

VÄKIVALTATYÖ ASIANTUNTIJAYHTEISTYÖNÄ

Turun yliopisto
Sosiaalityeiden laitos
Lisensiaatin tutkimus
Sosiaalityön erikoistumiskoulutus
Yhteisösosiaalityön erikoisala
Vuokko Nietola
Kevät 2011

Turun yliopisto / Sosiaalitieteiden tutkimuksen laitos

NIETOLA VUOKKO: Väkivaltatyö asiantuntijayhteistyönä

Sosiaalityön erikoistumiskoulutukseen kuuluva lisensiaatintutkimus. Yhteisösosiaalityö. 135 sivua

Maaliskuu 2011

TIIVISTELMÄ

Tutkimuksen aiheena oli väkivaltatyö asiantuntijayhteistyönä. Tavoitteena oli tarkastella lähisuhdeväkivaltailmiön näyttäytymistä eri työyhteisöissä ja auttamisprosessin rakentumista asiantuntijayhteistyönä. Palvelujärjestelmä väkivallan eri osapuolien auttamiseksi on hajanainen eikä väkivaltatyön erityisasiantuntemusta ole kaikilla paikkakunnilla. Sosiaali- ja terveystieteiden palveluissa sekä muissa näitä lähellä olevissa palveluissa pitäisi olla perusvalmiudet väkivallan tunnistamiseen sekä osapuolien kohtaamiseen ja tukemiseen. Vaikka väkivaltatyötä tehdään pitkälti moniammatillisissa palveluverkostoissa asiantuntijayhteistyön toimivuutta ei ole juurikaan tutkittu.

Kyseessä oli kvalitatiivinen tutkimus, ja analyysia ohjasi fenomenografinen tutkimusote. Fenomenografian tutkimuskohteena ovat ihmisten käsitykset eri ilmiöistä. Lähtökohtana eivät ole ihmisten henkilökohtaiset kokemukset, vaan se miten tutkittavat kuvaavat asiaa ja sen ilmenemistä. Keskeistä tässä tutkimusotteessa on kontekstin ja tarkastelukulman huomioiminen. Ihmisten käsitykset ilmiöstä syntyvät aina siinä kontekstissa, jossa ollaan. (Rissanen 2003, 23-24.)

Tutkimuksessa haettiin vastauksia kolmeen tutkimuskysymykseen. Ensimmäisenä tutkimuskysymyksenä oli, miten lähisuhdeväkivaltailmiö näyttääytyy työyhteisöissä. Toiseksi tutkimuskysymys käsitteli auttamisprosessin rakentumista työyhteisöissä. Viimeiseksi tarkasteltiin asiantuntijayhteistyön merkitystä auttamisprosessissa.

Tutkimusaineisto koottiin neljällä fokusryhmähaastattelulla. Ryhmien koko vaihteli viidestä seitsemään työntekijään, kaikkiaan ryhmissä oli mukana 23 työntekijää. Tutkimusaineistoon valittiin työntekijöitä seuraavista työyhteisöistä: ensi- ja turvakoti, sosiaalipäivystys, neuvola, poliisilaitos, syyttäjän virasto, päiväkotit, lastensuojelu, ehkäisevä perhetyö, koulu, kriisikeskus, kotipalvelu, seurakunta, psykiatrian poliklinikka, kouluterveydenhuolto ja keskussairaala. Tutkimus toteutettiin Etelä-Suomen alueella, kahdella eri paikkakunnalla.

Tutkimuksen tulosten perusteella muodostui näkemys lähisuhdeväkivaltailmiön näkemisen, auttamisprosessien rakentumisen sekä asiantuntijayhteistyön vaihteluista eri työyhteisöissä. Lähisuhdeväkivaltatyön näkyminen työyhteisöissä jaoteltiin neljään eri kategoriaan riippuen ilmiön etäisyydestä organisaation päivittäiseen toimintaan. Samoin muodostettiin neljä kategoriaa auttamisprosessin rakentumisesta sekä asiantuntijayhteistyöstä niiden toteutumisen perusteella kyseisissä työyhteisöissä.

Lähsuhdeväkivallan näkymiseen työyhteisöissä vaikutti merkittävästi organisaation perustehtävä. Työyhteisöt kokivat väkivaltailmiön ja siihen puuttumisen haasteellisena ongelman arkaluontoisuuden ja erityispiirteiden vuoksi. Työyhteisön auttamisprosessin toimivuuteen vaikuttivat erityisesti työyhteisöissä käytössä olevat toimintamallit, mutta myös työntekijöiden asenteet ja valmiudet ongelmaan puuttumisessa. Asiantuntijayhteistyön merkitykseen auttamisprosessissa vaikuttivat organisaation perustehtävän ja organisaatiokulttuuriin liittyvien tekijöiden ohella työyhteisöissä käytössä olevat asiantuntijayhteistyön toimintamallit.

Avainsanat: lähsuhdeväkivalta, työyhteisöt, verkostotyö, viranomaisyhteistyö, asiantuntijuus, fenomenografia

SISÄLLYS

1 JOHDANTO.....	6
2 LÄHISUHDEVÄKIVALTA ILMIÖNÄ.....	9
2.1 Lähisuhdeväkivaltakäsitteen määrittely.....	9
2.2 Lähisuhdeväkivallan yleisyys.....	12
2.3 Yhteiskunnan valmiudet lähisuhdeväkivaltaan puuttumisessa.....	14
2.4 Lähisuhdeväkivaltailmiön tulkinta.....	17
3 ASIANTUNTIJAYHTEISTYÖ OSAAMISENA VÄKIVALTATYÖSSÄ.....	20
3.1 Asiantuntijayhteistyö -käsitteen määrittely.....	20
3.2 Asiantuntijayhteistyö ammatillisen osaamisen alueena.....	22
3.2.1 Asiantuntijayhteistyön rakentuminen.....	23
3.2.2 Asiantuntijayhteistyö erilaisissa työyhteisökuultuureissa.....	28
3.2.3 Dialoginen osaaminen asiantuntijayhteistyön ytimessä.....	34
3.3 Asiantuntijayhteistyö väkivaltatyössä.....	38
3.3.1 Asiantuntijayhteistyön mahdollisuudet ja uhat väkivaltatyössä.....	39
3.3.2 Asiantuntijayhteistyön rakentuminen väkivaltatyössä.....	42
4 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN.....	47
4.1 Metodologisia näkökulmia tutkimukseen.....	47
4.2 Tutkimusongelmat, tutkimusympäristö ja tutkimuksen kohderyhmä.....	50
4.3 Fokusryhmähaastattelu aineistonkeruumenetelmänä.....	53
4.4 Sisällönanalyysi aineiston analyysimenetelmänä.....	58
4.5 Tutkimusprosessin kuvaus.....	60
5 VÄKIVALTATYÖ TYÖYHTEISÖISSÄ.....	65
5.1 Tulosten tarkastelu fokusryhmittäin.....	65
5.2 Työntekijöiden havaitsema lähisuhdeväkivalta.....	69
5.2.1 Lähisuhdeväkivaltailmiö asiakasprofiilin näkökulmasta.....	71
5.2.2 Lähisuhdeväkivallan moni-ilmeisyys.....	76
5.2.3 Organisaation toimiala ja lähisuhdeväkivallan kohtaaminen.....	80

5.3	Auttamisprosessin rakentuminen työyhteisöissä.....	84
5.3.1	Työntekijään liittyvät tekijät	85
5.3.2	Työyhteisöön liittyvät tekijät	89
5.4	Asiantuntijayhteistyö.....	98
5.4.1	Asiantuntijayhteistyön rakenne	99
5.4.2	Asiantuntijayhteistyöprosessi.....	105
6.	JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA.....	111
6.1	Yhteenveto tutkimustuloksista	111
6.2	Tutkimuksen luotettavuus	116
6.3	Ajatuksia tutkimusmatkan varrelta	120
	LÄHTEET.....	127

1 JOHDANTO

Suomessa lähisuhdeväkivalta on noussut laajemmin tutkimuskohteeksi 1900-luvun puolivälin jälkeen. Vaikka lähisuhdeväkivaltailmiötä on viimeisinä vuosina tutkittukin paljon, on siinä edelleen osa-alueita, joiden tutkimus on vähäistä. Marita Husson (2003, 16) mukaan lähisuhdeväkivallan tutkimus Suomessa puoltaa paikkaansa siitä syystä, että tilastojen valossa Suomi näyttää edelleen olevan Länsi-Euroopan parisuhdeväkivaltai- simpia maita. 1970-luvun alkupuolelta lähtien perhe- ja parisuhdeväkivalta ilmiönä sekä väkivallan syyt ja seuraukset ovat olleet kiinnostuksen kohteena useissa sekä kotimai- sissa että ulkomaisissa tutkimuksissa. Suuressa osassa perhe- ja parisuhdeväkivaltaa koskevista selvityksistä keskitytään väkivallan ja sen eri muotojen määrittelemiseen, väkivaltailmiön tilastolliseen kuvaukseen, väkivallan syiden ja taustatekijöiden etsimi- seen tai mahdolliseen yhteyteen päihteiden väärinkäytön ja väkivaltaisen käyttäytymi- sen välillä. (Keisala 2006, 17-18.)

