

# Työyhteisön turvallinen vuorovaikutus ja dynamiikka

Marjo Kokko

SIRIA OY

PE 26.1.2024  
KLO 9-10.30

### Työyhteisön turvallinen vuorovaikutus ja dynamiikka

- yhteisesti sovitut säännöt ja toimintamallit
  - kirjoittamattomat säännöt
  - vuorovaikutustyyli
  - tunteet, mentalisaatio, erilaiset kokemukset, uskomukset
- Millainen on työntekoa tukeva kulttuuri?
  - Johtajuuden rooli



# Traumainformoitu työote

- Tavoitteena luoda työyhteisö, jossa työntekijöiden ja asiakkaiden uudelleen traumatisoituminen ehkäistään ja heidän hyvinvointiaan vahvistetaan monin tavoin.
  - > mm. kohtaaminen, läsnäolo, luottamus, turvallisuus, kiireettömyys
- Traumatietoinen näkökulma tuo lisää työkaluja niin asiakkaan toiminnan/ käyttäytymisen ymmärtämiseen kuin oman työhyvinvoinnin ylläpitämiseen.
- Sijaistraumatisoituminen tapahtuu samojen mekanismien mukaisesti kuin emotionaalinen traumatisoituminen. Traumatietoisuus auttaa myös työntekijää itseään ymmärtämään omia reaktioitaan ja voimavarojaan.
- Traumainformoitu työote lisää työntekijän itsetuntemusta ja -reflektiota, vuorovaikutus-/ mentalisaatiokykyä ja myötätuntoa itseä ja toisia kohtaan.

# Myötätunto

- Myötätunto korostuu traumatietoisessa orientaatioissa. Se on pohja yhteisen turvallisuuden ja luottamuksen kokemiselle. Myötätunto taas syntyy, kun ymmärrämme itsemme ja toisten käyttäytymismallien taustalla olevat mekanismit.
- ”Tietoisuus ja ymmärrys omista tunnehaavoista auttaa auttajaa auttamaan. Myös sen hyväksyminen, tiedostaminen ja tunnistaminen että auttamistyöhön etsiytyneet ovat usein itse haavoittuneita vahvistaa auttajan toimijuutta ja tuo terveyttä työhön.”(M. Lindqvist)
- Myötätuntoa on enemmän työyhteisössä, jossa voi avoimesti keskustella ja ottaa esille monenlaisista asioista esim. epäonnistuminen, keskeneräisyys, onnistuminen, jännittäminen.
  - Yhteinen jakaminen mallintaa avoimuutta ja luo turvallisuutta.

## Millainen on tukeva työnteon kulttuuri?

- Työskulttuuri muodostuu kirjoitetuista ja kirjoittamattomista säännöistä siitä, miten työorganisaatiossa tulisi toimia ja käyttäytyä.
- Mitä selkeämmin ja avoimemmin yhdessä sovitut säännöt on luotu ja sanoitettu, sen selkeämmin niitä noudatetaan ja sen vähemmän jää tilaa kirjoittamattomille säännöille.
- Tukeva työskulttuuri sisältää toimivia tottumuksia ja tapoja, jotka vahvistavat työyhteisöä.
- Johtaja tärkeässä roolissa työskulttuurin rakentuksessa/ muutosvaiheessa.
  - > Johtaminen mahdollistaa kulttuurin kehittymisen



# Työkulttuurin eri tasot

Organisaation määrittelemät ydintehtävät: **Miksi tätä työtä tehdään?**

Työn sisällön kautta määritellyt tehtävät: **Millaista tämä työ on?**

Työtä ohjaavat arvot, ihmiskäsitys, kohtaaminen, toimintatavat: **Miten tätä työtä tehdään?**

Tavoitteet ja toiminnan arviointi: **Mitä saavutimme ja mitä haluamme jatkossa?**



# Turvallinen vuorovaikutus

## Turvallisuus

>fyysinen (mm. toimintaympäristö, työtilat, tarvikkeet, rakenteet, tekniikka)

>psykkinen (mm. psykologinen turvallisuuden tunne, luottamus, mahdollisuus vaikuttaa ja kokea arvostusta, tuen ja palautteen saaminen, avoimuus, kannustaminen, kannattelu)

- Selkeä työnkuva ja toimintamallit, ennakoitavuus
- Selkeät säännöt ja ohjeistukset
- Tasapuolisuus
- Työpaikan toimiva struktuuri
- Avoin, hyväksyvä kohtaaminen
- Lupa olla oma itsensä
- Omien/ toisen rajojen kunnioittaminen
- Läsnäolo, kiireettömyys
- Voidaan olla erimieltä asioista
- Saa tukea toisilta ja osaaminen/ vahvuudet huomataan
- Voi olla keskeneräinen ja saa tehdä virheitä
- Erilaiset tunteet saa näkyä

