

Trauman kokeneen kohtaaminen

TRAKON hanke

Euroopan unionin osarahoittama

SeAMK
SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU
SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

TRAKON
Trauman kokeneen kohtaaminen

Esihenkilö työhyvinvoinnin edistäjänä



CC Kati Sarvela 2024

Traumainformoitu lähestymistapa organisaation eri tasoilla



CC Kati Sarvela 2024

Oppimistehtävä



Kirjoita mieleesi nousevia ajatuksia traumainformoidusta työotteesta ja ammatillisesta etiikasta.

CC Tiina Hautamäki

Oppimistehtävä



Millaista on traumainformatiivista otetta soveltavan esihenkilön vuorovaikutus?

Kirjoitusaikaa viisi minuuttia. Käydään keskustellen läpi, millaisia ajatuksia osallistujilla on ja mitä haluaisivat toisille jakaa.

CC Tiina Hautamäki

iloa
Ja toivoa

TRAUMAINFORMOITU SYSTEEMINEN MUUTOS WALESISSA

1. Haastetaan siiloutuneet työskentelytavat ja entiset rahoitus- ja tuloskehykset.
2. Tarkastellaan ja järkeistetään liian byrokraattisia prosesseja, jotka palvelevat järjestelmää eivätkä yksilöä.
3. Rakennetaan ympäristöä, jossa luovuus ja sujuva yhteistyö kukoistavat.
4. Edistetään monialaista yhteistyötä, jossa kaikki toimijat ja yhteistyökumppanit jakavat vallan tasapuolisesti.
5. Vältetään yksilöllistämästä ongelmia tavoilla, joilla leimataan ihmisiä tai rajoitetaan heidän monipuolisten palvelujen saatavuutta.



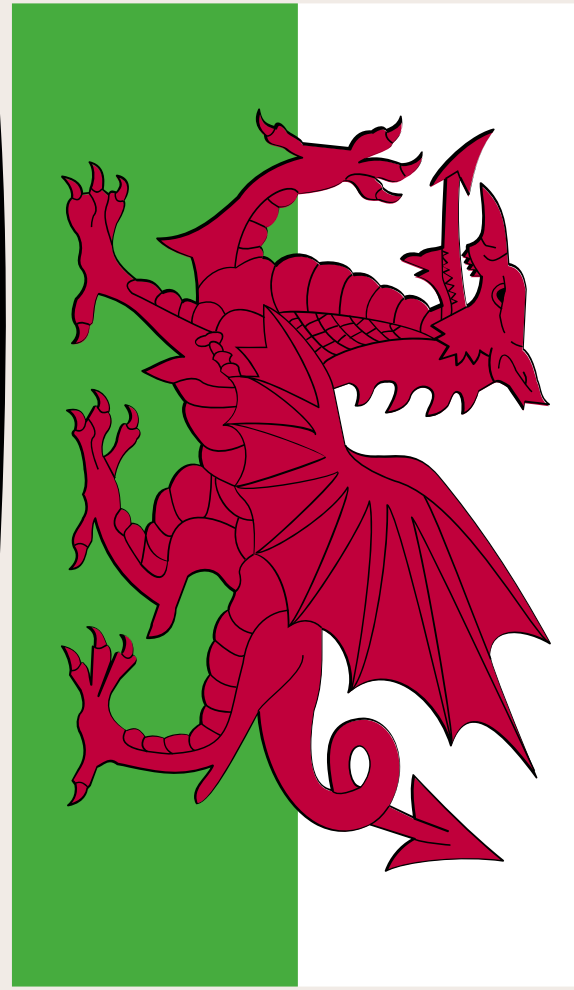
6 Ymmärretään, että ympäristö ja ihmisten elämäntilanteet vaikuttavat yksilöihin, mutta kokemushistoriasta riippuen, haitalliset kokemukset eivät välttämättä vaikuta kaikkiin samalla tavalla.

7 Varmistetaan, että ihmisille on tarjolla turvallisia tiloja, joissa he saavat myös emotionaalista tukea eikä harjoiteta rankaisevia käytäntöjä.

8 Edistetään luottamusta herättäviä johtamiskäytäntöjä, joissa noudatetaan Walesin viittä käytännön periaatetta ja mahdollistetaan jaettu johtajuus.

9 Arvostetaan ja mitataan laaja-alaisesti hyvinvointiin vaikuttavia asioita.

www.traumaticstress.nhs.wales



Tiedostatko trauman oireet organisaatiossa?