Lähisuhdeväkivallan käsite on laaja, ja sen eri muotoja on vaikea havaita siitäkin syystä, että ne kietoutuvat usein osaksi muita sosiaalisia ja terveydellisiä ongelmia. Väkivaltatyön auttamisjärjestelmä ei myöskään ole selkeästi rakentunut, ja se vaihtelee paljon alueittain. Väkivaltaan liittyy usein päihde- ja mielenterveysongelmia sekä sosiaalisia ongelmia kuten työttömyyttä, köyhyyttä, avioeroja ja asunnottomuutta. Väkivaltaa ei voidakaan tarkasti rajata, vaan se liittyy usein monimutkaisella tavalla muihin ongelmiin, joilla pyritään toisaalta myös selittämään väkivaltaisuutta. Tämä ongelman määrit- telemisen ja rajaamisen vaikeus sekä puuttumisen kynnyksien aiheuttaa haasteita auttajata- hoille. Taustalla lähisuhdeväkivaltaan puuttumisessa on myös auttajatahojen ihmiskäsi- tys, joka ohjaa avun tarpeen arvioimisessa. Lisäksi ihmiskäsitys määrittää sitä, minkä tyyppisen muutoksen koetaan olevan mahdollinen ja minkälaiset tavoitteet työskentelyl- le näin ollen pitäisi asettaa. (Rautava & Perttu 2002, 134-136.)

Väkivaltatyötä tehdään moniammatillisesti ja erilaisissa palvelujärjestelmissä. Järjes- telmässä on tahoja, joissa on erikoisosaamista auttaa rajatulla ongelma-alueella ja sekto- rilla. Toisaalta väkivaltatyötä tehdään myös palveluissa, joissa auttaminen on laaja- alaisempaa tilanteen kartoittamista ja ohjaamista eteenpäin järjestelmän sisällä.

Väkivaltatyön kentällä erotetaan yleisesti kahdenlaisia työyhteisöjä. Nämä voidaan nimetä Suvi Keskisen (2005, 92-93) mukaan väkivaltaspesifeiksi organisaatioiksi sekä yleisiä palveluita tarjoaviksi organisaatioiksi. Väkivaltaspesifeissä organisaatioissa työskennellään erityisesti väkivallan parissa, ja tällaisia organisaatioita ovat esimerkiksi turvakodit, miehille suunnattu Lyömätön Linja ja seksuaalista väkivaltaa kohdanneille naisille suunnattu Tukinainen. Näiden lisäksi väkivallan parissa työskentelevät monet yleisiä palveluita tarjoavat organisaatiot. Näissä yleisorganisaatioissa väkivalta muodostaa yhden ongelma-alueen muiden ongelmien joukossa. (Hautanen 2010, 41; Lindqvist 2009, 72.)

Tämän tutkimuksen kiinnostuksen kohteena on tutkia, miten lähisuhdeväkivaltaa esiintyy erilaisissa sosiaali- ja terveystieteiden yksiköissä sekä muissa työyhteisöissä, jotka työssään kohtaavat lähisuhdeväkivallan uhreja ja tekijöitä. Koska kyseessä on ilmiö, jossa auttaminen edellyttää aina moniammatillista puuttumista, tutkimuksessa kartoitetaan asiantuntijayhteistyön roolia auttamisprosessissa. Asiantuntijayhteistyön osapuolena tässä tutkimuksessa tarkoitetaan sekä viranomaissektorin, seurakunnan että kolmannen sektorin eri toimintaympäristöjä. Lähisuhdeväkivallan uhrien ja tekijöiden luonnolliset verkostot, lähiyhteisöt, on rajattu tämän tutkimuksen ulkopuolelle.

Lähisuhdeväkivaltatyötä on tutkittu toistaiseksi melko vähän yhteistyön näkökulmasta. Monissa tutkimuksissa erityisesti väkivallan uhrin tuoneet esille viranomaisjärjestelmän epäkohtia ja tutkimukset ovat nostaneet omalta osaltaan keskusteluun lähisuhdeväkivaltatyön kentän toimimattomuuden. Viralliseen auttamisjärjestelmään hakeutuu vain osa väkivaltaa kokeneista henkilöistä. Perheen sisäiselle väkivallalle on yleistä, että se jää kodin ja perhesuhteiden yksityisyyteen. Vaikka väkivallan seurauksena syntyy huomattavan paljon avun tarvetta, ainoastaan osa väkivaltaa kohdanneista hakee apua. Tämän vuoksi myös aiheeseen liittyvät tilastot jäävät puutteellisiksi. Palvelujärjestelmällä on paljon haasteita ilmiöön puuttumisessa. Voidaan todeta, että lähisuhdeväkivalta on sekä uhrille että viranomaisille hankala asia. (Kääriäinen 2006, 104-105.)

Asiantuntijayhteistyön merkittävydestä johtuen on tärkeää tunnistaa niitä tekijöitä, jotka edistävät yhteistyön syntymistä ja toimivuutta. Tämä avaa väyliä lähteä tietoi-

sesti kehittämään yhteistyötä entistä tehokkaammaksi ja asiakkaitten tarpeita palveleviksi. Tutkimuksen tarkoituksena on pyrkiä tunnistamaan toimivan asiantuntijayhteistyön tunnusmerkkejä. Kyseessä on laadullinen tutkimus, ja tutkimusaineisto on kerätty neljällä fokusryhmähaastattelulla, joissa kussakin on viidestä seitsemään osallistujaa. Tutkimus tehtiin Etelä-Suomen alueella ja yhtenä tutkimuksen tarkoituksena oli lisätä keskustelua ja yhteistyökäytäntöjä alueen toimijoiden keskuudessa lähisuhdeväkivaltaan liittyvissä kysymyksissä. Työsuojelurahasto ja Diakoniammattikorkeakoulu rahoittivat osaltaan tutkimushanketta.

Raportti etenee tutkimuksen taustalla olevien teoreettisten kytkentöjen esittelystä tutkimuksen metodologisten valintojen kautta varsinaiseen tutkimusprosessiin. Johdannon jälkeisessä luvussa tarkastelen lähisuhdeväkivaltailmiön paikantumista suomalaisen yhteiskuntaan aikaisempien tutkimusten ja virallisten tilastojen kautta. Seuraavassa luvussa käsittelen asiantuntijayhteistyön tematiikkaa ja aikaisempia tutkimuksia asiantuntijayhteistyöhön sekä verkostoituvaan työotteeseen liittyvistä teemoista. Neljännessä luvussa esittelen tutkimuksen toteuttamisen vaiheet ja metodologiset valinnat ja viides luku pitää sisällään tulosten tarkastelun. Viimeisessä luvussa teen yhteenvetoa saaduista tutkimustuloksista ja tutkimusprosessista sekä pohdin tutkimuksen eettisyyttä ja luotettavuutta.

