

Traumaosaamisen ja työhyvinvoinnin tukeminen työyhteisöissä

10.12.2024

Seinäjoen ammattikorkeakoulun Euroopan Unionin osarahoittaman TRAKON-hankkeen (2024) tavoitteena on vahvistaa sote- ja kasvatusalan toimijoiden traumaosaamista Etelä-Pohjanmaalla. Hanke järjesti keväällä ja syksyllä 2024 kolmen työpajan sarjan sote- ja kasvatusalan esihenkilöille työhyvinvoinnin tukemiseksi. Työpajat toteutettiin kahteen kertaan samansisältöisinä.

Työpajojen tavoitteena oli lisätä tietoisuutta traumainformoidusta työotteesta ja tarjota käytännön työkaluja esihenkilöiden työhyvinvoinnin edistämiseen. Osallistujat saivat tietoa ja käytännön valmiuksia hyödyntää traumainformoitua lähestymistapaa omassa työssään. Työpajat sisälsivät alustuksia, kehollisia harjoituksia ja kokemuksellisia tehtäviä, ja osallistujilla oli mahdollisuus reflektoida opittuja asioita sekä ryhmässä että yksilöllisesti. Tässä artikkelissa tarkastellaan traumainformoidun lähestymistavan merkitystä työhyvinvoinnin edistämisessä organisaatioiden eri tasoilla.

Trauma ja sen vaikutus yksilöön

Trauma on monimutkainen kokemus, jolla voi olla fyysisiä, emotionaalisia tai psykologisia seurauksia yksilöille ja yhteisöille (Jack ym., 2023). Se voi johtua yksittäisistä tapahtumista tai pitkäkestoisista stressaavista olosuhteista, jotka vaikuttavat yksilön kykyyn selviytyä päivittäisessä elämässään (SAMHSA, 2014). Van der Kolk (2022) mukaan trauma ei ole pelkästään menneisyyden tapahtuma, vaan se jättää jäljen henkilön mieleen, aivoihin ja kehoon. Trauman vaikutukset voivat ilmetä autonomisen hermoston yli- tai alivireytenä sekä kognitiivisina häiriöinä. Perinteiset traumamääritelmät keskittyvät usein yksittäisiin, ylivoimaisiin tapahtumiin. On kuitenkin tärkeää tarkastella traumakäsitettä osana stressin jatkumoa (Krupnik, 2020). Tämä

näkökulma tunnistaa sen, että vaikka kaikki stressi ei johda traumaattisiin seurauksiin, toistuva tai pitkäkestoinen altistuminen stressaaville tilanteille voi johtaa myrkylliseen stressitilaan, joka lopulta ylittää yksilön sietokyvyn sekä stressistä selviytymisen keinot ja johtaa trauman kehittymiseen (Krupnik, 2020).

Trauma tunnustetaan laajalle levinneeksi kansanterveysongelmaksi, jolla on suuret negatiiviset vaikutukset yksilöiden terveyteen ja hyvinvointiin (Jack ym., 2023). Trauman vaikutusten tunnistaminen on tärkeä ensimmäinen askel tehokkaiden ennaltaehkäisy-, väliintulo- ja toipumisstrategioiden kehittämisessä. Traumainformoitu lähestymistapa korostaa sitä, kuinka syvällisesti trauma voi vaikuttaa ihmiseen. Trauma voi häiritä yksilön neurologista, biologista, psykologista ja sosiaalista kehitystä, ja tämä häiriö voi usein vaikeuttaa turvallisten ja terveiden ihmissuhteiden muodostamista (Brown ym., 2021). Brownin (2021) mukaan traumainformoitu lähestymistapa on keskeinen viitekehys, joka käsittelee trauman syviä vaikutuksia ja edistää yksilön hyvinvointia. Se pyrkii syventämään sosiaali- ja terveydenhuollon ammattilaisten ymmärrystä siitä, miten trauma vaikuttaa yksilöihin ja yhteisöihin. Sisällyttämällä tämän tiedon käytäntöihinsä palveluntarjoajat voivat luoda empaattisemman ja paremmin tukevan ympäristön, jossa trauman kokeneet yksilöt tuntevat olonsa turvallisiksi sekä itsensä arvostetuiksi ja ymmärretyiksi (Brown ym., 2021).