# Miten yhdistää traumainformoitu ja kohtaava johtaminen?

## Traumainformoitu työote

- Työpaikassa huomioitu etukäteen traumaattisten asioiden kohtaaminen ja toimintamallit sekä työntekijän ja asiakkaan näkökulmasta > tavoitteena ennaltaehkäistä trauman aktivoituminen ja sijaistraumatisoituminen.
- Turvallisuus ja luottamus oman työpaikan tukeen
- Selkeät toimintamallit
- Avoin tunneilmapiiri ja vuorovaikutus
- Riittävä/ jatkuva koulutus työtehtävään nähden
- Työntekijällä riittävä aika itsereflektointiin > asiakasmäärän juostavuus tilanteiden mukaan
- Palautteen saaminen omasta työstä.
- Johdon tuki omalle työlle tärkeä(johto tietää, millaista työntekijän työ on)

## Tukevan työnteon kulttuuri

- Työpaikassa selkeät yhteiset kirjoitetut säännöt ja vähän "kirjoittamattomia" sääntöjä, joka tukee työpaikan hyvää ilmapiiriä ja arvostavaa käytöstä.
- Asioista viestitään selkeästi, johto ei käytä viestinnässä "välikäsiä".
- Kannustava ilmapiiri, jossa työntekijöiden vahvuudet tunnustetaan ja hyödynnetään.
- Turvallisuus ja luottamus
- Avoin vuorovaikutus
- Arvoihin, tapoihin ja tottumuksiin on helppo sitoutua.
- Arjen struktuuri tukee hyvinvointia: esim. työn rytmitys, lounastauot, palaverikulttuuri, ylitöiden tekeminen, työaika yms.



# Miten yhdistää traumainformoitu orientaatio ja kohtaava johtaminen?

---

- Pohtikaa 4 hengen ryhmässä, millaista johtamista syntyy kun integroidaan traumainformoitu työote, tukeva työskulttuuri ja johtaminen?
- Kirjatkaa ideoita ylös.
- Aikaa 15 min.



# Ideoita työyhteisön kehittämiseen kohti traumainformoitua työtä

- Suunnitelmallinen perehdytys, jota päivitetään yhteisesti oman työyhteisön tarpeista käsin.
  - Panostetaan perehdytykseen
- Sovitut toimintamallit ”traumatilanteissa”
  - Kartoitetaan työyhteisön erilaisia tarpeita ja suunnitellaan valmiiksi toimintamalleja
  - Kartoitetaan työyhteisön traumaosaaminen ja tarvittaessa koulutetaan henkilökuntaa.
- Kartoitetaan mahdollisimman tarkasti työhön kuuluvat haastavat tilanteet/ riskit, jotka saattavat kuormittaa työntekijöitä.
  - Tekee näkyväksi työn kuormituskohdat
- Oman työn tarkastelu ja kehittyminen:
  - Selkeä työnkuva
  - Itsereflektointi/ yhdessä reflektointi
  - Koulutukset
  - Työnohjaukset

# Ideoita työyhteisön kehittämiseen kohti traumainformoitua työotetta

- Työyhteisön hyödyntäminen oppimisessa
  - Onnistumisten ja virheiden jakaminen
  - Ristiriitaisista asioista keskusteleminen ja eri näkemysten pohtiminen
  - Työn kehittäminen yhdessä
  - Tutor- työskentely/ Pari- työskentely
  - Toiselta oppiminen
- Yhteisten tavoitteiden tarkastelu
  - Yhteiset keskustelut tavoitteista
  - Työpajat
  - Ryhmäkeskustelut

# Ideoita johtamiseen

”Vain sietoikkunassa voidaan aidosti oppia ja kohdata toisemme.”

- Miten mahdollistan työntekijöille ”sietoikkunassa” pysymisen?
- Miten itse huolehdin pysymisestä sietoikkunassa?
- Miten pidän itsestäni huolta?
- **Organisoi** työn puitteet työntekijöille houkutteleviksi ja mielekkäiksi
- Aito, läsnäoleva kohtaaminen
- Johtaja ylläpitää dialogia
- Johtaja mallintaa työkulttuuria
- **Helposti lähestyttävä** ja saavutettavissa
- **Motivoiva, kannustava**
  - Tuntee työtehtävät ja niiden haasteet
- Jämäkkä, tasapuolinen
- **Antaa palautetta**, huomaa hyvän, arvioi toimintaa
- Perustelee selkeästi
- Hyvät tunnetaidot, osaa lukea tilanteita



# KOTITEHTÄVÄ: Kartoita oman työpaikan resursseja ja haasteita/ riskejä

Työpaikan resurssit, joita osataan käyttää	Työpaikan vajaakäytöllä olevat resurssit	Työn riskejä/ haastavia kohtia	Idea riskin pienentämiseen	Idean toteutus