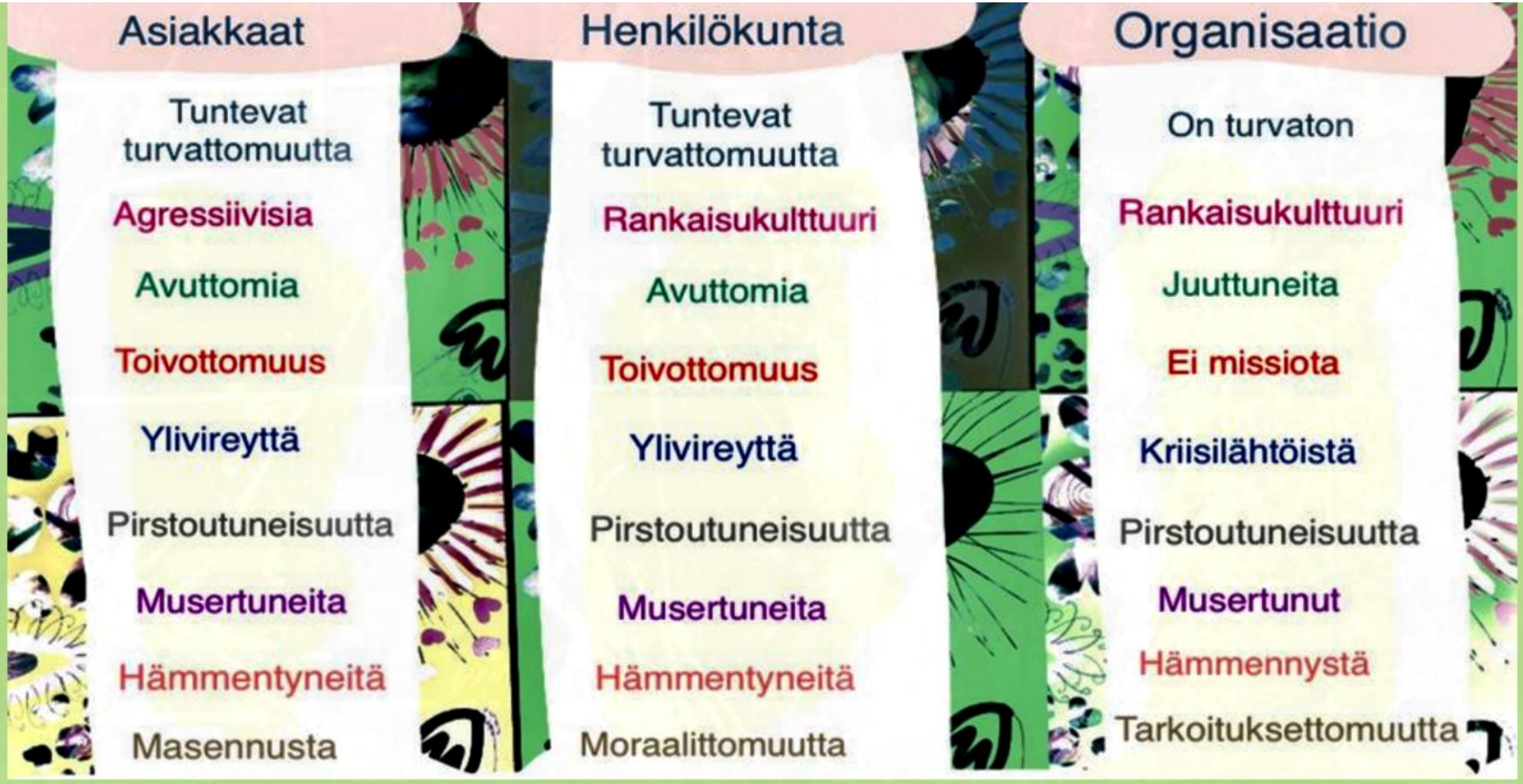




	Ulkoiset juurisyyt	Sisäiset juurisyyt
Akuutti ja yllättävä	Metsäpalot, tulvat, tulipalot, myrskyt, terrorismi jne.	Työtapaturmat, hoitovirheet, äkilliset sairastumiset
Toksiset olosuhteet & pienempiä toistuvia tapahtumia	Pandemiat, riittämättömät resurssit, yhteiskunnalliset olosuhteet	Alistava johtaminen, kiusaamiskulttuuri, suosimisjärjestelmiä, kasaantuva yksilöiden toksinen stressi

Mukaellen Philippe Bailleur, Stuck? Dealing with organizational Trauma, 2018

iloa ja toivoa
CC Kati Sarvela



Trauma ei ole vain yksilön ongelma, se on myös yhteiskunnallinen ja kulttuurinen ilmiö.

(Bloom & Fallager, 2013)

MUUTOS = VANHAN TASAPAINON HÄIRITSEMISTÄ



Systeemi hakee tasapainoaan

Kaikilla järjestelmillä on taipumus pysyä tasapainossa ja palata tasapainoon, jos niiden tasapaino häiriintyy. Tämä on elävien systeemien luonnollinen olemus. Organisaatiossa vallitsevat sosiaaliset normit, organisaation arvot ja vakiintuneet uskomukset pitävät järjestelmää tasapainossa.

Uusi tasapaino - uudet attraktorit

Nämä ovat järjestelmän ”attraktoreita”, magneetteja, jotka pitävät järjestelmän paikallaan ja vetävät sen takaisin tasapainoon, jos se häiriintyy. Kun asioiden täytyy muuttua, tasapainoa on häirittävä ja johtajista tulee ”systeemiä häiritseviä innovoijia"

Bloom, Sandra L.; Farragher, Brian. Restoring Sanctuary (s. 205). Oxford University Press. Kindle-versio.

CC KATI SARVELA JA PÄIVI KOUSA

Biokratia: vakautta kaikille tasoille

Vakaa ja terve yhteiskunta

Trauma- ja väkivaltatietoiset sekä vakaat päättäjät ja rakenteeltaan terve hallinto ja instituutiot (päättöjien koulutus ja turvasta nouseva kansalaisaktivismi)

