muokkausta sureva tarvitsisi. Vertaistuki työpaikan kautta on sattumanvaraista. Kahden haastateltavan työyhteisössä on ollut samankaltaisen menetyksen kokenut työntekijä ja näiltä henkilöiltä saatu tuki on koettu erittäin merkitykselliseksi. Tuen osoitus on ollut muutaman sanan vaihtamista silloin tällöin tai kevyt olalle taputus kohdattaessa. Nämä ovat olleet ainoita tuen osoituksia työpaikoilla.

Hyvin suunniteltu ja toteutettu surevan ohjaaminen takaisin työelämään on työnantajalle selkeä etu. Parantunut työhyvinvointi, pienemmät sairauspoissaolot, parempi tehokkuus joka johtaa työpaikan kohonneeseen tuottavuuteen ovat selkeitä hyötyjä työnantajan kannalta. (Gibson ym. 2011, 10) Kokemuksen mukaan surevien saama tuki on sattumanvaraista, sitä tarjotaan sattumanvaraisesti eri lähteistä ja välttämättä tuen saamisesta ei huolehdita ollenkaan. Seuraukset ovat laaja-alaisia ongelmia työkyvyssä ja työyhteisössä toimimisessa. Työssäjaksaminen ja palautuminen ovat heikkoa.

Traumaattisen surun käsittely on aina yksilöllistä vaikka yhteneväisyyksiä löytyy ajatusten ja toimintojen osalta. Traumaattisella surulla on pitkäkestoiset vaikutukset työntekoon. Aika ei paranna traumaattisen surun kokeneen haavoja, mutta ympäristöltään tukea ja ymmärrystä

saava surija oppii elämään surunsa kanssa ja palautuu ajan mittaan täyteen työkykyynsä. Surevan toiveena on olla samanlainen työntekijä mitä hän oli ennen läheisensä kuolemaa.

Tämä tutkielma paneutuu surevan työhön paluun kysymyksiin, ja useita jatkotutkimuksen aiheita löytyy pidemmän seurannan parista. Pitkittäistutkimuksilla pystyttäisiin tarkastelemaan muun muassa työkykyyn liittyviä kysymyksiä. Surun huomioimattomuuden aiheuttamien kulujen kartoittaminen työnantajan näkökulmasta ja laajempi käytänteiden kartoittaminen olisivat hyödyllisiä jatkotutkimuksen aiheita. Surun tunnistamattomuus työstä poissaolon vuoksi ei palvele surevaa, masennuspohjainen diagnoosi saattaa haitata surevaa myöhemmin. Työntekijät kohtaavat surua ja joillakin se on traumaattista, sureviin työntekijöihin liittyviä jatkotutkimusaiheita löytyy paljon.

LÄHDELUETTELO

Painetut lähteet

Bath, Debra (2009) Predicting Social Support for Grieving Persons: A Theory of Planned Behavior Perspective. *Death Studies* 33:10, 869-889.

Bento, Regina (1994) When the Show Must Go on. *Journal of Managerial Psychology* 9:6, 35-44.

Christ, Grace & Bonanno, George & Malkinson, Ruth & Rubin, Simon. Bereavement experiences after the death of a child. Field, Marilyn & Behrman, Richard (toim.) (2003) *When children die: improving palliative and end-of-life care for children and their families*. In Institute of Medicine. National Academy Press: Washington, DC.

Charles-Edwards, David (2009) Empowering People at Work in the Face of Death and Bereavement. *Death Studies* 33:5, 420-436.

Charles-Edwards, David (2001) Responding to bereavement at work. *Bereavement Care* 20:3, 41-42.

Cullberg, Johan (1991) *Tasapainon järkkyessä: psykoanalyttinen ja sosiaalipsykiatrinen tutkielma*. Helsinki: Otava.

Dyregrov, Kari & Dyregrov Atle (2008) *Effective Grief and Bereavement Support: The Role of Family, Friends, Colleagues, Schools and Support Professionals*. London: Jessica Kingsley Publishers..

Dyregrov Kari & Nordanger Dag & Dyregrov Arne (2003) Predictors of psychosocial distress after suicide, SIDS and accidents. *Death Studies* 27, 143-165.

Elias, Norbert (1982) *Kuolevien yksinäisyys*. Suomentanut Jari ja Paula Nieminen. Tampere: Tammer-paino Oy.

Engel, George (1962) *Psychological Development in Health and Disease*. Philadelphia: WB Saunders.

Genevro Janice (2004) Report on bereavement and grief research. *Death Studies* 28, 491-575.

Gibson, Joan & Gallagher, Mary & Tracey, Anne (2011) Workplace support for traumatically bereaved people. *Bereavement Care* 30:2, 10-16.

Hazen Mary (2008) Grief and the workplace. *The Academy of Management Perspectives* 22, 78-86.