2 LÄHISUHDEVÄKIVALTA ILMIONÄ

Yhteiskunnallinen kiinnostus lähisuhdeväkivaltaan on herännyt hyvin myöhään verrattuna moneen muuhun sosiaaliseen ongelmaan. Tämä on ymmärrettävää siitä syystä, että sitä on pidetty pitkään perheen sisäisenä asiana, johon yhteiskunnan ei ole katsottu olevan syytä puuttua. Maahanmuuttajaperheissä ilmenevään väkivaltaan puuttuminen on edellä mainituista syistä tälläkin hetkellä hyvin vaikeaa. Lähisuhdeväkivalta loukkaa kuitenkin ihmisoikeuksia ja vaarantaa tasa-arvoa, terveyttä, hyvinvointia ja väestön turvallisuutta. Erityisesti naisiin ja lapsiin kohdistuva väkivalta on Yhdistyneiden Kansakuntien mukaan eräs maailman laajimmista ja vaikeimmista ongelmista. (Riski 2009, 10; Ruohonen 2006, 7.)

2.1 Lähisuhdeväkivaltakäsitteen määrittely

Jeff Hearnin (1998, 16) mukaan väkivaltaa ei voi määritellä tietyllä, kaikkiin tilanteisiin sopivalla tavalla. On tärkeää hyväksyä se, että väkivallan määritelmä vaihtelee ajan ja paikan mukaan. Väkivallan määrittely on historiallisesti ja kulttuurisesti rakentunutta. Se, mitä yhdessä tilanteessa ei nimetä väkivallaksi, voidaan toisessa tilanteessa, toisena aikana tai toisessa kulttuurissa nimetä väkivallaksi. Vaikka väkivallalle ei ole olemassa yksiselitteistä määritelmää, siihen voidaan Hearnin mukaan liittää neljä elementtiä. Ensiksikin väkivalta on tai se sisältää väkivallan tekijän tai tekijöiden fyysistä tai muuta voiman käyttöä. Toiseksi sillä on tarkoitus tuottaa vahinkoa. Kolmanneksi väkivaltaa on se, minkä väkivallan kohteeksi joutunut kokee vahingolliseksi ja/tai loukkaavaksi. Neljänneksi väkivaltaa ovat ne teot, toiminnot tai tapahtumat, jotka kolmas taho, esimerkiksi oikeusviranomainen, on tunnistanut väkivallaksi. Kaikki nämä väkivallan elementit ovat historiallisesti ja kulttuurisesti vaihtelevia. Lähisuhde- ja perheväkivaltaan liittyy aina myös häpeää, syyllisyyttä ja pelkoa. Väkivallalle on tyypillistä, että se on usein toistuvaa ja edetessään pahenevaa. Tärkeää on myös huomata, että sitä esiintyy kaikissa sosiaaliryhmissä ja kulttuureissa. (Lindqvist 2009, 18; Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus 2008, 17; Säävälä, Pohjoisvirta, Keinänen & Salonen 2006, 14.)

Perheen sisäisissä ihmissuhteissa esiintyvistä väkivallasta käytetään erilaisia nimityksiä. Termi perheväkivalta on vakiinnuttanut asemansa suomalaisessa keskustelussa viitaten tällöin perheessä tapahtuvaan väkivaltaan. Tämä käsite on hyvin yleisesti käytetty alan tutkimuskirjallisuudessa. Sen käyttöä on perusteltu yleiskäsitteen näkökulmasta, mutta perheen sisäisen väkivaltailmiön tarkastelussa on käyttöä myös muille termeille. Suomalaisessa tutkimuksessa esiintyy kontekstista riippuen naisiin kohdistuvan väkivallan käsite ja sukupuolittuneen väkivallan käsite. Sukupuolittuneessa väkivallassa on kyse sukupuolten välisestä valtasuhteesta. (Ronkainen 1998, 2.) Parisuhdeväkivallalla, jossa on kysymys puolisoitten tai kumppaneiden välisestä väkivallasta, viitataan yleensä heteroseksuaaliseen suhteeseen, vaikka väkivaltaa ilmenee myös samaa sukupuolta olevien parisuhteissa. Usein väkivaltaa alkaa ilmetä jo seurustelusuhteessa ennen yhteen muuttamista joko avo- tai avioliittoon sekä myös suhteen purkaututtua. Vaikka valtaosa väkivallan tekijöistä on edelleenkin miehiä, tekijänä saattaa myös olla nainen tai molemmat puoliset, ja väkivalta voi kohdistua puolisoitten lisäksi myös lapseen. Myös sisarukset saattavat olla väkivaltaisiksi toisiaan kohtaan tai lapset vanhempiaan kohtaan. Suomalaista perheväkivaltakäsitettä vastaa englanninkielisessä tutkimuksessa käytetty *family violence* tai *domestic violence* –käsite ja ruotsalaisessa tutkimuksessa vastaavasti *kvinnomishandling* tai *våld mot kvinnor* –käsite. (Nyqvist 2001, 17-19.)

Tässä tutkimuksessa käytetään nimitystä lähisuhdeväkivalta (englanniksi *common couple violence* ja ruotsiksi *våld i närrelationen*), jolla tarkoitetaan sekä perheen sisällä että muissa läheisissä ihmissuhteissa tapahtuvaa väkivaltaa. Lähisuhdeväkivaltatermin käyttöä puoltaa Leo Nyqvistin mukaan se, että käsite laajentaa ihmisten vuorovaikutukseen liittyvän väkivaltaisuuden käsittelyä eri elämänalueille. Lähisuhteita on myös työpaikoilla, harrastusten parissa ja koulussa ja väkivallan käyttö on näilläkin elämänalueilla hyvin traumatisoivaa. (Nyqvist 2001, 19.) Käsitteen käyttöä on myös perusteltu sillä, että jokaisella ihmisellä on oikeus saada apua ja suojelua riippumatta hänen sukupuolestaan, iästään ja asemastaan. (Lindqvist 2009, 19.)

Lähisuhdeväkivaltakäsitteen käyttöä tässä tutkimuksessa puoltaa se, että tutkimus painottuu asiantuntijayhteistyöhön väkivaltatyössä, eikä niinkään väkivallan tekijöiden tai uhrien näkökulmaan. Lähtökohtana on, että tutkimukseen osallistuneiden työntekijöiden työyhteisöissä kohdataan työyhteisön perustehtävästä riippuen hyvin

laajasti näitä eri osapuolia. Käsitevalinta on tietoisesti ollut laaja, koska tutkija on halunnut vahvistaa ja antaa tilaa tutkimukseen osallistuvien työntekijöiden erilaisten näkemysten esiintulolle. Muiden lähikäsitteiden käyttö olisi saattanut rajata keskustelua.

Väkivaltatyö on käsite, jota on alettu käyttää naisiin kohdistuvan väkivallan uhrien, tekijöiden ja väkivaltaa todistavien tai kokevien lasten auttamistyöstä. Se on liitetty erityisesti erityisosaamista edellyttävään työhön, jota tehdään esimerkiksi turvakohteissa. Lähisuhdeväkivaltailmiöön liittyvästä auttamistyöstä käytetään myös nimityksiä väkivallan ehkäisy ja väkivallan vastainen työ. Muita samantyyppisiä käsitteitä ovat väkivallan katkaisu ja väkivallan hoito (Säävälä ym. 2006, 14.) Suvi Keskinen (2005) mukaan palveluverkostossa tehtävä väkivaltatyö on asiantuntijayhteistyötä. Eri ammattikunnista erityisesti lääkärit, sairaanhoitajat, mielenterveystyöntekijät ja sosiaalityöntekijät kohtaavat väkivallan eri osapuolia. Väkivaltatyössä väkivalta otetaan käsiteltäväksi erillisenä ongelmana, jolloin se ei jää päihde- tai mielenterveysongelman taakse. (Laine 2010, 15; Rautava & Perttu 2002, 112.)

Raija Lindqvist (2009,7) määrittelee omassa väitöskirjassaan väkivaltatyön laajalaiseksi, monien auttajatahojen tekemäksi työksi väkivallan ehkäisemiseksi ja väkivallan seurausten hoitamiseksi. Tässä tutkimuksessa väkivaltatyökäsitettä käytetään koskemaan kaikkien lähisuhdeväkivallan osapuolien auttamiseksi tehtävää työtä. Väkivaltatyön sisällön nähdään tässä tutkimuksessa ulottuvan ennaltaehkäisevästä työstä korjaavaan työhön.