Traumaan perustuva tietoinen läsnäolo

Traumainformoitu tietoinen läsnäolo keskittyy kehollisten tuntemusten havainnointiin. Esihenkilöiden työpajoissa esitettiin useita käytännön menetelmiä yksilön hyvinvoinnin edistämiseksi traumainformoidun lähestymistavan puitteissa. Tärkeä menetelmä oli traumainformoitu mindfulness, jossa perinteisiä mindfulness-harjoituksia muokataan paremmin tukemaan traumasta toipuvia. Tämä on tärkeää niiden kohdalla, joille tavalliset lähestymistavat eivät aina tunnu turvallisilta. Sisällyttämällä maadoituksen, ankkuroinnin ja muita itsesäätelytekniikoita, nämä käytännöt auttavat ylläpitämään hermoston tasapainoa ja luomaan turvallisuuden tunnetta. Tämä voi sisältää fyysistä liikkumista, ympäristön tarkkailua tai musiikin kuuntelemista, jotka auttavat ylläpitämään hermoston tasapainoa ja luomaan turvallisuuden tunteen (Sarvela, 2024a).

Traumainformoitu lähestymistapa korostaa myös voimavarojen eli resurssien merkitystä hyvinvoinnin tukemisessa eri elämänalueilla (Sarvela, 2024a). Ihmissuhteet tarjoavat tukea ja yhteyttä muihin. Somaattiset kokemukset auttavat meitä säilyttämään tasapainon ja läsnäolon, kun taas psykologiset käytännöt tukevat henkistä hyvinvointia. Spirituaaliset näkökulmat tuovat syvyyttä elämäämme, ja itsemyötätunto ja -hoiva edistävät armollista suhdetta itseemme. Ryhti ja maadoittaminen auttavat meitä tuntemaan tasapainoa, kun taas emotionaaliset voimavarat tukevat tunteidemme käsittelyä. Älylliset voimavarat edistävät henkistä kehitystä, ja luovat voimavarat rikastuttavat elämäämme, kun ilmaisemme itseämme. Materialistiset resurssit, kuten työ ja toiminta, ovat tärkeitä taloudelliselle turvallisuudelle, ja hengitysharjoitukset sekä luonto tarjoavat rauhaa ja yhteyttä ympäristöön. Asennot voivat parantaa kehon ja mielen tasapainoa, edistäen kokonaisvaltaista hyvinvointia (SAMHSA, 2014b). Traumatietoinen lähestymistapa on tärkeä keino edistää hyvinvointia eri tasoilla, alkaen yksilöistä ja ulottuen organisaatioihin ja koko yhteiskuntaan (Sarvela, 2024abc).

Resurssien tunnistaminen ja turvallisuus hyvinvoinnin perustana

Kannustamalla yksilöitä tunnistamaan omat hyvinvointiresurssinsa, heitä voimaannutetaan aktiivisesti osallistumaan toipumisprosessiin (SAMHSA, 2014b; Sarvela, 2024 c). Nämä resurssit kattavat elämän eri ulottuvuudet, ja niillä on tärkeä rooli resilienssin ja tasapainon tukemisessa. Tukea antavat ihmissuhteet tarjoavat yhteenkuuluvuuden, turvallisuuden ja ymmärryksen tunteen. Fyysiset aktiviteetit, liikkuminen ja kehotietoisuusharjoitukset auttavat säätelemään hermostoa ja edistävät yhteyttä kehoon. Emotionaalisten säätelytaitojen kehittäminen, kuten mindfulness ja ihmissuhdetaitojen parantaminen, varustavat yksilöt käsittelemään haastavia tunteita. Hengelliset resurssit, kuten elämän tarkoituksen löytäminen ja yhteys johonkin suurempaan, ravitsevat toivoa ja resilienssiä. Lisäksi materiaalit, kuten pysyvä asunto, taloudellinen turvallisuus ja merkityksellinen työ, tarjoavat vakautta, joka on tarpeen kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin tukemiseksi (SAMHSA, 2014b; Sarvela, 2024 c).