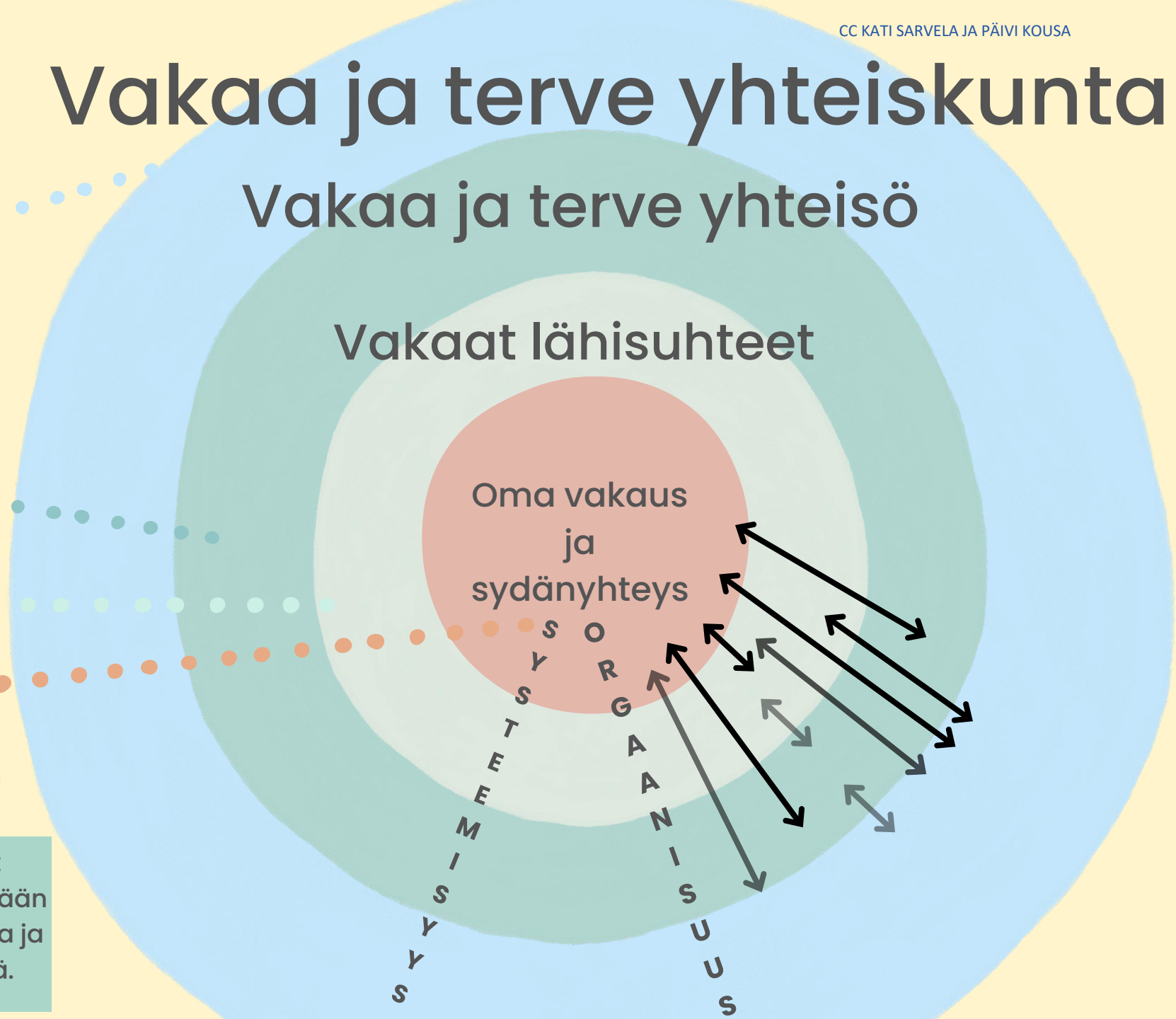
Väkivallattomat korjaavat ja ravitsevat ihmissuhteet (työ)yhteisössä (oma valinta, osallisuus, evolutiivinen päämäärä, työnohjaus, vertaisryhmät, traumatietoisuus)

Väkivallattomat korjaavat ja ravitsevat kiintymyssuhteet lähisuhteissa(tietoisuus, perheterapia, yhdessä oppiminen)

SYSTEEMISYYS: Olemme kohtaloissamme sidottu toisten ihmisten ja muiden luontokappaleiden hyvinvointiin.

Itsesäätely
Itsetuntemus
Itsekasvatus
Luontoyhteys
Yhteys yhteiseen ihmisyyteen

ORGAANISUUS: Organismit tasapainoisina kuljettavat itseään luonnollisesti kohti hyvinvointia ja evolutiivista päämääräänsä.



iloa ja toivoa

K. Sarvela, M.Katajamäki, P.Kousa 2024

ilo ja toivoa

OMAHOIDON TASOT

TERVEET RAKENTEET BIOKRATIAT

OSALLISUUS INKLUUSIO

INTERSEKTIONAALISUUS

TYÖNOHJAUS JA TERAPIA

VERTAISRYHMÄT

LÄHISUHTEET

Ajattelevat aivot

NARRATIIVINEN JA KOGNITIIVINEN TYÖSKENTELY

- Itsekasvatus
- Tietoisuuden lisääntyminen
- Mentalisaatiotaidot
- Moraalinen itsereflektio
- Resurssien tunnistaminen