Lähisuhdeväkivallan tunnistaminen on helpompaa, kun kyseessä on selvät jäljet jätävä fyysinen väkivalta. Fyysisen väkivallan käsitekin on kuitenkin laaja ja sen tunnistaminen saattaa jäädä tekemättä. Se pitää sisällään väkivallalla uhkaamisen, lyömisen, tukistamisen, läpsimisen, potkimisen, tönimisen, kuristamisen ja terä- tai ampuma-aseen käytön. Muita väkivallan muotoja ovat henkinen väkivalta, kunniaväkivalta, hengellinen väkivalta sekä seksuaalinen väkivalta ja hyväksikäyttö. Henkiseen väkivaltaan sisältyy pelottelu, vähättely, nöyryyttäminen, nimittely, mitätöinti, eristäminen, kontrollointi, ja sosiaalisen kanssakäymisen rajoittaminen. Hengelliseen väkivaltaan liittyy edellä mainittujen lisäksi myös uskonnollinen ulottuvuus. Henkiseen väkivaltaan voidaan sisällyttää myös taloudellinen väkivalta, mutta joskus se

nimetään omaksi väkivallan muodokseen samoin kuin sosiaalinen väkivaltakin. Marianne Notko (2011, 24–25) on väitöskirjassaan käyttänyt vahingoittamisen ja vahingoittumisen käsitteitä selventääkseen henkisen väkivallan käsitteen monimutkaisuutta. Perheen tai suvun piirissä tapahtuva kunniannormien puolustamiseen liittyvää ihmisoikeuksia rikkova väkivalta on kunniaväkivaltaa. Seksuaalinen väkivalta ja hyväksikäyttö sisältää raiskauksen, sukupuoliyhteyden tai seksuaalisen kanssakäymisen eri muotoihin pakottamisen ja inestin. Väkivallan eri muotojen luokittelu on haasteellista, koska eri muodot ovat yleensä kiinteästi yhteydessä keskenään. (Säävälä ym. 2006, 17; Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus 2008, 17.)

2.2 Lähisuhdeväkivallan yleisyys

Suomessa tehty lähisuhdeväkivaltatutkimus on painottunut miehen tekemään ja naiseen kohdistuvaan väkivaltaan. Tietoja lähisuhdeväkivallasta on saatavissa sekä virallisten tilastojen että kyselytutkimusten kautta. Tilastokeskuksen kautta on ollut vuodesta 1996 alkaen saatavissa materiaalia poliisin tietoon tulleesta lähisuhdeväkivallasta (oikeustilastollinen vuosikirja). On kuitenkin huomattava, että suuri osa lähisuhdeväkivallasta ei tule esiin virallisissa tilastoissa. Lähisuhdeväkivallan määrän arvioiminen on vaikeaa, erityisesti muun kuin fyysisen väkivallan kohdalla sekä yleensäkin lievemmän väkivallan ollessa kyseessä. Väkivallan laajuutta arvioitaessa saadaan tärkeää lisätietoa kyselytutkimuksista. Uhritutkimukset, jotka ovat koko väestölle suunnattuja kyselyjä, tuovat keskeistä lisätietoa väkivallan määrästä. Oikeuspoliittisen tutkimuslaitoksen julkaisema kansallinen uhritutkimus ja naisten osalta toteutetut naisuhritutkimukset vuosilta 1997 ja 2005 ovat merkittäviä kyselytutkimuksia Suomessa. Yhdistyneiden kansakuntien yhteydessä toimiva Euroopan kriminaalipoliittikan instituutti (HEUNI) on toteuttanut miesten kokemaan väkivaltaan Suomessa liittyvän tutkimuksen vuonna 2010, joka ei varsinaisesti ole puhdas miesuhritutkimus, vaan pikemminkin miehiin painottuva väkivaltatutkimus (Heiskanen ja Ruuskanen 2010.) Nuoriin ja lapsiin kohdistuvaa väkivaltaa on alettu tutkia erillisillä kyselytutkimuksilla. (Salmi, Lehti, Siren, Kivivuori & Aaltonen 2009.)

Tilastojen mukaan perhe- ja parisuhdeväkivaltaan liittyvät rikokset muodostavat kolmasosan vuosittaisista henkirikoksistamme. Tilanne, jossa parisuhdekumppani

surmaa naisen, on toiseksi yleisin henkirikostyyppimme. Henkirikoksistamme viidesosa kuuluu tähän tyyppiin. Poliisin tietoon tulleesta väkivallasta noin kaksitoista prosenttia on perheväkivaltaa (yhdeksän prosenttia naisiin ja kolme prosenttia miehiin kohdistuvaa). Poliisin tietoon tulleet perheväkivaltatapaukset ovat lisääntyneet 2000-luvulla. Perheen sisäisen väkivallan lisääntyminen poliisin tilastoissa johtuneet ilmoitusalttiuden lisääntymisestä. Naisiin kohdistuva väkivalta on pysynyt määrältään samansuuntaisena jo vuosien ajan. Naisten ikäjakautumissa on tapahtunut muutoksia siten, että keski-ikäisen naisväestön kohdalla on tapahtunut väkivallan kasvua ja toisaalta alle 30-vuotiaisiin naisiin kohdistuva väkivalta on samanaikaisesti vähentynyt. Nykyisessä parisuhteessaan fyysistä väkivaltaa ainakin kerran kokeneiden naisten osuus kaikista viisitoista vuotta täyttäneistä naisista laski vuoden 1997 kahdestakymmenestä prosentista vuonna 2005 kahdeksaantoista prosenttiin. Vuoden 2006 kansallisen uhritutkimuksen mukaan 0,5 prosenttia naisista ja 0,2 prosenttia miehistä ilmoitti joutuneensa kuluneen vuoden aikana avo- tai aviopuolison tai vakituisen seurustelukumppanin fyysisen väkivallan kohteeksi. (Salmi ym. 2009.) Minna Piispan ja Markku Heiskasen (2006, 137) tekemien naisuhritutkimusten mukaan viimeisen vuoden aikana fyysisen tai seksuaalisen väkivallan tai näillä uhkailun kohteeksi oli joutunut molempina noin 12 prosenttia kyselyyn vastanneista.

Heunin julkaiseman tutkimuksen mukaan parisuhteessa elävistä miehistä 16 prosenttia on joutunut puolisonsa väkivallan tai uhkailun kohteeksi, ja näistä 6 prosenttia viimeisen vuoden aikana. Miesten kokemia väkivaltilanteita parisuhteen aikana on hieman vähemmän kuin naisten kokemia. Fyysisen väkivallan kohteeksi joutuminen on yhtä yleistä sukupuolten välillä, mutta naiset ovat kohdanneet enemmän seksuaalista väkivaltaa ja uhkailua. Heiskasen ja Piispan (1998, 19) tutkimuksessa väkivallan muodoista yleisimpiä olivat liikkumisen estäminen ja kiinni tarttuminen. Väkivallan toistuvuus tuli myös selvästi näkyviin, sillä 70 % vuoden aikana väkivaltaa kokeneistä naisista oli ollut väkivallan kohteena myös aikaisemmin. Parisuhdeväkivallan uhriksi joutuivat muita useammin nuoret parisuhteessa elävät. Väkivalta väheni tutkimuksen mukaan iän lisääntyessä. Lukujen osittainen vaihtelevuus kansallisten uhritutkimusten ja miehiin painottuvan väkivaltatutkimuksen välillä on selitettävissä erilaisella kysymyksenasettelulla. (Heiskanen ja Ruuskanen 2010, 14-15.)

Nuoriin kohdistunut väkivalta on oikeuspoliittisen tutkimuslaitoksen nuorisoriikollisuuskyselyjen perusteella pysynyt melko vakaana jaksolla 1998–2004. Lapsiin ja nuoriin vanhempien taholta kohdistunut kuritusmielessä tehty väkivalta on vähentynyt selkeästi viimeisen kymmenen vuoden aikana. Tämä selittyy osittain lasten kuritusta säätelevän lainsäädännön muuttumisella. Uusien kansainvälisten tietojen pohjalta voidaan todeta, että miehiin kohdistunut lähisuhdeväkivalta on lisääntynyt, joskin naisten osuus on edelleen merkittävästi suurempi. Poliisiin tietoon tulleesta lähisuhdeväkivallasta miesten tekemää on edelleen yli kahdeksankymmentä prosenttia. Noora Ellosen tutkimuksen (2008) mukaan naiset kohtelevat lapsiaan väkivaltaisesti useammin kuin miehet. Oikeuspoliittisen tutkimuslaitoksen raportissa todettiin myös, että nuorten seurustelusuhhteissa pojat joutuvat usein kokemaan väkivaltaa tyttöystävänsä taholta. (Salmi ym. 2009.)