Turvallisuuden tunteen luominen on tärkeää yksilön hyvinvoinnille (Porges, 2022). Turvallisuus sisältää neljä keskeistä ulottuvuutta: fyysinen, psykologinen, sosiaalinen ja moraalinen turvallisuus. Fyysinen turvallisuus varmistaa vapauden vahingoittumisesta ja pääsyn perustarpeisiin. Psykologinen turvallisuus luo ympäristön, jossa ajatukset ja tunteet voidaan ilmaista ilman pelkoa tuomitsemisesta. Sosiaalinen turvallisuus edistää yhteyksiä ja kunnioitusta yhteisöissä. Moraalinen turvallisuus noudattaa eettisiä periaatteita, jotka edistävät oikeudenmukaisuutta ja luottamusta (Bloom & Farragher, 2013). Yhdessä resurssien tunnistaminen ja turvallisuus luovat vahvan perustan parantumiselle ja henkilökohtaiselle kasvulle (Porges, 2022).

Tiimien hyvinvointi organisaatiossa ja esihenkilö hyvinvoinnin edistäjänä

Baillieurin (2017) mukaan organisaatiot ovat eläviä biotiimien muodostamia systeemejä (Sarvela, 2024 c). Biotiimin käsite kuvaa sitä, miten tiimin hyvinvointia voidaan edistää terveiden ja tukevien ihmissuhteiden kautta, jotka edistävät yhteistyötä, resilienssiä ja kasvua. Biotiimit luovat ympäristön, jossa jäsenet tuntevat olonsa turvalliseksi, arvostetuksi ja voimaantuneeksi antamaan organisaatiolle parhaansa (Ballieur, 2017). Biotiimissä tiimin jäsenet ymmärtävät selkeästi yhteiset tavoitteensa ja ovat sisäisesti motivoituneita saavuttamaan ne. Yhteinen visio ja tavoitteet vahvistavat biotiimin jäsenten välistä yhteistyötä ja yhteisöllisuuden tunnetta. Positiivinen yhteistyö mahdollistaa tasapainoa yksilöiden ja tiimin tarpeiden välillä. Tiimin jäseniä kannustetaan ilmaisemaan omat näkökulmansa, työskentelemään tehokkaasti yhdessä ja ratkaisemaan konfliktit rakentavasti (Baillieur, 2017; Sarvela, 2024 c).

Yhteinen johtajuus on biotiimien dynaaminen piirre, jossa johtamisvastuut siirtyvät jäsenten välillä tilanteen ja yksilöllisten vahvuuksien mukaan (Pearce & Conger, 2003). Tämä edistää voimaantumista, vastuullisuutta ja sopeutumiskykyä. Lisäksi biotiimit ylläpitävät avointa viestintää ulkoisen ympäristön kanssa. Avoimeen viestintään organisaatiossa kuuluu tiedon läpinäkyvyys, terveet rajat ja vastuu ulkoisille sidosryhmille. Biotiimit asettavat etusijalle turvalliset tilat haavoittuvuudelle, luoden ilmapiirin, jossa jäsenet voivat jakaa ajatuksiaan

ja tunteitaan ilman pelkoa tuomitsemisesta. Tämä psykologinen turvallisuus rakentaa luottamusta ja rohkaisee avointa viestintää, joka muodostaa vahvojen ja resilienssiä omaavien tiimien perustan (Ballieur, 2017).