Emotionaaliset aivot

SOSIOEMOTIONAALISET TAIDOT JA LUOVAT MENETELMÄT

- Tunnetaidot ja kokemukselliset harjoitukset
- Väkivallaton vuorovaikutus

TUNNEKEHOYHTEYS

KIINTYMYSSUHTEET

Sydän - yhteys

Kehoaivot

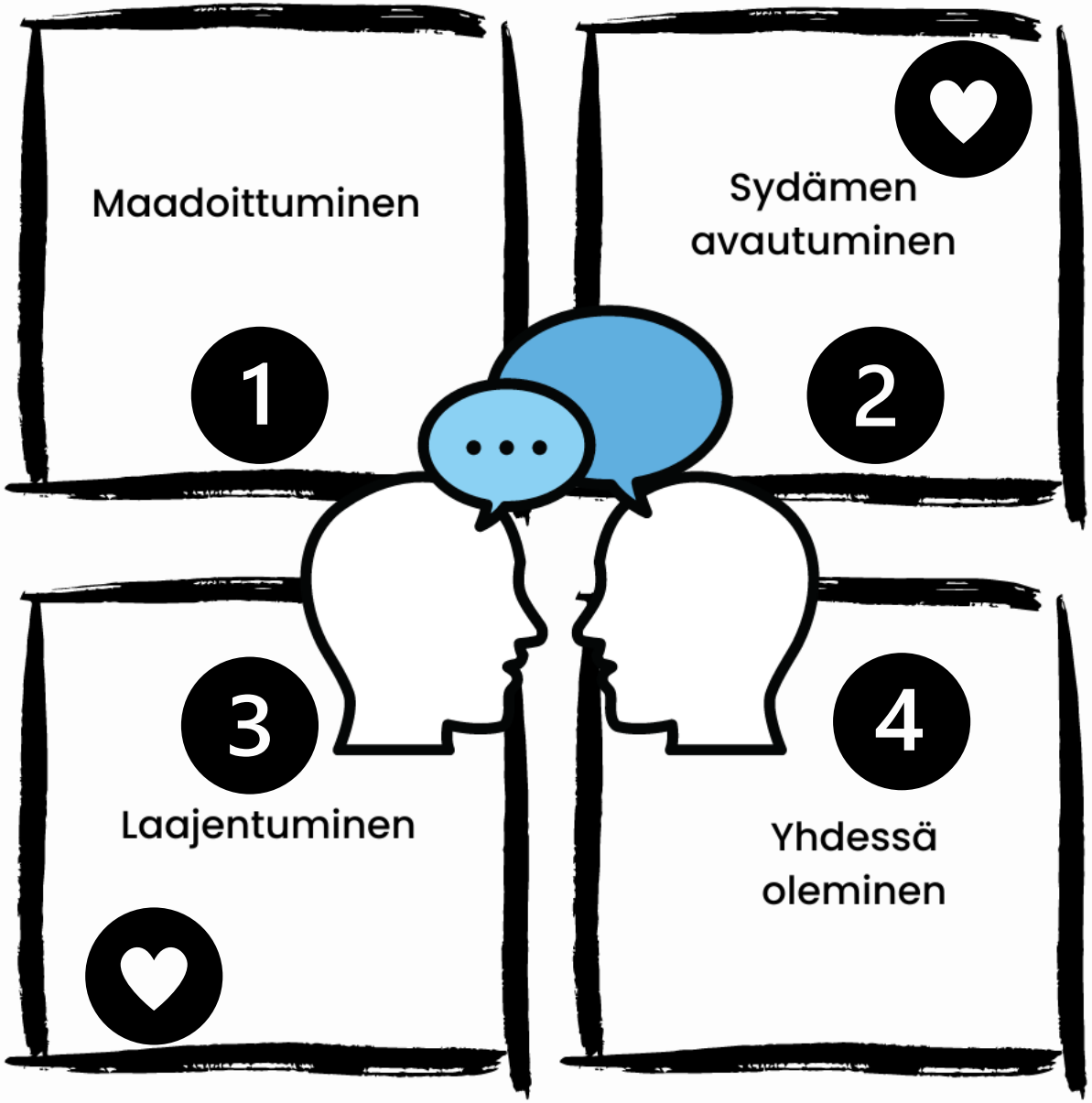
KEHOTURVAA VAHVISTAVAT HARJOITUKSET

- Maadottuminen
- Aisteja hyödyntävät harjoitukset
- Raja-työskentey
- Rituaalit
- Kunnioittava kosketus
- Rytmisyys, leikillisyys ja ei-tietävä tutkiminen

Terapeuttinen kohtaaminen

Kutsumme TIPP-mallissamme (jota koulutamme erityisesti lasten ja perheiden kanssa kanssa työskenteleville) sydänyhteyksi sydämen tasolla tapahtuvaa avautumista ja kokemuksen laajentumista yhteiseksi olemiseksi sydänyhteydeksi.

(Minna Katajamäki ja Kati Sarvela, 2024 koulutusmateriaali)



Geller, Shari ja Greenberg Leslie S, 2012. Therapeutic Presence, A mindful Approach to Effective Therapy, American Psychological Association

BIOKRATIA = Kompleksi adaptiivinen järjestelmä

- Monimutkainen mukautuva järjestelmä on järjestelmä, josta nousee tietynlaista käyttäytymistä.
- Tällaista käyttäytymistä kuvaa parhaiten itseorganisoituminen ja siihen vaikutta merkittävästi alkuolosuhteiden herkkyys.

Haavoitetut ihmiset rakentavat

PSTE-ympäristöjä
(sitkeästi stressaavia ja traumatisoivia elinympäristöjä)



Omaan inhimilliseen kasvuunsa sitoutuneet ihmiset

ECEN-ympäristöjä
(Kanssasäätelyn ja korjaavien kokemusten hyvinvointiyhteiskuntaa)



CC Kati Sarvela ja Päivi Kousa 2023

OIKEUDENMUKAISUUTEEN KESKITTYVÄ TRAUMAINFORMOITU TYÖOTE

1. **Antisyrjivää Antirasistista**
2. **Hyviin ominaisuuksiin ja voimavaroihin keskittyvää**
3. Koko ekosysteemin huomioivaa
4. Yhteiselle ihmisyydelle rakentuvaa
5. **Universaalia ja proaktiivista**
6. **Sosiaaliseen oikeuden-mukaisuuteen keskittyvää**

Lähde: Alex Sheverin Venet (2021) Equity-Centered Trauma-Informed Care, Norton & Norton Company

Mistä tunnistat työpaikallasi turvallisuuden ilmapiiri?



CC Kati Sarvela 2022

CC Kati Sarvela 2023

Yhteinen kieli







Traumainformoidussa lähestymistavassa yhteinen kieli viittaa kehollisten viestien, sanojen ja käsitteiden käyttämiseen tavalla, joka kunnioittaa omaa ja toisen ihmisen henkilökohtaista kokemusta.

Yhteisessä traumainformoidussa kielessä käytetään vuorovaikutuksen tapoja, jolla pyritään välttämään uudelleentraumatisoimista, vanhojen traumojen syventämistä: Luodaan turvallista ja luottamusta herättävää ympäristöä resilienssiä ja toivoa vahvistaville keskusteluille.

