

Please note! This is a self-archived version of the original article.

Huom! Tämä on rinnakkaistalenne.

To cite this Article / Käytä viittauksessa alkuperäistä lähdettä:

Katajisto-Korhonen, I., Vilppola, J., Pylkkänen, I. & Leinonen, H. (2024) Traumainformoitu työote työhyvinvoinnin edistäjänä. Terveyskampuksen blogi, 26.11.2024.

URL: <https://www.healthcampusturku.fi/blogs/traumainformoitu-työote-työhyvinvoinnin-edistajana/>

Traumainformoitu työote työhyvinvoinnin edistäjänä

26.11.2024



Traumainformoitu työote tarjoaa merkittävän työkalun työhyvinvoinnin edistämiseen, erityisesti sosiaali- ja terveysalalla. Työhyvinvointi on olennainen osa työntekijöiden jaksamista ja suoriutumista, ja siihen vaikuttavat monet tekijät, kuten työntekijän elämänhistoria, ammatillinen itsetuntemus sekä työpaikan ilmapiiri. Lapsuuden haitalliset kokemukset (ACE) voivat heikentää työhyvinvointia, mikä korostaa organisaatioiden ja johtamisen merkitystä hyvinvoinnin tukemisessa. Traumainformoitu kulttuuri edistää monitasoisesti yksilöiden, yhteisöjen ja yhteiskunnan hyvinvointia.

Työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä

Työhyvinvointi voidaan määritellä työntekijän kykyä sopeutua ja menestyä työympäristössään sekä fyysisesti että henkisesti. Se kuvaa tasapainoa työtehtävien vaatimusten ja työntekijän omien voimavarojen välillä, ja työntekijän omaa myönteistä kokemusta tästä. Suomessa työn imu yhdistetään usein työhyvinvoinnin käsitteeseen. Työn imun osatekijöitä ovat tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen, joista yhdessä muodostuu myönteinen tunne- ja motivaatiotila. Tarmokkuudella tarkoitetaan halua panostaa työhön ja energisyyttä. Omistautumiseen liittyy innokkuus ja kokemukset työn merkityksellisyydestä. Uppoutumista kuvaa syvä keskittyminen ja paneutuminen työhön sekä niistä saatu mielihyvä. (THL, nd.)

Työhyvinvointia voidaan tarkastella myös eudaimonian näkökulmasta, joka on yksi onnellisuustutkimuksen haaroista. Eudaimonisessa tutkimuksessa ollaan kiinnostuneita itsensä toteuttamisen merkityksestä onnellisuuden saavuttamisessa. (Mattila 2018.) Tästä näkökulmasta työhyvinvointia voidaan tarkastella esimerkiksi hyödyntämällä työhyvinvointiin kehitettyä mittaria,

jolloin työhyvinvointia voidaan tarkastella kahden ulottuvuuden kautta; intrapersoonallisen (yksilön sisäiset tekijät) sekä ihmissuhdeulottuvuuden (henkilöiden väliset tekijät) näkökulmasta. Yksilön sisäisiin tekijöihin liittyy työntekijän henkilökohtaiset tuntemukset työn ja työpaikan arvosta itselle – liittyen joko työhön itseensä tai henkilökohtaiseen kehittymiseen työhön liittyen.

Ihmissuhdeulottuvuus liittyy työpaikan suhteisiin, ja erityisesti tärkeää on tunnistaa arvokkaita vuorovaikutuksia, joilla on vaikutusta työntekijöiden hyvinvointiin. (Neilio ym. 2022.)

Työhyvinvointi on tärkeää työntekijöiden itsensä näkökulmasta, mutta sen merkitys korostuu myös organisaatioissa. Työntekijöiden työhyvinvointi organisaatioissa vaikuttaa tehtävistä suoriutumiseen ja tuloksellisuuteen, esimerkiksi sosiaali- ja terveysalalla potilastyytyväisyyteen ja -turvallisuuteen. (THL, nd.)

Työhyvinvointiin voi vaikuttaa erilaiset sosiaaliset tekijät, kuten työpaikalla vallitseva ilmapiiri tai johtamistavat (Laine ym. 2016). Lisäksi työhyvinvointiin vaikuttaa työntekijän käsitys itsestä työntekijänä ja ihmisenä. Suomalainen pitkittäistutkimus osoittaa, että ammatillisen itsetunnon heikentyminen on yksi keskeisistä työuupumuksen oireista ja sillä on yhteys työssä kynnistymiseen. (Mäkikangas ym. 2020.)