Traumainformoitu kulttuuri ja organisaation hyvinvointi

Organisaatiot ovat kuin eläviä organismeja ja siten alttiita samankaltaisille traumaoireille kuin ihmiset (Bloom & Farragher 2013). Traumainformoidun kulttuurin luominen on keskeistä organisaation hyvinvoinnin edistämisessä. Tämä tarkoittaa sellaisten käytäntöjen toteuttamista, jotka tunnustavat trauman yleisyyden ja minimoivat sijaistraumatisoitumisen riskin (Jack ym., 2023; Levenson, 2017). Traumainformoitu kulttuuri priorisoi turvallisuutta, luottamusta, yhteistyötä ja voimaantumista, luoden ympäristön, jossa yksilöt tuntevat itsensä tuetuiksi ja arvostetuiksi (Money ym., 2024).

Traumainformoidun organisaatiokulttuurin keskeisiä elementtejä on neljä, joista ensimmäinen on *johtajuuteen sitoutuminen* (SAMHSA, 2014; SAMHSA, 2023; Pearce & Conger, 2003). Johtajilla on keskeinen rooli organisaatiomuutoksen ajamisessa traumainformoidun lähestymistavan suuntaan. Tämä sitoutuminen tarkoittaa resurssien kohdentamista koulutukseen, jatkuvan tuen tarjoamista henkilöstölle ja traumainformoitujen käyttäytymisten mallintamista.

Toinen traumainformoidun organisaation keskeinen elementti on *henkilöstön koulutus ja tuki*. Henkilöstölle tarjottavat jatkuvat koulutus- ja kehitysohjelmat ovat elintärkeitä, jotta he saavat tarvittavat tiedot ja taidot traumainformoidun lähestymistavan toteuttamiseen (SAMHSA, 2014; SAMHSA, 2023). Henkilöstön hyvinvoinnin tukeminen tulee myös asettaa etusijalle, tunnistaen sekundaarisen trauman mahdollisen vaikutus (Terapeuttitalo, n.d).

Kolmanneksi korostetaan sitä, että hyvinvointia koskevat *palvelut ja käytännöt ovat traumainformoituja*. Palveluiden suunnittelussa ymmärretään, miten trauma vaikuttaa ihmiseen. Palveluiden tulee tukea ihmisen vahvuuksia, auttaa luomaan turvallisia ja luottamuksellisia ihmissuhteita sekä huomioida yksilön traumahistoria (Mooney ym., 2024). Lisäksi on tärkeää varmistaa palvelujen saatavuus, kulttuurinen herkkyys ja jatkuva tuki uudelleen traumatisoitumisen estämiseksi (Koloroutis & Pole, 2021).

Neljäs tärkeä elementti on *sekundaarisen trauman käsittely*. Organisaatioiden on tunnustettava sekundaarisen trauman vaikutus henkilöstöön, joka työskentelee traumaa kokeneiden kanssa (Bloom & Farragher, 2013; Sarvela, 2024b). Tämä sisältää itsehoidon resurssien tarjoamisen, pääsyn tarvittaessa terapiaan ja tukiryhmiin. Sekundaarisen trauman käsittelyyn kuuluu myös sellaisen kulttuurin edistäminen, jossa sekundaarisesta traumasta keskustelu on normaalia ja tuettua.

Traumainformoidun järjestelmän

rakentaminen

Työpajassa käsiteltiin traumainformoidun järjestelmän luomista, jossa laajennetaan yksittäisten organisaatioiden rajat yhteistyön ja yhteisten käytäntöjen kehittämiseksi (Sarvela, 2024b). Pohjois-Irlannin käyttämät traumainformoidut mallit tarjoavat selkeitä kehyksiä tämän tyyppisten järjestelmien rakentamiseen (Mooney ym., 2024).

Traumainformoidun järjestelmän luominen edellyttää tiivistä yhteistyötä eri sektoreiden, kuten terveydenhuollon, koulutuksen, sosiaalipalveluiden ja oikeusjärjestelmän välillä. Tavoitteena on muodostaa yhtenäinen ja tukeva verkosto, joka edistää paranemista ja ehkäisee uudelleen traumatisoitumista (Mooney ym., 2024; Metzl & Hansen, 2014). Esimerkiksi Walesin traumainformoidut mallit tarjoavat toimivia lähestymistapoja, joissa korostetaan porrastettuja ja tilanteisiin mukautuvia ratkaisuja (Mooney ym., 2024; Sarvela, 2024b).