Väkivallan aiheuttamat seuraukset ovat monimuotoisia; ne vaihtelevat fyysisistä vammoista ja ruhjeista muistihäiriöihin ja jopa pysyvään vammautumiseen ja kuolemaan. Väkivalta aiheuttaa myös erilaisia psykosomaattisia vaivoja, kuten päänsärkyä, väsymystä, uniongelmia ja yleistä levottomuutta. Uhrit kärsivät usein myös painajaisista, masennuksesta ja ahdistuksesta. He eivät pysty luottamaan toisiin, heidän itsearvostuksensa on romahtanut ja he kokevat pelkoa, syyllisyyttä ja häpeää. Väkivallan uhriksi joutuminen tai lasten usein ollessa kyseessä läheiseen kohdistuvan väkivallan katsominen on hyvin traumaattinen tapahtuma, joka näkyy hyvin kokonaisvaltaisesti uhrin käyttäytymisessä, hänen ihmissuhteissaan, tunne-elämässään, persoonallisuuden piirteissä, sosiaalisessa elämässä sekä terveydentilassa. Riskinä onkin, että oireilun syytä ei havaita, vaan se sekoitetaan psyykkiseen häiriöön ja esimerkiksi päihdeongelmaan. (Ojuri 2006, 18.)

2.3 Yhteiskunnan valmiudet lähisuhdeväkivaltaan puuttumisessa

Väkivaltatyön palvelujärjestelmää voidaan jaotella eri tavoin. Leo Nyqvist (2001, 154) käyttää tutkimuksessaan järjestelmän jaottelua kolmeen ryhmään, joita hän nimittää psykososiaalisiksi palveluiksi, terveydenhuollon palveluiksi ja oikeudellisiksi interventioiksi, joihin sisältyvät poliisin ja oikeuslaitoksen tarjoamat palvelut väkivaltatilanteissa. Suurimmaksi auttamissektoriksi Nyqvist määrittelee psykososiaaliset

palvelut, joihin kuuluvat turvakotipalvelut, perheneuvolat, kirkon perheasiainneuvottelukeskukset, kunnan sosiaalitoimistot ja lastensuojelu, päihdehuollon erityispalvelut sekä muut yksilö-, perhe- ja ryhmätyöpalvelut.

Väkivaltatyöhön kohdennetut palvelut voidaan jaotella myös perus- ja erityispalveluihin. Peruspalveluilla tarkoitetaan pääsääntöisesti sosiaali- ja terveystoimen perustyön osana tehtävää auttamistyötä, kuten uhrien tunnistamista, kohtaamista, tukemista, lääkärinhoitoa, neuvontaa ja ohjaamista tarvittaviin muihin palveluihin. Erityispalveluilla tarkoitetaan palveluja, jotka hoitavat nimenomaan väkivaltaan liittyviä ongelmia, asiakkanaan joko väkivallan uhreja, tekijöitä tai väkivaltaa todistavia lapsia. Näitä ovat turvakodit, turvakotien avopalvelut ja jälkihoito, terapeuttiset ryhmät eri osapuolille, kriisiasunnot, matalan kynnyksen palvelut ja erityisesti väkivallan uhreille tarkoitettut neuvontapalvelut. Erityispalveluista osa on erikoistunut tiettyjen kohderyhmien auttamiseen, esimerkiksi seksuaalisen väkivallan uhreihin (Raiskauskriisikeskus Tukinainen) tai maahanmuuttajanaisiin (Monikulttuurinen Voimavarakeskus Monika). Vaikka erityispalveluja tuottavat pääasiassa järjestöt, joillakin paikkakunnilla myös kunnat ja kirkon perheasiainneuvottelukeskukset ylläpitävät erityispalveluja. Erityis- ja peruspalvelujen raja ei siten kulje selkeästi julkisen ja järjestösektorien mukaan. (Kyllönen-Saarnio & Nurmi 2005, 17.)

Ensi- ja turvakotiliitto on kehittänyt integroitua työmallia väkivaltatyöhön. Tämän mallin lähtökohtana on se, että uhrien kanssa työskentelevät sekä tekijöiden kanssa työskentelevät työntekijät tekevät myös yhteistyötä keskenään. Integroidun työmallin toinen keskeinen piirre on, että väkivaltatyötä voidaan tehdä monista erilaisista lähtökohdista. Työntekijöiden pitäisikin tuntea erilaisia lähisuhdeväkivallan selitysmalleja ja soveltaa niitä kunkin asiakkaan olosuhteisiin yksilöllisesti. Lähisuhdeväkivallan eri osapuolet edustavat hyvin heterogeenistä ryhmää, ja etnisellä taustalla, sukupuolella, sosiaaliluokalla ja muilla tekijöillä on suuri merkitys väkivaltatyötä tehdessä. Integroidulla työmallilla on mahdollista saada laajempi kokonaiskuva tilanteesta, ja näin auttaminen on tehokkaampaa. Toisaalta siinä on myös riskinsä liittyen asiakkaiden luottamuksen saavuttamiseen. (Säävälä ym. 2006, 58.) Terhi Laine (2010, 15) käyttää nimitystä integroitu työmalli silloin, kun palveluja tarjotaan laaja-alaisesti lähisuhde- ja perheväkivallan kokijoille, näkijöille ja tekijöille.

Alueelliset erot palvelujen saatavuudessa, sekä määrässä että muodoissa, ovat suuria. Kuntien valmiudet tarjota hoitoa ja palvelua lähisuhdeväkivallan eri osapuolille ovat eritasoisia. Hoitopolut ovat keskeneräisiä, ja kunnan sisällä hallintokuntien välistä työnjakoa ja vastuuta lähisuhdeväkivallan eri osapuolien palveluista ei ole määritelty riittävän selkeästi. Erityispalveluja on tarjolla vähän, esimerkiksi turvakoteja on vuonna 2007 ollut 23 ja turvakotipaikkoja noin 125, vaikka EU:n suositusten mukaisesti Suomessa tulisi olla noin 500 turvakotipaikkaa (yksi paikka kymmentätuhatta asukasta kohden). Erityispalvelut ovat alueellisesti keskittyneitä, esimerkiksi avopalveluna tarjottava vertaisryhmätoiminta on usein osa turvakodin toimintaa. Monilla paikkakunnilla ei ole tarjolla turvakotitoiminnan ohella muitakaan erityispalveluja. Pitkät välimatkat voivat estää erityisesti avopalvelujen käyttämisen. Tarve palvelujen lisäämiseen on kansainvälisten suositusten näkökulmasta suuri. Voidaan todeta, että tällä hetkellä lähisuhdeväkivaltaongelmalla ei ole vakiintunutta asemaa kuntien palvelurakenteessa ja Suomesta puuttuu selkeä lainsäädäntö lähisuhdeväkivalta-asiakkaan palveluista. Tärkeää on huomata, että suurin osa asiantuntijapalveluista on järjestöjen ylläpitämiä, mikä edesauttaa sitä, että kansalaisten tasavertainen pääsy tarvitsemiensa palveluiden piiriin ei alueellisesti toteudu tällä hetkellä. (Laine 2010, 15-17; Kyllönen-Saarnio & Nurmi 2005, 17-18.)