Ammatillisen itsetunnon keskeisinä rakennusaineina ovat ihmisen omat kokemukset ja elämänhistoria (Eteläpelto & Vähäsantanen 2006). Lapsuuden aikaisia haitallisia kokemuksia eli ACE (adverse childhood experiences)-kokemuksia ja niiden vaikutuksia aikuisuuteen on tutkittu enenevässä määrin (mm. Neilio ym. 2022; ACE-life 2023). ACE-kokemukset kattavat laajan kirjon lapsuudessa koettuja traumoja, kuten perheväkivaltaa, vanhemman päihteiden käyttöä, mielenterveysongelmia, kaltoinkohtelua, laiminlyöntiä ja kodin ulkopuolelle sijoittamista. Tutkimukset ovat osoittaneet, että tällaisilla kokemuksilla voi olla vakavia ja pitkäkestoisia vaikutuksia yksilön fyysiseen ja henkiseen terveyteen (mm. Hughes ym. 2021).

Neilion (ym. 2022) tutkimuksessa tutkittiin ACE-kokemusten yhteyttä työhyvinvointiin. Tutkimuksessa pystyttiin osoittamaan, että mitä enemmän ACE-kokemuksia henkilöillä oli, sitä suurempi todennäköisyys heillä oli heikompaan työhyvinvointiin – liittyen sekä intrapersoonalliseen että ihmissuhdeulottuvuuteen. Vahvin yhteys tutkimuksessa oli erityisesti ACE-kokemuksilla ja työhyvinvoinnin ihmissuhdeulottuvuudella. (Neilio ym. 2022.)

Traumainformoitu työote työhyvinvoinnin mahdollistajana

Traumainformoidun työotteen tavoitteena on kohdata traumatisoituneiden ihmisten tarpeet ja ennaltaehkäistä uudelleen traumatisoitumista. Tämän lisäksi sen tavoitteena on suojella työntekijöitä traumojen sekundaarisilta vaikutuksilta – sijaistraumatisoitumiselta – korostamalla työntekijöiden työhyvinvoinnin tärkeyttä. (Woeginger 2023.) Työntekijöille tulisi tarjota esimerkiksi koulutusta sijaistraumatisoitumisesta ja myötätuntouupumuksesta, jotta sitä voitaisiin ennaltaehkäistä paremmin. Työntekijöiden selviytymis- ja hallintakeinojen vahvistaminen nähdään tärkeänä. (The Institute on Trauma and Trauma-Informed Care 2019; SAMHSA 2023.)

Traumainformoiduissa organisaatioissa työhyvinvointia voidaan tukea monella tapaa. Selkeät toimintatavat vaara- ja haittatilanteiden varalta ja niiden purussa ovat merkityksellisiä. Yritysten tulisi tarjota emotionaalista tukea kriisitilanteissa traumainformoidusta näkökulmasta. Työntekijöiden työkuorman tulisi olla sopiva ja koko työkuulttuurin tulisi olla hyvinvointia tukevan. Johtajien tulisi omalla esimerkillä mallintaa hyvinvoinnin merkitystä, esimerkiksi kannustamalla työntekijöitä taukojen pitämiseen ja palautumiseen. Työntekijöille tulisi tarjota mahdollisuus reflektointiin

traumainformoidusta näkökulmasta. Työnohjaus on merkittävä työhyvinvointia lisäävä tekijä traumainformoidussa lähestymistavassa, erityisen tärkeää se on työntekijöille, jotka tuottavat näyttöön perustuvia traumaspesifejä interventiota. Työntekijöiden hyvinvointia tukemalla voidaan ehkäistä stressin kasaantuminen ja kroonistuminen. Työntekijöitä tulisi tukea pitämään huolta itsestään ja hyvinvoinnistaan. (The Institute on Trauma and Trauma-Informed Care 2019; Menscner & Maul 2016; SAMHSA 2023.)

Traumainformoituun kulttuuriin kuuluva valtahierarkian vähentäminen on yksi keino työntekijöiden työuupumuksen vähentämiseen. Tärkeää on työntekijöiden mahdollisuudet osallistua heihin koskevaan päätöksentekoon sekä tiimihengen vahvistaminen. Työuupumusta voi vähentää myös työntekijöiden panostuksen arvostaminen ja siihen liittyvät tavat. (The Institute on Trauma and Trauma-Informed Care 2019.) Johtajien tulisi kohdata työntekijänsä empaattisesti ja tunnistaa, että työntekijöillä voi olla taustalla traumaattisia kokemuksia, jotka edelleen voivat vaikuttaa heidän hyvinvointiinsa (Neilio ym. 2022).

Auttamistyötä tekeillä on tunnistettu riski traumatisoitumiseen työssä, sijaistraumatisoitumiseen. Esimerkiksi mielenterveystyössä työntekijät altistuvat säännöllisesti asiakkaiden traumaattisille kokemuksille ja kertomuksille, josta voi seurata traumaoireita myös työntekijälle itselleen. (Woeginger 2023.) Työntekijän jatkuva altistuminen traumalle voi lisätä työhön liittyvää stressiä, ja näin kasvattaa riskiä työuupumiseen (Menschner & Maul 2016) ja/tai myötätuntouupumukseen (Toivola 2004; Figley 2002; 1995, Paiva-Salisbury & Schwanz 2022).