1. Perustason traumatietoisuus: Kaikkien järjestelmässä toimivien henkilöiden varustaminen perusymmärryksellä traumasta ja sen vaikutuksista.

2. Traumainformoidut käytännöt: Traumainformoitujen käytäntöjen toteuttaminen tietyissä palveluissa ja organisaatioissa.

3. Erityistason traumaosaaminen: Erityisosaamisen kehittäminen traumainformoidussa hoidossa monimutkaisempien tarpeiden kohtaamiseksi.

4. Järjestelmätason muutos: Työskentely järjestelmällisen muutoksen eteen, joka käsittelee trauman juurisyitä ja edistää parantumisen ja resilienssin kulttuuria (Walesin traumainformoidun järjestelmän tasot, Sarvela 2024b).

Skotlannissa traumainformoitu työote on otettu kansallisella tasolla käyttöön (Sarvela 2024d). Skotlannissa hallituksen tavoitteena on vahvistaa traumainformoitua ja traumoihin reagoivaa työvoimaa. Ihmislähtöisiä palveluita pyritään tuottamaan tavalla, joka estää vanhojen traumojen syvenemistä ja uusien syntymistä.

Johtamistyylit traumainformoiduissa organisaatioissa

Tehokas johtajuus on tärkeää traumainformoidun kulttuurin luomisessa ja ylläpitämisessä. Työpajassa tuotiin esille kaksi erilaista johtamistyyliä, jaettu ja palveleva johtajuus. Ensimmäinen johtamistyyli on *jaettu johtajuus* (Sarvela, 2024b)*. Tämä* johtamistyyli voimaannuttaa yksilöitä kaikilla organisaation tasoilla ottamaan johtajuusrooleja, edistää yhteistyötä ja jaettua päätöksentekoa (Pearce & Conger, 2013). Traumainformoidussa lähestymistavassa jaettu johtajuus voi auttaa luomaan tasapuolisemman ja voimaannuttavamman ympäristön, erityisesti niille henkilöille, jotka ovat kokeneet traumaa ja jotka ovat saattaneet aiemmin kokea voimattomuutta (Elisseou ym., 2024). Traumainformoidussa lähestymistavassa tunnistetaan, että kaikilla on arvokkaita panoksia, ja kannustetaan yksilöitä ottamaan vastuuta työstä ja

omasta toipumisestaan (Pearce & Conger, 2013; Sarvela, 2024b).

Toinen johtamistyyli on *palveleva johtajuus*. Tässä tyylissä priorisoidaan muiden tarpeet ja keskiössä on tukea antavan ympäristön luominen, jossa yksilöt tuntevat itsensä arvostetuiksi ja kunnioitetuiksi. Palvelujohtajat edistävät luottamusta ja yhteistyötä mallintamalla empatiaa, myötätuntoa ja eettistä käyttäytymistä, jotka ovat keskeisiä elementtejä traumainformoidussa lähestymistavassa (Mahon, 2022; Sarvela, 2024b).

Palautteet TRAKON –hankkeen esihenkilöiden työpajoista

Työpajojen palautteet kerättiin lopuksi keskustellen työpajan osallistujilta. Osallistujien palautteissa nousi esiin useita keskeisiä teemoja työhyvinvoinnin tukemisesta työyhteisöissä, erityisesti traumasensitiivisyyden ja johtajuuden näkökulmista. Työpajat koettiin mielenkiintoisena kokonaisuutena, joka korosti traumainformoidun työotteen tärkeyttä sote- ja kasvatusalalla, erityisesti trauman kohtaamisen kontekstissa. Työpajojen asiantuntijaa Kati Sarvelaa kiitettiin traumainformoidun työotteen esille tuomisesta. Osallistujat kokivat, että työpajan menetelmät resonoivat henkilökohtaisesti ja herättivät ajatuksia niiden vaikutuksista työhyvinvointiin sekä henkilökohtaiseen reflektointiin.