Omaksumalla yhteisen kielen kaikki ihmisosaajat ja kansalaiset voivat paremmin auttaa toinen toisiaan ymmärtää traumaan liittyvän toksisen stressin vaikutuksia kaikilla yhteiskunnan tasoilla. Se mahdollistaa joskus luonnolliset korjaavat kokemukset valtaannuttamalla ja voimaannuttamalla sekä palvelunkäyttäjiä että työntekijöitä.

Yhteinen kieli luo pohjaa monialaiselle yhteistyölle ja palveluiden integraatiolle.

Monet perinteiset lähestymistavat hyvinvointijärjestelmissä eivät tue toipumista tai kokonaisvaltaista hyvinvointia



Tarjotut resurssit eivät ole riittäviä laajuudeltaan ja syvydeltään, jotta voitaisiin tukea toipumista, inhimillistä kasvua ja riittäviä resursseja, joilla estettäisiin lisähaitat.



Käytetty tieto pohjautuu niiden maailmankatsomukseen, joilla on suurin valta yhteiskunnassamme.



Ei tunnusteta kaikkien yhteisössä elävien olevien ihmisten inhimillistä kokemusamaailmaa.

Lähde:
https://www.ctipp.org/post/guide-to-trauma-informed-community-change

Rakenteellisen osaamisen 5 kulmakiveä

iloa Ja toivoa

1. Tunnistetaan taloudelliset, fysiologiset ja sosiopoliittiset voimat, jotka vaikuttavat ihmisten väliseen vuorovaikutukseen palveluissa.
2. Luodaan kieli, joka kuvaa rakenteita kuten aliresurssointia, epätasa-arvoa ja etuoikeuksia.
3. Sanoitetaan palvelunkäyttäjien ongelmat myös rakenteellisin käsittein - ei pelkästään yksilöitä korostavin käsittein.
4. Havainnnoidaan, luodaan ja implementoidaan uusia parempia rakenteellisia käytäntöjä.
5. Kehitetään kulttuurista nöyryyttä.

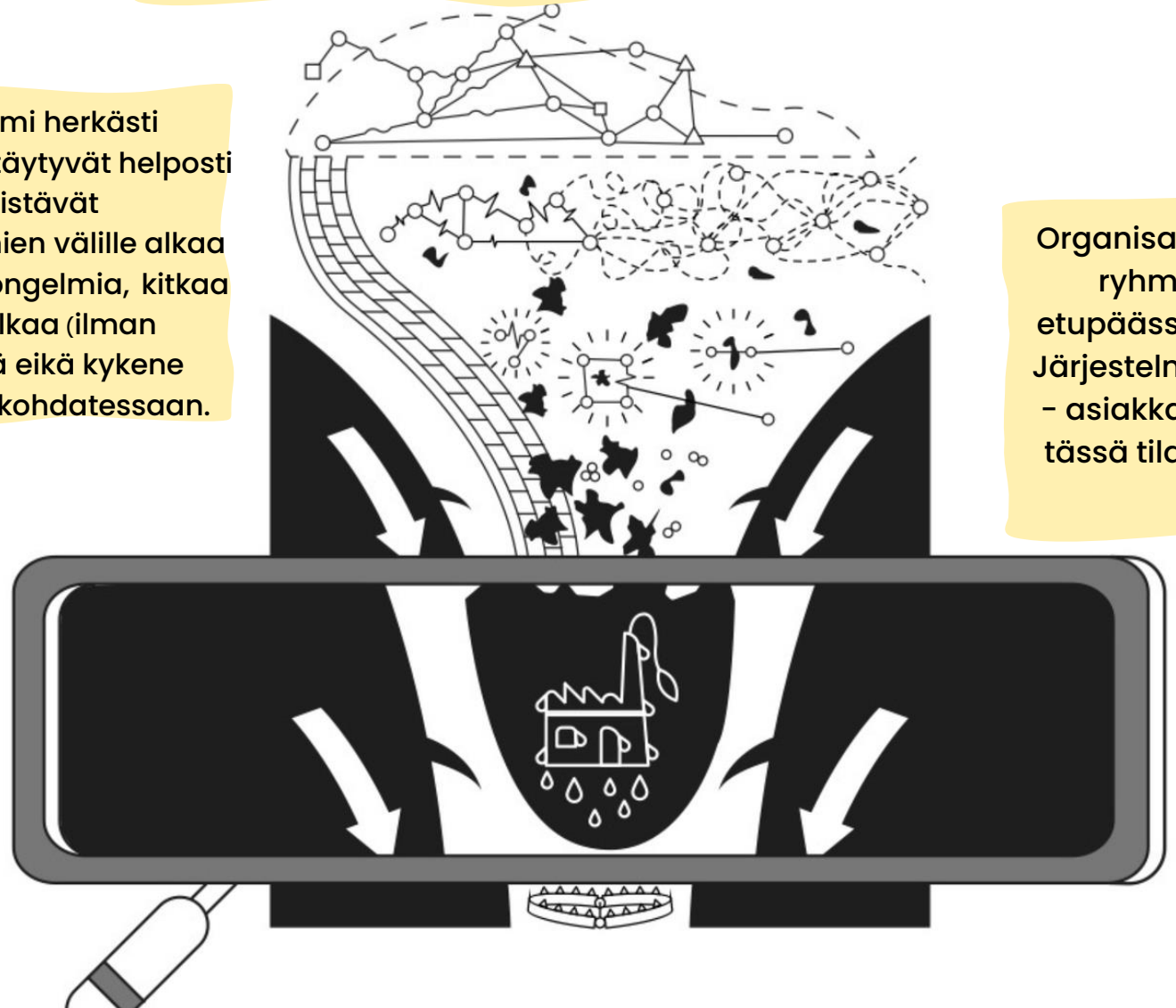


Mukaillen artikkelia Structural competency: Theorizing a new medical engagement with stigma and inequality, Metzl, J. M ym. (2014), Social Science & MeMedicine

Terve organisaatio on elävän organismin kaltainen muuttuva systeemi, jossa ihmiset nauttivat terveistä ja kannattelevista ihmisissuhteista ja eri ammattilliset ryhmät tunnistavat keskinäisen riippuvuutensa kokonaisuuden päämäärien saavuttamisessa. Terveet suhteet ja yhteistyö mahdollistavat työnilon, tehokkaan informaation kulun sekä systeemiälyn.