Ennaltaehkäistäkseen myötätuntouupumusta voi työntekijä kiinnittää huomiota myötätuntouupumuksen välttämisen sijaan myötätuntotytytyväisyyden vahvistamiseen. Sairaanhoidajiin kohdistuneen tutkimuksen mukaan merkittävintä myötätuntotytytyväisyyden vahvistamisessa on vahva sosiaalinen ja kollegiaalinen tuki, infrastruktuuri, joka tukee laadukkaan työn toteuttamista sekä antaa työntekijöille myönteistä vahvistusta heidän tekemästään työstä. Nämä tekijät ovat selkeässä yhteydessä työntekijöiden henkilökohtaiseen resilienssiin, kykyyn palautua. (Drury ym. 2014).

Sijaistraumatisoitumisen ennaltaehkäisemiseksi tulisi myös työntekijän sijaisresilienssiä vahvistaa. Sijaisresilienssi eli sijaiskestävyys tarkoittaa sitä, kun työntekijä saa olla osana asiakkaan toipumisprosessissa haavoittavien elämäntilanteiden keskellä. Sijaisresilienssi vahvistuu, mikäli työntekijä kiinnittää asiakkaan haasteiden rinnalla huomiota asiakkaan voimavaroihin, vahvuuksiin, selviytymiskeinoihin sekä toipumiseen. (Figley, C. & Figley, K. 2017.)

Yhteenveto

Miten yritykset, johtajat ja yhteiskunta voivat tukea työntekijöitä, joiden taustalta löytyy lapsuuden haavoittavia kokemuksia (ACE) (Neilio ym. 2022)? Yksinkertaisuudessaan vastaus on ottamalla käyttöön traumainformoitu työote osaksi organisaatioiden ja yhteisöjen toimintaa niiden kaikilla tasoilla – joskaan yksinkertaista tällainen muutos ei kuitenkaan ole.

Traumainformoitu työote pyrkii ennaltaehkäisemään sijaistraumatisoitumista ja myötätuntouupumusta tarjoamalla työntekijöille tukea ja koulutusta näiden riskien tunnistamiseksi sekä hallitsemiseksi. Työntekijöiden on tärkeää tunnistaa oman elämänsä vaikutus omaan ammatillisuuteen. Johtajilla on keskeinen rooli traumainformoidun työotteen käyttöönotossa: heidän tulee mallintaa hyvinvointia tukevia käytäntöjä ja tarjota työntekijöille mahdollisuuksia osallistua päätöksentekoon sekä vahvistaa tiimihenkeä. Traumainformoitu kulttuuri edellyttää myös

organisaation toimintatapojen muokkaamista siten, että työntekijöiden työkuormitus on hallittavissa. Työntekijöiden jaksamista tulee tukea esimerkiksi työnohjauksen avulla ja työstä palautumista vahvistamalla.

Sosiaalisen tuen ja yhteisöllisyyden vahvistaminen työpaikalla edistävät myötätuntotyytyväisyyttä ja työntekijöiden resilienssiä (Drury ym. 2014). Huolehtimalla työntekijöiden hyvinvoinnista voidaan paitsi ehkäistä työuupumusta, myös edistää heidän jaksamistaan ja työn imua – näin traumainformoitu työote toimii sekä ammattilaisen, asiakkaan, organisaation ja yhteiskunnan hyväksi.

Traumainformoitu työote -hanke

Juttu on kirjoitettu osana ESR + -rahoitteista Traumainformoitu työote- hanketta. Hankkeessa kehitetään koulutusmalli traumainformoidun työtteen osaamisen lisäämiseksi sekä traumainformoitujen työyhteisöjen rakentamiseksi. Hankkeessa kehitetään koulutuskokonaisuus ja menetelmiä, joilla lisätään sote-palvelujen organisaatioiden ja työyhteisöjen muutosvalmiutta kohti toimintakulttuurin muutosta ja tarumainformoitua työtettä ja -yhteisöä. Hankkeessa toteutettava koulutus suunnitellaan ja toteutetaan monialaisesti eri sosiaali- ja terveysalan asiantuntijoiden yhteistyönä. Monialainen koulutus tukee kokonaisvaltaisen ihmiskäsityksen rakentumista, mutta sen avulla pyritään myös mahdollistamaan uudenlaista moniammatillista sosiaali- ja terveysalan ammattilaisten keskinäistä yhteistyötä.

Lisätietoa hankkeesta löytyy [täältä](#).