Työyhteisön hyvinvoinnin tukemisessa ja työn sujuvuuden varmistamisessa kaikilta työntekijöiltä tarvitaan johtajuustaitoja. Osallistujat korostivat myös terapeuttisten suhteiden ja traumatietoisen läsnäolon merkitystä erityisesti traumatisoituneiden lasten kanssa työskenteleville. He toivat esiin, kuinka tietoisen läsnäolon ja suhteen luomisen merkitys voisi vahvistua arjessa ja tiimityössä. Lisäksi painotettiin, kuinka tärkeää on huomioida paitsi asiakkaiden, myös työntekijöiden mahdolliset taustat ja haasteet, sillä ne vaikuttavat työympäristön ja hyvinvoinnin tukemiseen.

Lopuksi

Traumaperusteinen lähestymistapa on olennaisen tärkeä hyvinvoinnin edistämiseksi organisaation kaikilla tasoilla (Sarvela 2024abc). Tunnistamalla trauman yleisyys, ottamalla käyttöön traumaperusteisia käytäntöjä ja edistämällä yhteisöä tukevia johtamistyylejä organisaatiot voivat luoda paranemisen ja joustavuuden kulttuurin, josta hyötyvät yksilöt, tiimit ja laajempi yhteisö. Työpajoissa korostettiin hyvinvoinnin yhteen kietoutuneisuutta näillä eri tasoilla ja sitä, että systeeminen lähestymistapa on ratkaisevan tärkeä kestävän ja myönteisen muutoksen aikaansaamiseksi. Integroimalla traumaperusteiset periaatteet organisaation kaikkiin osa-alueisiin voimme luoda oikeudenmukaisemman, tasa-arvoisemman ja myötätuntoisemman yhteisön.

Artikkeli on valmisteltu osana TRAKON –hanketta, joka on Euroopan unionin osarahoittama. Haluamme kiittää rahoittajaa hankkeen ja artikkelin rahoittamisesta.

Binu Acharya
TKI-asiantuntija
SeAMK

Tiina Hautamäki
yliopettaja
SeAMK

Emmi Tynjälä
TKI-asiantuntija
SeAMK

Kirsi Paavola
LItm
SeAMK

Kirjoittajat työskentelevät SeAMKin TRAKON hankkeen tiimissä. Lue lisää hankkeen verkkosivuilta. https://projektit.app-staging.seamk.hion.dev/hyvinvointi-ja-luovuus/trakon/

Lähteet

Bailleur, P. (2018). *Stuck? Dealing with organizational trauma. Routledge*.

Bailleur, P. (2017). *Teams: The Linking Pin between Organizations and People with Philippe Bailleu*r. https://www.youtube.com/watch?v=Gn9zU1Zenoo

Bloom, S., & Farragher, B. (2013). *Restoring sanctuary: A new operating system for trauma-informed systems of care.* Oxford University Press.

Brown, T., Mehta, P. K., Berman, S., McDaniel, K., Radford, C., Lewis-O'Connor, A., Grossman, S., Potter, J., Hirsh, D. A., Woo, B., & Krieger, D. (2021). A Trauma-Informed Approach to Medical History: Teaching Trauma-Informed Communication Skills to First-Year Medical and Dental Students. *MedEdPORTAL: the journal of teaching and learning resources*, *17*, 11160. https://doi.org/10.15766/mep_2374-8265.11160

Elisseou, S., Shamaskin-Garroway, A., Kopstick, A. J., Potter, J., Weil, A., Gundacker, C., & Moreland-Capuia, A. (2024). Leading organizations from burnout to trauma-informed resilience: A vital paradigm shift. *The Permanente Journal, 28*(1), 198–205. https://doi.org/10.7812/TPP/23.110

Koloroutis, M., & Pole, M. (2021). Trauma-informed leadership and posttraumatic growth. *Nursing management*, *52*(12), 28–34. https://doi.org/10.1097/01.NUMA.0000800336.39811.a3