Väkivaltaa kokeneiden uhrien asemaa parantavaa ja väkivaltaa ehkäisevää työtä on kehitetty Suomessa muun muassa uudistamalla lainsäädäntöä. Lähestymiskieltolaki (1998/898) sekä rikoksen uhrin aseman parantaminen ovat tästä keskeisiä esimerkkejä. (Niemi-Kiesiläinen 2004, 309-310.) Toisaalta Suomesta puuttuu edelleen laki, joka velvoittaisi kuntia turvakotipalvelujen järjestämiseen. Laaja-alaista kehittämistyötä on tehty väkivallan nostamiseksi yhteiskunnallisen keskustelun aiheeksi, ja palveluita on kehitetty. Työyhteisölle on suunniteltu erilaisia ohjeistuksia uhrien tunnistamiseen, väkivallan puheeksiottamiseen ja uhrien auttamiseen. Lähisuhdeväkivaltaan liittyneet kansalliset ja kansainväliset tutkimukset ja kehittämishankkeet ovat saaneet yhteiskunnan taholta rahoitusta ja väkivallan vähentämiseen on sitouduttu myös politiikan tasolla. Vuonna 2007 päättyi laaja Lähisuhde- ja perheväkivallan ehkäisy 2004–2007 –hanke. Hankkeen aikana edistettiin tietoisuutta väkivallan monimuotoisuudesta sekä luotiin työkaluja ja levitettiin niitä maakunnissa väkivaltaan puuttumiseksi. Valtioneuvostossa vahvistettiin sisäisen turvallisuuden ohjelma vuonna 2004, jossa esitettiin suuntaviivat alueellisen turvallisuussuunnittelun kehit-

tämiseksi. Turvallisuussuunnittelun tulee ohjeiden mukaan sisältää myös lähisuhde- ja perheväkivallan ehkäisyosion, ja tällä hetkellä osissa kuntia on laadittu kunnallinen tai seutukunnallinen toimintaohjelma lähisuhdeväkivallan ehkäisemiseksi. (Kylönen-Saarnio & Nurmi 2005, 17-18; Laine 2010, 17; Savola 2007, 9.)

Sosiaali- ja terveysministeriön toimintaohjelma nivoutuu osaksi kansallista väkivallan vähentämishjelmaa. Sen tavoitteena on parantaa koko maan laajuisesti sosiaali- ja terveydenhuollon perus- ja erityispalveluverkostoa väkivallan uhreille ja tekijöille, tehostaa varhaista puuttumista ongelmaan, erityisesti väkivaltaa näkevien ja kokevien lasten ja nuorten auttamista sekä kehittää väkivaltatyöhön ja asioiden käsittelyyn tarvittavaa ammatillista osaamista. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2004.)

2.4 Lähisuhdeväkivaltailmiön tulkinta

Lähisuhdeväkivaltaan puuttumiseen vaikuttaa merkittävästi yhteiskunnassa vallalla oleva käsitys väkivallan syistä. Väkivaltatutkimukset tuottavat erilaista tietoa riippuen tutkimuksen viitekehyksestä ja lähtökohdista. Väkivaltapalveluiden kehittyminen on kiinteästi yhteydessä vallalla olevaan orientaatioon ilmiön syntymekanismeista. Kaikkien väkivallan osapuolien tehokas auttaminen edellyttää ilmiön monimuotoisuuden laaja-alaista tutkimusta, ja aihe kiinnostaa tutkijoita. Johanna Niemi-Kiesiläinen, joka on tutkinut rikosprosessin roolia väkivaltarikoksen kehittelyssä ja ehkäisyssä, kritisoi suomalaista tapaa suhtautua perheväkivaltaan. Hänen mukaansa suomalaisessa asennoitumisessa on keskeistä se, että uhria vastuutetaan tapahtumasta. Hän on vertaillut Suomessa ja Ruotsissa toteutettuja lähisuhdeväkivaltakampanjoita, joissa erona on se, että Ruotsissa tuodaan vahvasti esiin perheväkivallan rikollinen luonne, kun taas suomalaisessa käytännössä väkivaltailmiölle ei löydy subjektia eikä objektia. (Niemi-Kiesiläinen 2004, 66-69; Riipinen 2000, 17.)

Suomalaisessa väkivaltakeskustelussa on lähtökohtaisesti erotettu kaksi keskeistä lähestymistapaa, vaikka ne eivät selkeästi esiinnykään auttajatahojen viitekehyksinä. Väkivaltakeskustelua on hallinnut 1990-luvun puoliväliin saakka vuorovaikutusta korostava malli, joka näkee väkivallan oireena perheenjäsenten välisen vuorovaikutuksen häiriintymisestä. Vuorovaikutusmallin näkökulmasta häiriön syynä voi olla

parisuhteen vakava kommunikaatio-ongelma. Tämän viitekehyksen mukaan keskitytään väkivallan molemminpuolisuuteen ja parisuhteen kummankin osapuolen vastuuttamiseen väkivallan lopettamisesta. Vuorovaikutuksen tarkastelemiseen keskittävää ajattelutapaa on paljon kritisoitu. Vastuun jakamista korostavissa puheissa uhri saatetaan nähdä aktiivisena väkivaltatilanteiden tuottajana, joka ahdistaa tekijän nurkkaan, jolloin hänelle ei jää muuta keinoa kuin käyttää väkivaltaa. (Keisala 2006, 9-10.)

Vuorovaikutusta ja kommunikaatiota painottavan mallin rinnalle on väkivaltakeskustelussa noussut vallankäyttöä korostava ajattelutapa. Väkiälyä tarkastellaan ensisijaisesti vallankäyttönä ja toisen osapuolen hallitsemisen ja kontrolloinnin keinona. Vallankäyttöön keskittävään ajattelutapaan sisältyy väkivallan näkeminen välineellisenä ja toistuvana sekä asteittain pahenevana. Väkiälyä ja vallankäyttöön kytkeytyvän oppimisteoreettisen näkemyksen mukaan väkivaltaisen käyttäytymisen malli vahvistuu ajan myötä, kun väkivallan tekijä huomaa saavuttavansa teoillaan tiettyjä päämääriä. Olennaista tässä ajattelutavassa on lähisuhdeväkivallan tarkasteleminen ennen kaikkea rikoksena, johon ei löydy oikeutusta ja josta tekijä yksin on vastuussa. Tämä on omaksuttu lähtökohdaksi useissa väkivallan katkaisuohtelmassa. (Keisala 2006, 11-12.)

Kiinnostus naisten tekemän väkivallan tutkimukseen parisuhteissa on kasvanut. Venla Salmi (2009, 120) jakaa väkivallan selitysmallit kahteen kategoriaan. Hän puhuu sukupuolittuneesta väkivaltatutkimuksesta sekä konfliktilähtöisestä parisuhdeväkivaltatutkimuksesta. Erona näiden kahden koulukunnan välillä on se, pidetäänkö ilmiötä yksisuuntaisena vai kaksisuuntaisena, molempien osapuolten harjoittamana toimintana. Anne Flink (2009, 449) on samoin painottanut sitä, että suomalaista väkivaltatutkimusta pitäisi kohdistaa myös naisten väkivaltaiseen käyttäytymiseen, jolloin väkivallan yksilölliset syyt nousisivat vahvemmin tarkasteluun.

Eri tavoin painottuneet tutkimukset helpottavat ilmiön monimuotoisuuden ymmärrystä. Suvi Ronkainen (2009, 461) on nostanut kuitenkin esiin sen riskin, että väkivaltatutkimuksen orientaatio on palaamassa alkuperäisille juurilleen, jolloin ilmiö tulkittiin yksipuolisesti parisuhteen osapuolien vuorovaikutukselliseksi ongelmaksi.

Tutkija puhuu sellaisten tutkimuskäytäntöjen puolesta, jotka eivät sulje pois mitään mahdollisia näkökulmia uuden ymmärryksen tuottamiseksi ilmiöstä.

Lähisuhdeväkivaltailmiöön löytyy myös muita tulkintoja. Naisliikkeen ja naistutkimuksen rooli lähisuhdeväkivaltailmiön esiin nostamisessa on ollut merkittävä. Lähtökohtana on ollut se, että lähisuhdeväkivalta kohdistuu edelleenkin pääsääntöisesti naisiin, ja määrittyy sukupuolirakenteellisena kysymyksenä. Väkivalta on tämän suuntauksen mukaan seurausta patriarkaalisen yhteiskunnan valtarakenteista ja naisten alisteisesta asemasta. Lähisuhdeväkivaltaa voidaan tarkastella myös alueellisesta näkökulmasta. Väkivallan riski on suurempi alueilla, joilla esiintyy köyhyyttä ja rikollisuutta, ja joiden asukkailla on alhainen koulutustaso ja sosioekonominen asema. (Laine 2005, 21.)