Phillippe Bailleur, Stuck? Dealing with organizational Trauma, 2018, Sandra Bloom ja Brian Farrangher, 2013

Paineiden alla alkaa systeemi herkästi pirstaloitua - eli ryhmittymät vetäytyvät helposti eroon toisistaan ja jäykistävät rajojaan. Systeemien ryhmittymien välille alkaa kehittyä helposti vuorovaikutusongelmia, kitkaa ja järjestelmän resilienssi alkaa (ilman traumainformointia) jäykistyä eikä kykene toimimaan joustavasti kriisejä kohdatessaan.



Organisaatio on traumatisoitunut. Ihmisten ja ryhmittymien väliset suhteet tuntuvat etupäässä negatiivisilta, hankalilta ja ikäviltä. Järjestelmä ei ole enää avoin muiden tarpeille - asiakkaista tulee taakkoja. Monet vaihtavat tässä tilanteessa jo alaa. Organisaatio alkaa kärsiä trauman oireista.

TRAUMAN SUDENKUOPPA

"Trauma trap"

Koko organisaatio on trauman vahingoittama, ja sen ilmapiiri on täynnä stressiä ja negatiivisia tunnetiloja. Ihmisten väliset suhteet eivät toimi ja trauma voi muuttua rakenteelliseksi väkivallaksi organisaatioon.
Organisaation "sielu" on vahingoittunut.

iloa ja toivoa
CC Kati Sarvela

Syrjintä ruokkii monimuotoista, kulttuurista ja kollektiivista traumaa

Traumatisoituminen ihmissuhteissa eli relationaalinen trauma ei synny pelkästään lähisuhteissa, vaan se voi nousta myös yhteisöjen, väestönosien, kulttuurien ja kansakuntien sorrosta.

Nämä sorron ja alistamisen suhteelliset järjestelmät luovat ja ruokkivat monimuotoista traumatisoitumista yksilöllisellä tasolla, mutta myös yhteisöllistä eli kollektiivista traumaa.

Emme voi erottaa ihmisen hermoston ja aivojen kehitysprosessia yhteiskunnasta, jossa hän on kasvanut.



iloa ja toivoa

SAMHSA:N 6 PERIAATETTA TRAUMA-INFORMOIDUSSA LÄHESTYMISTAVASSA



TURVA
1



LUOTTAMUS JA LÄPINÄKYVYYS
2



VERTAISTUKI
3

KUMPPANUUS JA YHTEISTOIMINTA
4

VOIMAVARALÄHTÖISYYS, OMA ÄÄNI JA VALINNAN MAHDOLLISUUDET
5



KULTTUURI-, SUKUPUOLI JA HISTORIA-SENSITIIVISYYS
6





Substance Abuse and Mental Health Services Administration. (2014). SAMHSA's Concept of Trauma and Guidance for a Trauma-Informed Approach

iloa Ja toivoa
Kati Sarvela

TIL:n käyttöönoton kymmenen osa-aluetta SAMHSA (2014 ja 2023)

1. Hallinnon ja johtajien sitoutuminen organisaatio-tason muutokseen

2.Henkilöstön koulutus ja kehittäminen

3.Eri sektoreiden välinen yhteistyö

4.Rahoituksesta päättäminen

5.Fyysinen ja psykologinen ympäristö

6.Yhteyden tunteen luominen ja osallisuus

7.Seulota, kartoitus ja traumaspesifit palvelut

Substance Abuse and Mental Health Services Administration: Practical Guide for Implementing a Trauma-Informed Approach. SAMHSA Publication No. PEP23-06-05-005. Rockville, MD: National Mental Health and Substance Use Policy Laboratory. Substance Abuse and Mental Health Services Administration, 2023.

8. Edistyksen monitorointi ja laadun varmistus

9. Toimintaan liittyvistä linjauksista ja käytännöistä päättäminen

10. Arviointi

Sijaistraumaan on puututtava !

- toistuva myöhästely
- työpaikkojen jatkuva vaihtaminen
- jatkuva ärtyneisyys
- toistuvat poissaolot
- vastuuttomuus
- ylitöihin itsensä hukuttaminen
- uupumus
- itsensä kanssa puhuminen (kriittinen oire)
- ulos meneminen välttääksesi yksin jäämistä
- luopuminen yhteisöllisistä harrastuksista
- fyysisen ja emotionaalisen itsensä hylkääminen
- läheisyyden välttely



American Councelling Association: Vicarious trauma, Fact Sheet 9

CC Kati Sarvela

iloa ja toivoa

Kahdeksan traumainformoidun työotteen omistautumista

(Sandra Bloom, Sanctuary model 2013, Kati Sarvela 2023)



Rakenteiden uudistus vaatii työntekijöiltä traumainformoitua osaamista

Demokraattiseen osallistumiseen sitoutuneet organisaatiojohtajat latistavat (madaltavat) autoritaarisia rakenteita, mutta eivät toimi kädettöminä: He opettavat työntekijöille vastuullisempien, demokraattisempien osallistumisrakenteiden edellyttämiä taitoja.

Bloom, Sandra L.; Farragher, Brian. Restoring Sanctuary (s. 119). Oxford University Press. Kindle-versio.



Olemmeko valmiita hyvinvointijärjestelmämme muodonmuutokseen?