Krupnik, V. (2020). Trauma or drama: A predictive processing perspective on the continuum of stress. *Frontiers in Psychology, 11,* 1248. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01248

Levenson J. (2020). Translating Trauma-Informed Principles into Social Work Practice. *Social work*, *65*(3), 288–298. https://doi.org/10.1093/sw/swaa020

Mahon, D. (2022). *Trauma-responsive organizations: The trauma ecology model (Emerald Points)* [Kindle Edition]. Emerald Publishing. Metzl, J. M., & Hansen, H. (2014). Structural competency: theorizing a new medical engagement with stigma and inequality. *Social science & medicine (1982)*, *103*, 126–133.

https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2013.06.032

Mooney, S., Fargas, M., MacDonald, M., O'Neill, D., Walsh, C., Hayes, D., & Montgomery, L. (2024). 'We are on a journey': implementing trauma informed approaches in Northern Ireland – Executive summary report. Queen's University Belfast. https://pureadmin.qub.ac.uk/ws/portalfiles/portal/558170230/Implementing_TIAs_NI._Executive_Report._QUB_2024.pdf

Pearce, C., & Conger, J. A. (2003). All those years ago: The historical underpinnings of shared leadership. In *Shared leadership: Reframing the hows and whys of leadership* (pp. 1-18). Sage Publications. https://doi.org/10.4135/9781452229539.n1

Porges, S. W. (2022). Polyvagal theory: A science of safety. *Frontiers in Integrative Neuroscience, 16.*https://doi.org/10.3389/fnint.2022.871227

Sarvela, K. (2023). Aloitus webinaari. Kansanterveydellinen näkökulma toksinen stressin tuottamaan pahoinvointiin ja terveysongelmiin. https://lehti.app-staging.seamk.hion.dev/app/uploads/2024/10/44ebff9c-5aa2a31.pdf

Sarvela, K. (2024a). Yksilön hyvinvointi. TRAKON-hankkeen tietopankki. https://lehti.app-staging.seamk.hion.dev/app/uploads/2024/10/9d87d8af-tyhyvi1.pdf

Sarvela, K. (2024b). Esihenkilö työhyvinvoinnin edistäjänä. TRAKON-hankkeen tietopankki. https://lehti.app-staging.seamk.hion.dev/app/uploads/2024/10/a06b6aff-tyhyvi2.pdf

Sarvela, K. (2024 c). Työhyvinvointi organisaation eri tasoilla. TRAKON-hankkeen tietopankki. https://lehti.app-staging.seamk.hion.dev/app/uploads/2024/10/8728c999-tyhyvi3.pdf

Sarvela, K. (2024d). *Skotlannissa ollaan jo matkalla*. Blogi-kirjoitus. Iloa ja toivo verkosto. https://www.iloajatoivoa.fi/blogs/skotlannissa-ollaan-jo-pitkalla

Substance Abuse and Mental Health Services Administration. (2014). *SAMHSA's concept of trauma and guidance for a trauma-informed approach.* SAMHSA's Trauma and Justice Strategic Initiative. https://store.samhsa.gov/sites/default/files/sma14-4884.pdf

SAMHSA (Substance Abuse and Mental Health Services Administration) (2014b). Trauma-informed care in behavioral health services: Treatment Improvement Protocol (TIP) Series 57 (HHS Publication No. SMA 13-4801). Rockville, MD: Substance Abuse and Mental Health Services Administration. https://store.samhsa.gov/sites/default/files/sma14-4816.pdf

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. https://store.samhsa.gov/sites/default/files/pep23-06-05-005.pdf

Terapeuttitalo. (n.d). Työuupumus vai sijaistrauma. https://www.terapeuttitalo.com/tyouupumus-vai-sijaistrauma/

TRAKON (2024). Trauman kokeneen kohtaaminen sosiaali-, terveys- ja kasvatusalalla – työssä jaksaminen traumojen keskellä Etelä-Pohjanmaalla
–hanke. https://projektit.app-staging.seamk.hion.dev/hyvinvointi-ja-luovuus/trakon/