Lähisuhdeväkivallan tulkintaan vaikuttaa myös tieto siitä, että siinä on selkeästi nähtävissä sukupolvelta toiselle siirtyvä kierre. Noin 40 prosenttia lähisuhdeväkivaltaa käyttävistä miehistä on itse kasvanut väkivaltaisessa lapsuudenkodissa ja samoin huomattavan suuri osa väkivallan uhreiksi joutuneista on kokenut vastaavaa jo lapsena. Huomattava osa väkivaltaisen lapsuuden taustan omaavista ihmisistä ei kuitenkaan käytä väkivaltaa omissa ihmissuhteissaan eikä suoraa syy-yhteyttä aikaisempiin kokemuksiin voida vetää. (Huhtalo, Kuhanen & Pyykkö 2003, 11.) Sari Näreen (2010) tutkimus Suomen talvi- ja jatkosodan aikana kasvaneiden lasten ja nuorten kokemuksista tuo tähän keskusteluun mielenkiintoisen, suomalaista väkivaltaa osaltaan selittävän näkökulman. Yhtenä Näreen tutkimuksen kohteena oli kokemusten transgeneraationaalisuus, tunteiden siirtyminen sukupolvelta toiselle. Hän kuvaa sodan jälkeiselle perhe-elämälle olleen ominaista äkkipikaisesti ja aggressiivisesti käyttäytyneet isät. Sotakokemusten traumatisoimat miehet purkivat pahaa oloaan vaimoonsa ja lapsiinsa. Näreen tutkimuksen mukaan sota-aika myös vahvisti välttelevän kiintymyssuhteen eetosta, minkä voidaan nähdä lisäävän väkivaltaisen käyttäytymisen sukupolvelta toiselle siirtyvää kierrettä.

3 ASiantuntijayhteistyö Osaamisena Väkivaltatyössä

Asiantuntijayhteistyön keskeinen merkitys hyvinvoinnin edistämässä on saanut laajan yksimielisen kannatuksen yhteiskunnan eri tahoilta. Tämä tulee ilmi erilaisissa strategioissa, toimintalinjauksissa, kehittämishankkeissa sekä asiakastyön konkreettisisä suunnitelmissa. Se on nostettu tavoitteeksi monissa yhteiskunnan ohjelmissa ja asiakirjoissa, kuten päihteiden käytön ehkäisyssä (Alkoholiohjelma 2004-2007), syrjäytymisen ehkäisyssä ja rikosten torjunnassa (Sisäisen turvallisuuden ohjelma 2004) sekä lapsi-, nuoriso- ja perhepolitiikassa (esim. Nuorisolaki 2006; Perhepalvelujen kumppanuusohjelma 2005). Asiantuntijayhteistyö toimii keskeisenä ohjenuorana sosiaali- ja terveydenhuollon kansallisessa kehittämissuohjelmassa (KASTE 2008-2011). Asiantuntijayhteistyön puolestapuhujat ovat asettaneet tavoitteeksi niin tiheän hyvinvointiverkoston, että se kannattelee heikoimmankin. (Määttä 2007, 15, 28.)

Verkostoituvan työtavan uskotaan tuottavan laadukkaita, kokonaisvaltaisia ja toimivia palveluita. Määtän (2007, 13-15) mukaan ehkäisevä työ on hyvä esimerkki verkostotyön toimivuudesta. Siinä pyritään sektorirajoja ylittävän poikkihallinnollisen yhteistyön lisäksi monitoimijaiseen yhteistyöhön, jossa ovat mukana myös kolmas sektori ja luonnolliset verkostot. Asiantuntijayhteistyöllä viitataan joustavaan ja keskinäistä luottamusta tavoittelevaan epämuodolliseen yhteistyön organisoitumismuotoon, jossa korostuvat prosessit sekä toimijoiden väliset suhteet ja vuorovaikutus.

3.1 Asiantuntijayhteistyö -käsitteen määrittely

Sosiaali- ja terveysalalla asiantuntijayhteistyöstä voidaan puhua eri käsittein. Yksi yleisimmin käytetyistä käsitteistä on moniammatillinen yhteistyö. Moniammatillinen yhteistyö -käsite on selkeä ja kuvaa hyvin sillä tarkoitettua toimintaa eli eri ammattikuntien yhteistyötä. Paynen (2000) mukaan siinä pyritään tietojen, taitojen, tehtävien, kokemusten ja/tai toimivallan jakamisella jonkin yhteisen päämäärän saavuttamiseen. Käsitteellä voidaan viitata organisaation yhteistyön muotoihin; sekä sisäiseen että organisaatioiden väliseen yhteistyöhön, yhteistyön satunnaisiin ja vakiintuneisiin muotoihin sekä ammattirooleissa pitäytyvään tai uutta synteesimäistä ajattelu-

tapaa etsivään yhteistyöhön. Käsite viittaa laajaan toimintojen joukkoon, jossa työntekijät eri ammattiryhmistä tekevät yhteistyötä tai ainakin huomioivat toistensa olemassaolon. (Määttä 2007, 15-16.)

Asiantuntijayhteistyöstä käytetään myös nimitystä verkostotyö, jolloin siihen kytetään ammattilaisten lisäksi muita paikallisia toimijoita. Verkostoista puhuttaessa käytetään useita nimityksiä kuten viranomaisverkostot, luonnolliset verkostot, institutionaaliset verkostot ja lähiverkostot. Lähellä verkoston käsitettä ovat myös käsitteet yhteisö ja sosiaalinen pääoma. Nämä käsitteet viittaavat luonnollisiin verkostoihin, joissa ihmiset ovat jäseninä eivätkä niinkään työntekijöinä. Yhteisön ja sosiaalisen pääoman käsitteiden ero on häilyvä ja niitä käytetään usein rinnakkain. On vaikea sanoa, lisääkö yhteisöllisyys sosiaalista pääomaa vai toisinpäin. Näihin molempiin käsitteisiin katsotaan sisältyvän vastavuoroisuutta, sosiaalista tukea ja luottamusta, jotka vaalivat yhteenkuuluvaisuuden tunnetta ja sosiaalista identiteettiä. Työyhteisöissä esiintyviä sosiaalisia verkostoja voidaan kutsua virallisiksi ja epävirallisiksi organisaatioiksi. Jälkimmäisellä tarkoitetaan suunnittelemattomia ryhmämuodostelmia ja ryhmänormeja, joissa tyypillisesti ryhmän jäsenet jakavat samanlaiset olosuhteet. Viralliset organisaatiot ovat tarkasti määriteltyjä valta- ja vastuusuhteita. Yhteisön jäsenenä oleminen kytketään vahvasti hyvinvointiin, sillä sen ajatellaan muodostavan sosiaalisen ympäristön, joka sisältää sekä sosiaalista tukea että kontrollia. Olennaista kuitenkin on, että yhteisön olemassaolo ei riitä, vaan tärkeää on yhteisön toimintakyky ja sen ominaisuudet. (Ellonen 2008, 43-45; Koivumäki 2008, 92; Määttä 2007, 16.)

Kansainvälisissä tutkimuksissa yhteistyöstä käytetään käsitteitä interprofessional collaboration, multiprofessional collaboration, interdisciplinary collaboration, inter-agency coordination ja integrated care. Interprofessional care on lähimpänä suomalaista asiantuntijayhteistyökäsitettä, kun sana multiprofessional viittaa moniammatilliseen, interdisciplinary tieteidenväliseen ja interagency yhteistoimintaan ylipäätään. (Ødegård 2006, 1-2.) Tässä tutkimuksessa käytetään nimitystä asiantuntijayhteistyö, joka on vakiintunut viime aikoina yleiseen käyttöön. Muun muassa Kaste-ohjelma käyttää termiä asiantuntijayhteistyö. Sana asiantuntija viittaa kaikilla osallistujilla olevaan asiantuntijuuteen ja yhteistyö nähdään yhdessä toimimiseksi siten, että kaikkien asiantuntijuus tulee osaksi työprosessia (Immonen 2005, 7). Biggsin (1997,

186-187) mukaan asiantuntijayhteistyöllä (interprofessional collaboration) viitataan eri asiantuntijaryhmien välisiin suhteisiin, jolloin kullakin ryhmällä on oma toisista poikkeava ammatillinen kulttuurinsa.