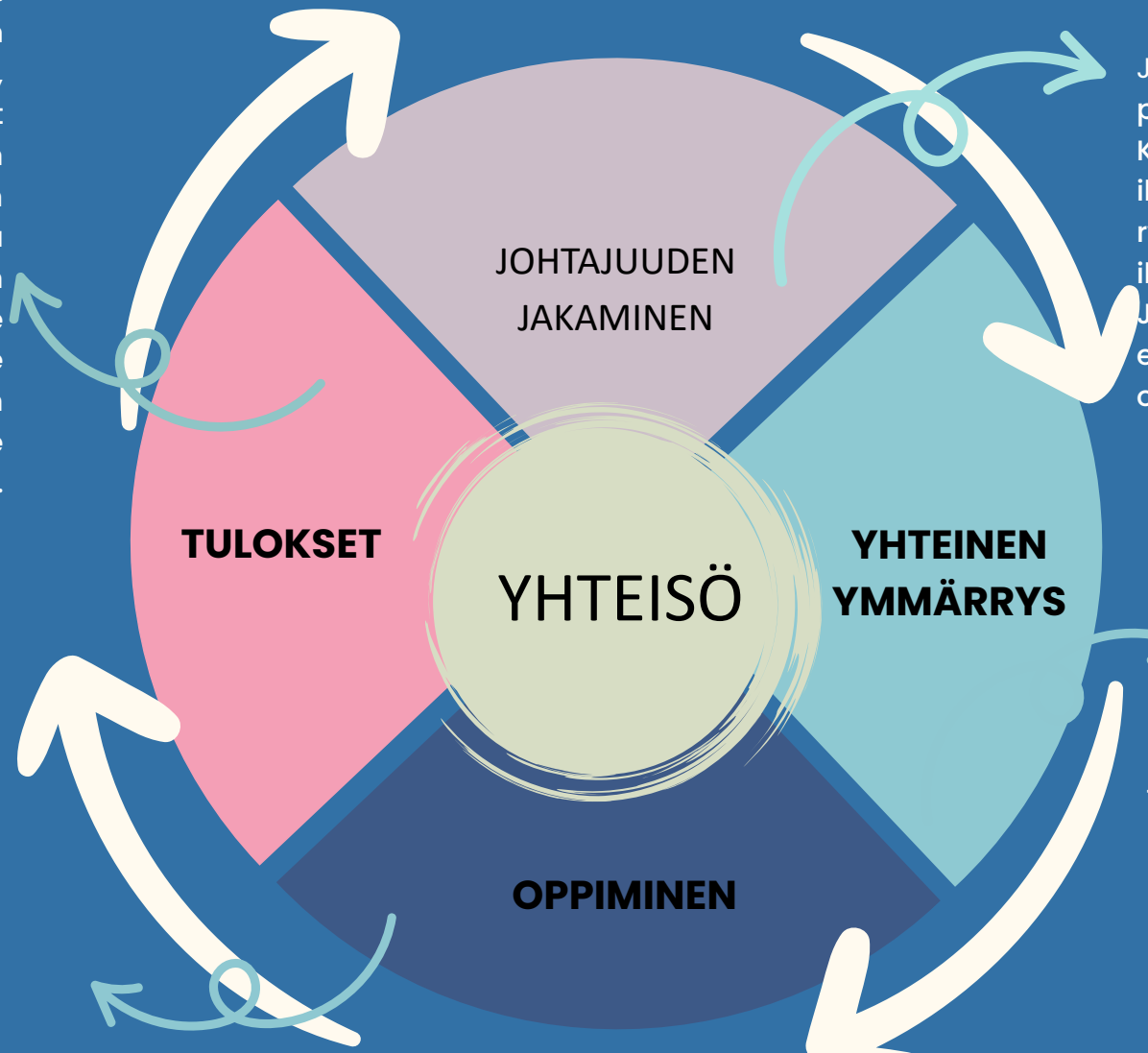
- Monet yhteisömuutosta tavoittelevat mallit noudattavat olemassa olevia kulttuurisia käsikirjoituksia ja käytäntöjä, jotka korostavat yksilön selviytymistä.
- Ne eivät tunnusta sitä vahvuutta, mitä kaikkea ihmiset jo tekevät selviytyäkseen syrjivässä järjestelmässä.
- Tämä ajattelu voi vahvistaa syrjäytymistä, häpeää ja epätervettä vallankäyttöä, mikä edelleen estää demokraattista osallistumista.
- Vanhoihin malleihin takertuminen tukahduttaa monien yhteisöjen ja niiden jäsenten mahdollisuudet osallistua yhteiskuntaan ja olla tekemisissä sen kanssa tavoilla, jotka edistävät paranemista, kasvua ja hyvinvointia.

(Kane, 2019; Tebes et al., 2019).

Toipumista edistävät yhteisöt

Henkilöt osallistuvat paikallisten tulosten arviointiin ja raportointiin, mikä motivoi yhteisöjä suunnittelemaan iteratiivisesti strategioita ja toimintojen parannuksia. Tietoa tuloksista käytetään yhteisöllisen menestystarinan vähittäiseen luomiseen, mikä selittää edistymistä. Tulokset kutsuvat osallistujia sitoutumaan kulttuuriseen muodonmuutokseen yhteisön sisällä. Tuloksiin keskittyvä yhteisö ei kiinnity pieneen määrään tietolähteitä ja seuraa pelkkiä aloitteelle sovittuja mittareita. Sen sijaan he käyttävät tietoa jaetun identiteetin tunteen rakentamiseksi: Olemme lapsillemme parempaa tulevaisuutta luovia ihmisiä.

Iteratiiviset oppimissyklit: vuorovaikutukselliset, reflektiiviset prosessit helpottavat yhteisön oppimista ja tuottavat muutosta yhteisössä kokonaisuutena. Tuodaan tarjoittimelle uutta tietoa ja näkökulmia. Ihmisiä kutsutaan kyseenalaistamaan vanhoja olettamuksia, muutetaan kontekstia ja tutkitaan tekijitä, jotka tuottavat nykyiset tulokset. Ihmisiä ja järjestelmää muutetaan pyrkimyksillä, joissa eri tieteenaloilla käytettävät strategiat täydentävät ja vahvistavat toisiaan.