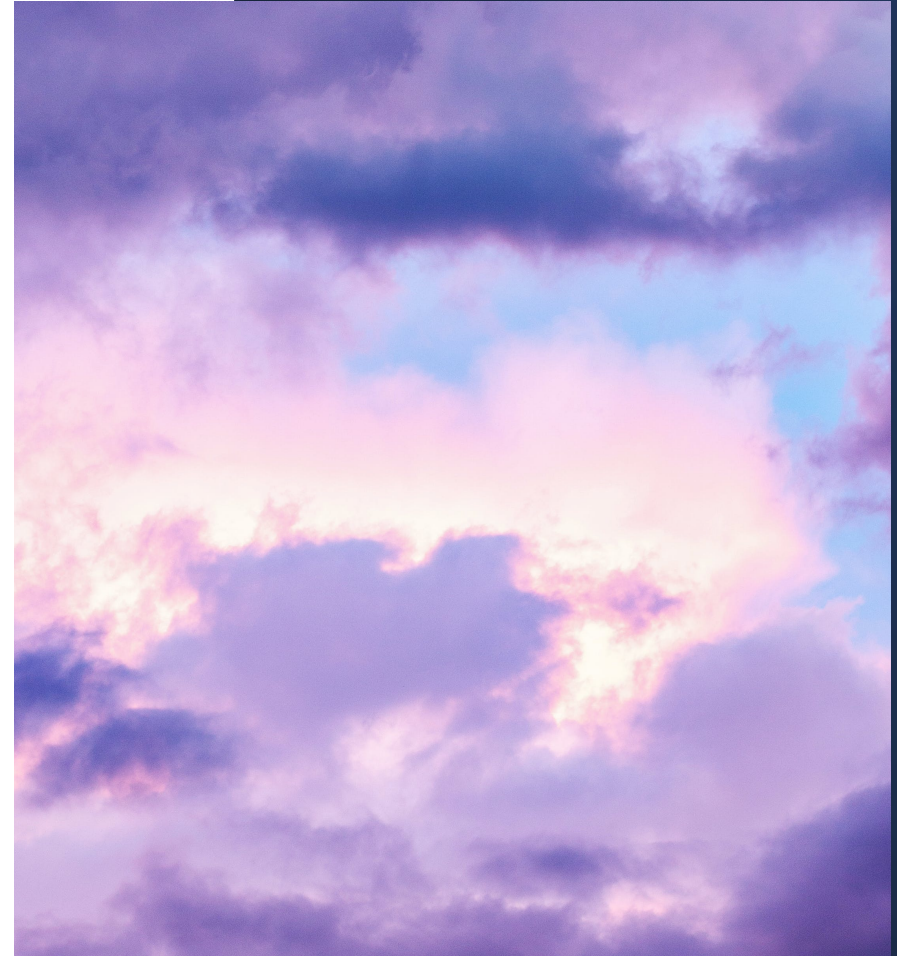
# Haasteita dynamiikassa

Työyhteisön dynamiikan tyypillisiä haasteita:

- Joustamattomuus
- ”Kirjoittamattomat säännöt”
- Suojautuminen, välttely
- Tulee tarve suorittaa ja kiireen tunne
- Vertailu
- Jännittyneisyys, kireys
- Vaativuus ja voimakas kontrolloinnin tarve/ esim. ei luoteta toiseen
- Voimakas kritiikki/ esim. johtaja on rankaiseva
- Valtapelit, epäselvät roolit
- Klikiytyminen
- Poissaolot lisääntyä

# Työntekijän jaksaminen

- Hälytysmerkkejä kuormituksesta:
  - Työ tulee vapaa-aikaan, uniin, ajatukset ovat kiinni työssä
  - Työntekijä sivuuttaa asiakkaan kertomia asioita, vaikka ne ovat asiakkaalle tärkeitä
  - Ei osaa pitää ammatillisia rajoja
  - Haastaa asiakasta, provosoituu
  - Neuvoo ei-halutulla tavalla, ei osaa lukea tilannetta
  - Työskentelee viranomaisroolin takaa, suorittaa työtä teknisesti
  - Kokemuksellinen ja välittävä ote puuttuu, ei pysty kohtaamaan asiakasta aidosti
  - Asiat tuntuvat kasautuvan, aloitekyky vaikeutuu
  - Keho käy ”ylikierroksilla” tai olo on poikkeuksellisen väsynyt



# Sijaistraumatisoituminen

- Sijaistraumatisoituminen voi kehittyä, jos kohtaa työssään toistuvasti asiakkaita, joissa on potentiaalisesti traumatisoivia elementtejä esim.
- Asiakkaan trauman kuunteleminen
- Nopeasti kriisiytyvät asiakastilanteet
- Uhan tunne
- Keinottomuus
- Asiakkaan voimakkaat reaktiot, tuskaisuus, tuskaisuus, vihaisuus
- Asiakastilanteiden toistuva puutteellinen reflektointi altistaa sijaistraumatisoitumiselle