Kirjoittajat:



(Vasemmalta oikealle)

Irina Katajisto-Korhonen, tt (YAMK), AmO, lehtori, Turun ammattikorkeakoulu

Johanna Vilppola, psyk.sh., KT, lehtori, Tampereen ammattikorkeakoulu

Irene Pylkkänen, sh, TtM, lehtori, Laurea-ammattikorkeakoulu

Heidi Leinonen, ft, TtM, lehtori, Laurea-ammattikorkeakoulu



Euroopan unionin
osarahoittama



TRAUMAINFORMOITU
TYÖOTE



AMMATTIKORKEAKOULU
University of Applied Sciences



Lähteet:

ACE-life. 2023. Saatavilla [ACElife – Tutkimus ACE-kokemusten piirteistä ja vaikutuksista elämään](#)

Eteläpelto, A. & Vähäsantanen, K. 2006. Ammatillinen identiteetti persoonallisena ja sosiaalisena konstruktiona. Teoksessa Eteläpelto, A. & Onnismaa, J. (toim). Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu. Aikuiskasvatuksen 46. Vuosikirja, 26–46.

Drury, V., Craigie, M., Francis, K., Aoun, S & Hegney, D.G. 2014. Compassion satisfaction, compassion fatigue, anxiety, depression and stress in registered nurses in Australia: phase 2 results. Journal of Nursing Management. 22 (4). 519-31. doi: 10.1111/jonm.12168.

Figley, C. R. 1995. Compassion fatigue: Coping with secondary traumatic stress disorder in those who treat the traumatized. Bristol, PA: Brunner/Mazel.

Figley, C. R. 2002. Treating Compassion Fatigue. Brunner-Routledge, New York.

Figley, C. & Figley, K. 2017. Edited by Seppälä, E. Simon-Thomas, E. Brown, S. Worline, M. Cameron, D. & Doty, J. Compassion Fatigue Resilience. The Oxford Handbook of Compassion Science.

Hughes, K., Ford, K., Bellis, M., Glendinning, F., Harrison, E. & Passmore, J. 2021. Health and financial costs of adverse childhood experiences in 28 European countries: a systematic review and meta-analysis. The Lancet Public Health, Volume 6, Issue 11, e848 – e857. [Health and financial costs of adverse childhood experiences in 28 European countries: a systematic review and meta-analysis – The Lancet Public Health](#)

Hyvärinen, K., Tossavainen, K. & Saaranen, T. 2017. Ammatillinen osaaminen työhyvinvoinnin osana – kyselytutkimus terveysalan opettajille. Hoitotiede 29, 4, 252-263.

Laine, P., Lindberg, M. & Silvennoinen, H. 2016. Työhyvinvoinnista tarvitaan väestötason seurantatietoa – Työhyvinvoinnin käsite ja mittaamisen problematisointia ja kehittelyä. Hallinnon Tutkimus 35 (4), 287-303.

Mattila, A. 2018 Eudaimonia ja psykologia. Duodecim Terveyskirjasto. Viitattu 11.4.2024.
<https://www.terveyskirjasto.fi/ont00203>

Menschner, C. & Maul, A. 2016. Strategies for encouraging staff wellness in Trauma-Informed organizations. Brief, Center for Health Care Strategies Inc.

Mäkikangas, A., Leiter, M., Kinnunen, U. & Feldt, T. 2020. Profiling development of burnout over eight years: relation with job demands and resources. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 30(5), 720–731. Viitattu 4.10.2024. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2020.1790651>

Neilio, R. M., Toohill, K. A., McCreedy, R. T. W., Young, A. F. & Tortez, L. M. 2022. The invisible co-worker among us: Understanding childhood trauma and workplace wellbeing. *European Journal of Behavioral Sciences*, 5 (3), 25-35. <https://doi.org/10.33422/ejbs.v5i3.918>

Paiva-Salisbury, M. & Schwanz, K. 2022. Building Compassion Fatigue Resilience: Awareness, Prevention, and Intervention for Pre-Professionals and Current Practitioners. *Journal of Health Service Psychology* 48. 39–46.

SAMHSA 2023. Practical guide for implementing a Trauma-Informed Approach.

The Institute on Trauma and Trauma-Informed Care. 2019. Trauma-Informed organizational change manual. University at Buffalo, School of Social Work.

THL. nd 1.1 Työhyvinvointi. Viitattu 12.4.2024: <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/tyohyvinvoinnintiedolla-johtaminen-sote-alalla/osa-1-strateginen-tyohyvinvoinnin-johtaminen-ja-kasitteet/11-tyohyvinvointi>

Toivola, K. 2004. Myötätuntouupumus – auttajan työperäinen riski. *Duodecim* 22(3). 330-332.

Woeginger, J. 2023. Work-related trauma across helping professions. A research portfolio. The University of Edinburgh, Doctorate in Clinical Psychology.