Jaetaan johtajuutta lisäämällä **aktiivisesti** päätäntään osallistuvien ihmisten kehää. Kutsutaan kehitys- ja strategiatyöhön eri ihmissektorit, luokat, kaupunginosat, poliittiset ryhmittymät ja tieteenalat, mukaan lukien ihmiset, joihin ACE:t ovat eniten vaikuttaneet. Johtajuus, jolle on ominaista vastavuoroisuus, ei vain uhrautuminen tai asiantuntijan asama on erityisen voimaannuttavaa.

Yhteisön jäsenet tavoittelevat jaettuja arvoja, mentaalisia ja kulttuurisia malleja, jotka muodostavat vuorovaikutuksen status quo -tilanteen kanssa. Neurotiede, epigenetiikka, ACE:t ja resilienssitutkimus (NEAR Science) yhdistetetään systeemiajatteluun. Tämä osaaminen tarjoaa erityisen hyödylliset puitteet yhteisen ymmärryksen kehittämisessä.

Porter, L., Martin, K., & Anda, R. (2016). Self-healing communities: A transformational process model for improving intergenerational health. https://www.rwjf.org/en/library/research/2016/06/self-healing-communities.html

TERVEYDEN SOSIAALISET MÄÄRITTELIJÄT

Kiinnitetään huomiota siihen, kunka sosiaalihuoltoa, oikeuslaitosta, koulutusta, lasten hyvinvointia ym. systeemejä koskeva polittiinen päätöksenteko vaikuttaa terveyden sosialaisiin määrittelijöihin.

RAKENTEELLINEN KOMPETENSSILINSSI

Siirretään katse pois terveyden individualistisista, biologisista ja kulttuurisista selitystavoista, ja katsotaan terveysongelmia sosiaalisten poliittisten epäoikeudenmukaisten järjestelyjen näkökulmasta.



“Väkivalta, jota siedetään rakenteellisella tasolla ruokkii ihmisten välistä väkivaltaa.”

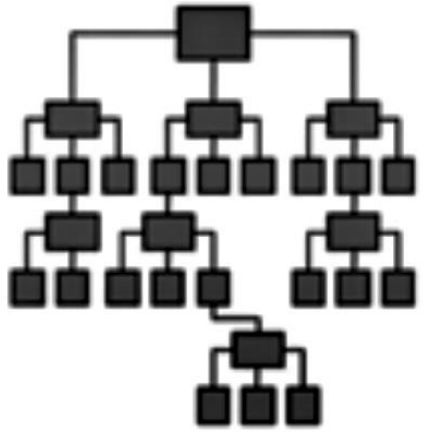
iloa
Ja toivoa

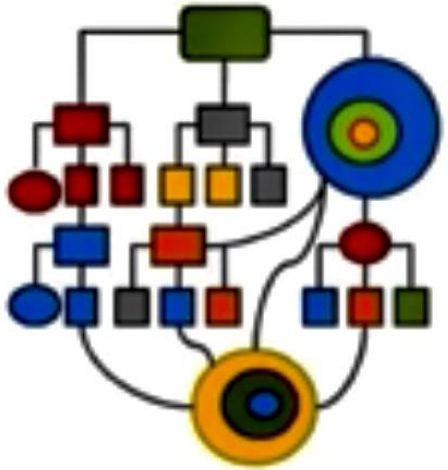
CC Kati
Sarvela

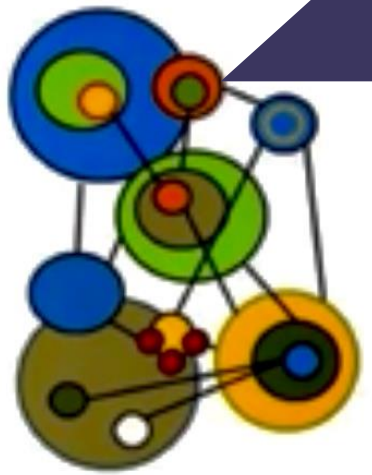
Perinteiset organisaatiot

Hybridit organisaatiot

Organisaatio elävänä systeeminä







Systeemisen muutoksen keskiössä on hyvinvoivat biotiimit

Philippe Bailleur

https://youtu.be/Gn9zU1Zenoo



BIOTIIMIEN SYVÄRAKENNE
(PHILLIPPE BALLIEUR, 2017)



1 Tuntevatko tiimin jäsenet tavoittelevansa jotain erityistä?
(Organisaation toimintaa tukeva tavoite
ja motivaatio nousee sisältäpäin)

2 Positiivinen yhteistyö - Hyvä balanssi "minäkeskeisen" ja "yhteisökeskeisen" välillä. Kyky selvittää ristiriitoja.

3 Jaettu johtajuus - johtajuus virtaa eri henkilöiden välillä.

4 Terve vuorovaikutus ulkoisen maailman välillä. Vertauskuvana iho.

5 Paljon enemmän positiivisia vuorovaikutussuhteita kuin lamaannuttavia kielteisiä vuorovaikutussuhteita. Turvallista tilaa jakaa haavoittuvuus.

6 Jaettu mielentila (Mind-set) ja jaetut arvot.

Philippe Bailleur
https://youtu.be/Gn9zU1Zenoo

Merkittävä osa meidän kansanterveydellisistä ja yhteiskunnallisista ongelmista nousee PTSE:n synnyttämästä toksisesta stressistä.

PTSE = Pitkäaikaisesti traumatisoiva ja stressaava ympäristö (Persistent Traumatic Stress Environment)

Shawn Ginwright (2020)

ECEN = Empowering Childhood Environment

Kati Sarvela (2023)