Hyvärinen, Matti & Löyttyniemi, Varpu. *Kerronnallinen haastattelu*. Tiittula, Liisa & Ruusuvoori, Johanna (toim.) (2005) *Haastattelu. Tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus*. Tampere: Vastapaino.

Kauppinen, Kaisa. Työ on henkireikä – työssäkäyvän läheisen kuolema, suru ja siitä selviäminen. Kaisa Kauppinen ja Mia Silfver-Kuhalampi (toim.) (2015) Työssäkäynti ja läheis- ja omaishoiva – työssä jaksamisen ja jatkamisen tukeminen. Sosiaalitieteiden laitoksen julkaisuja 2015:12.

Kinnunen, Ulla & Mauno, Saija. Yhteenveto ja johtopäätökset. Kinnunen, Ulla & Mauno, Saija (toim.) (2009) Irtiottoja työstä: työkuormituksesta palautumisen psykologia. Tampere: Juvenes-Print.

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

Mauno Saija & Rantanen, Johanna & Kinnunen, Ulla. Palautuminen työn ja perheen yhdistämisen palapelissä. Kinnunen, Ulla & Mauno, Saija (toim.) (2009) Irtiottoja työstä: työkuormituksesta palautumisen psykologia. Tampere: Juvenes-Print.

Peräkylä, Anssi (1990) Kuoleman monet kasvot. Tampere: vastapaino.

Poijula, Soili (2002) Surutyö. Helsinki: Kirjapaja Oy.

Rosenblatt, Paul (1995) Ethics of qualitative interviewing with grieving family. *Death Studies* 19:2, 139-155.

Rowling, Louise (1999) Being in, being out, being with: affect and the role of the qualitative researcher in loss and grief research. *Mortality* 4:2, 167-181.

Rubin, Simon (1999) The two-track model of bereavement: Overview, retrospect and prospect. *Death Studies* 23:8, 681–714.

Ruusuvuori, Johanna. Litteroijan muistilista. Ruusuvuori, Johanna & Nikander, Pirjo & Hyvärinen, Matti (toim) (2010) Haastattelun analyysi. Tampere: Vastapaino.

Ruusuvuori, Johanna & Nikander, Pirjo & Hyvärinen, Matti. Haastattelun analyysin vaiheet. Ruusuvuori, Johanna & Nikander, Pirjo & Hyvärinen, Matti (toim) (2010) Haastattelun analyysi. Tampere: Vastapaino.

Saari, Salli (2000) Kuin salama kirkkaalta taivaalta. kriisit ja niistä selviytyminen. Helsinki: Otava.

Silver, Roxane ja Wortman, Camille. Coping with undesirable life events. Garber, Judy & Seligman, Martin E. P. (toim.) (1980) *Human Helplessness. Theory and applications*. London: Academic Press.

Stein, A.J. & Winokuer, Howard. Monday Mourning: Managing Employee Grief. Doka, Kenneth (toim.) (1989) *Disenfranchised Grief: Recognizing Hidden Sorrow*, MA: Lexington Books.

Tiittula, Liisa & Ruusuvuori, Johanna. Johdanto. Tiittula, Liisa & Ruusuvuori, Johanna (toim.) (2005) Haastattelu. Tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus. Tampere: Vastapaino.

Virtanen Petri & Sinokki Marjo (2014). Hyvinvointia työstä: työhyvinvoinnin kehittyminen, perusta ja käytännöt. Helsinki: Tietosanoma.

Waddell, Gordon & Burton Kim (2006) Is work good for your health and well-being. London: TSO.

Painamattomat lähteet

Haastattelut

Kalajanniska, Sanna. Huoma – Henkirikoksen uhrien läheiset ry, toiminnanjohtaja. Haastattelu 3.3.2016.

Mynttinen, Sirpa. Suomen Nuoret Lesket ry, toiminnanjohtaja. Haastattelu 9.3.2016.

Rantanen, Sanna. KÄPY – Lapsikuolemaperheet ry, vs. toiminnanjohtaja. Haastattelu 24.2.2016.

Suihkonen, Viivi. Surunauha ry, toiminnanjohtaja. Haastattelu 18.2.2016.

Kalajanniska, Sanna & Mynttinen, Sirpa & Rantanen, Sanna & Suihkonen, Viivi. Skype-haastattelu 30.3.2016.

Digitaaliset lähteet

Suomen virallinen tilasto (SVT) 2013: Kuolleet [Kuolleiden määrä kasvoi vähän vuotta aiemmasta]. ISSN=1798-2529. 2012. Helsinki: Tilastokeskus [viitattu: 11.5.2016].
Saantitapa: http://www.stat.fi/til/kuol/2012/kuol_2012_2013-04-12_tie_001_fi.html