

Trauman kokeneen kohtaaminen

TRAKON hanke



Euroopan unionin
osarahoittama

SeAMK 
SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU
SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES



TRAKON

Trauman kokeneen kohtaaminen

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?

- Työnkulttuuri 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 työnkulttuuri sisältää toimivia tottumuksia ja tapoja, jotka vahvistavat työyhteisöä.
- Johtaja tärkeässä roolissa työnkulttuurin rakentuksessa/ muutostilanteissa.
 - > Johtaminen mahdollistaa kulttuurin kehittymisen



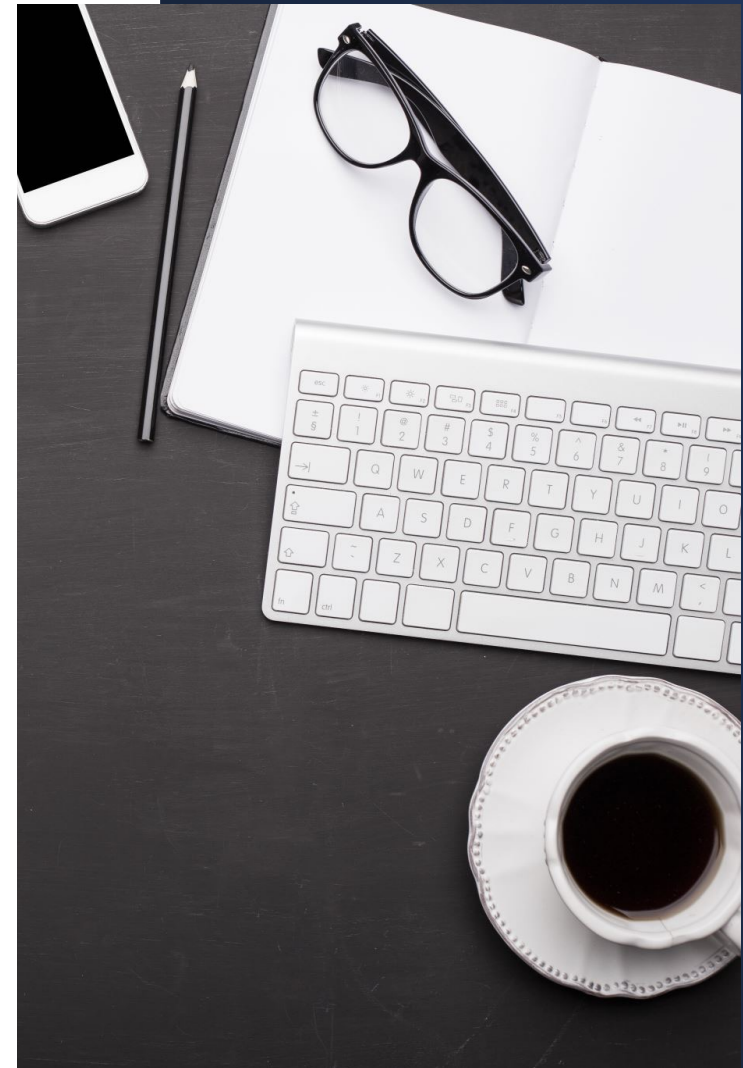
Työkulttuurin eri tasot

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)

>psykykinen (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 kirjatetut 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 tunnistetaan 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

Ideita 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

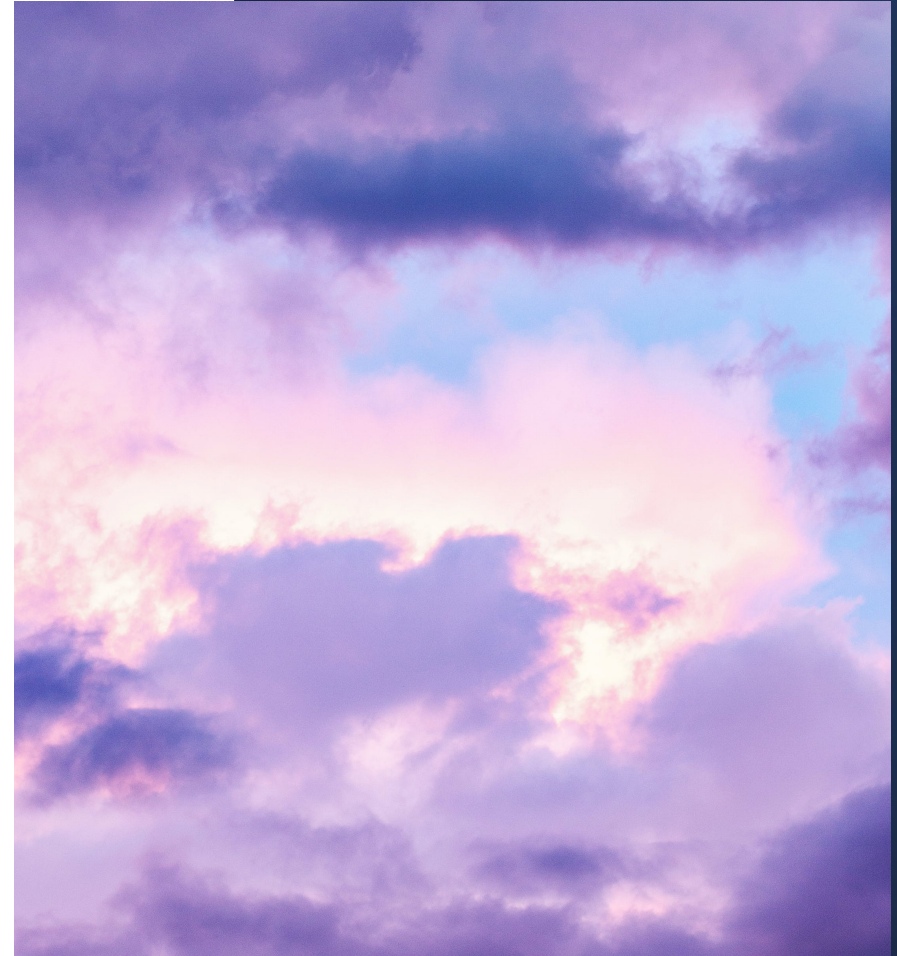
Haasteita dynamiikassa

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 lisääntyy

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 ”ylikierröksillä” 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