3.2 Asiantuntijayhteistyö ammatillisen osaamisen alueena

Asiantuntijayhteistyön kehittämisessä on kyse laajasta ja syvästä palvelujärjestelmän organisoinnin muutoksesta. Työelämän rakenteet ja vaatimukset ovat muuttuneet viimeisten vuosikymmenten aikana merkittävästi, mikä on edellyttänyt organisaatioilta ja yksittäisiltä työryhmiltä uudenlaisia tapoja tehdä ja kehittää työtään. Useissa työyhteisöissä moniammatillisella yhteistyöllä on pitkät perinteet, ja se koetaan keskeiseksi työalueeksi. Sosiaalityön näkökulmasta erityisesti yhteisösosiaalityön erityisalueella yhteistyö eri sektoreiden kesken on ollut tärkeä painopistealue. Tällä alueella on kehitetty sosiaalityöhön työmenetelmiä asiakkaiden ongelmien laajalaisempaan hahmottamiseen. Yhteisösosiaalityön (aikaisemmin käytetty käsite yhdyskuntatyö) kehittymiseen oli yhtenä syynä kritiikki yksilöllistävää ja laitoskeskeistä toimintakulttuuria kohtaan. Sen vahvuutena pidettiin sosiaalisten ongelmien ennaltaehkäisyä sekä sosiaalipalvelujen tuomista lähelle asiakasta. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus toteutti 1980-luvun alussa alueellistamiskokeiluja, joiden yhtenä tavoitteena oli purkaa keskittyneitä ja sektoroituneita palveluja. Haasteena nähtiin nimenomaan kokonaisvaltainen työote ja yhteistyö muiden toimijoiden kanssa. (Roivainen, Nylund, Korkiamäki & Raitakari, 2008, 27-28.)

Sektoroituneen palvelujärjestelmän suurimpana heikkoutena voidaan pitää vastaimista moniongelmaisten asiakkaiden tarpeisiin ja niiden asiakkaiden tarpeisiin, jotka jäävät perinteisen palvelujärjestelmän katvealueisiin. Ammattilaisten verkostoitumisesta on etsitty ratkaisuja myös työntekijöiden vastuun pakoiluun ja asiakkaiden palloitteluun. Verkostoitumisen myötä on havahduttu siihen tosiasiaan, että vaikean asiakkaan siirtäminen toiselle organisaatiolle ei aina ole ratkaisu, koska sieltäkään ei löydy viisastenkiveä asiakkaan vaikeaan tilanteeseen. Päinvastoin tilanne on saattanut muuttua entistä huonommaksi, kun asiakas on tässä siirrossa hävinnyt kokonaan. (Määttä 2007,15; Veijola 2004, 30.)

3.2.1 Asiantuntijayhteistyön rakentuminen

Hyvin toimiva asiantuntijayhteistyö on prosessi, joka liittyy yhteen eri ammattihenkilöiden osaamisen, yhteistyötarpeen ja kulttuurin. Yhteistyössä eri alojen asiantuntijat vastaavat oman alansa erityisosaamisesta. Kaikkien on tärkeä vertailla ammattitaitojaan ja löytää yhteisen osaamisen alueet sekä tunnistaa omat erityistiedot ja -taidot. Keskeistä yhteistyössä on jatkuva vuorovaikutus ja tarkoituksenmukaisuus. Suurin osa eri ammattihenkilöiden roolien muokkaamisesta tapahtuu parhaiten keskustelemalla. Toimivan asiantuntijayhteistyö vaihtelee eri tilanteissa ja on haastavaa löytää kuhunkin tarkoitukseen sopivin. Yhteistyötä voidaan tarkastella työyhteisön sisäisenä toimintamallina, jossa eri tavoin koulutautuneet henkilöt tuovat oman osaamisensa yhteiseen käyttöön luoden samalla uutta osaamista. (Øvretveit 1995, 119-21.)

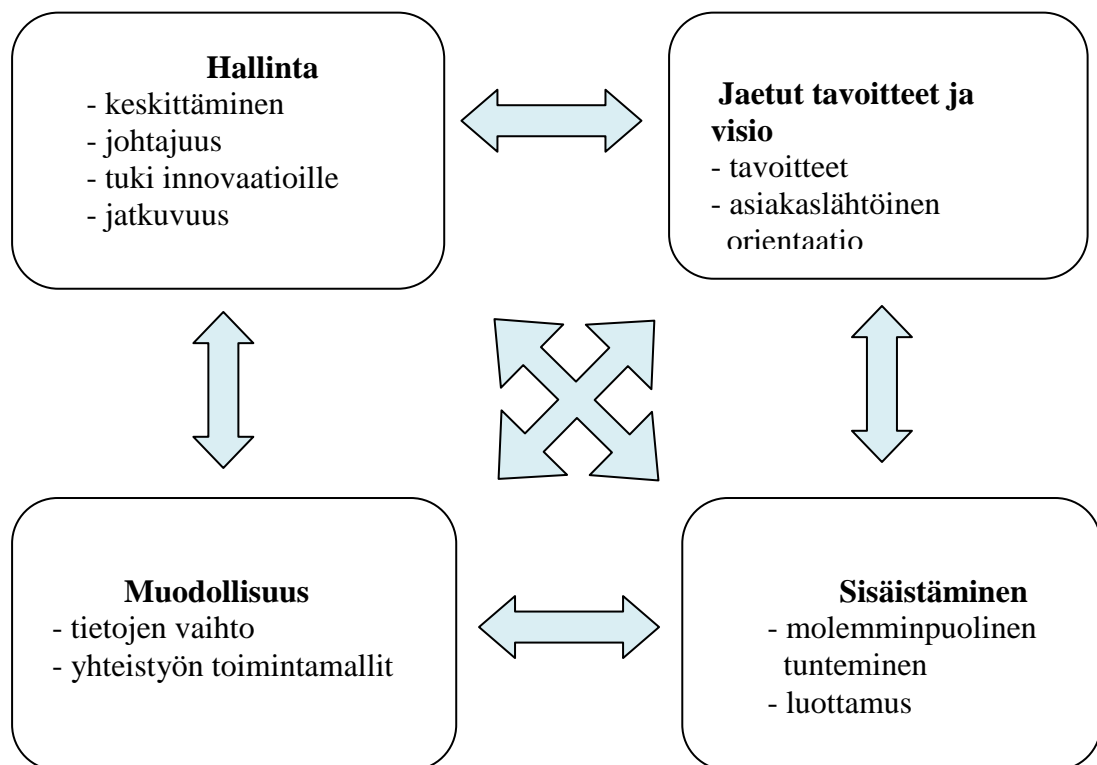
Asiantuntijayhteistyön toteutuminen kaikkia osapuolia tyydyttävällä tavalla edellyttää niin työyhteisöiltä kuin yksittäisiltä työntekijöiltäkin laaja-alaisia valmiuksia. Se edellyttää myös organisaatioita uudistamaan toimintatapojaan ja käytäntöjään niin että organisaatioiden rajojen ylitse ulottuva yhteistyö mahdollistuisi. Näiden lisäksi uudistuksia tarvitaan myös toimintaa ohjaavien säästöjen ja normiston suhteen. Asiantuntijayhteistyöhön liittyvä tutkimus on viime vuosina lisääntynyt ja yhteiskunnallisella tasolla on tehty ja ollaan edelleen tekemässä uusia linjauksia asiantuntijayhteistyön lisäämisen suuntaan.

Yhteiskunnassa viime vuosina tapahtuneet muutokset ovat olleet johtamassa työelämän uudelleenorganisointiin. Tämä kehitys on vaikeuttanut asiantuntijayhteistyön toteuttamista. Tehokkuuden vaatimus ja taloudellisen hyötyajattelu eivät lyhyellä aikavälillä suosi moniammatillisen yhteistyön kaltaisia työtapoja. Palveluiden tuoteistaminen, kilpailuttaminen ja pirstominen yhä pienempiin yksikköihin edellyttävät työntekijöiltä päinvastoin keskittymistä entistä kapeampiin ja nopeammin toteutettuihin työskentelytapoihin. Työyhteisöissä korostetaan nykyisin työntekijöiden yksilöllistä suoriutumista vertaamalla sitä muiden työntekijöiden suoriutumiseen. Jos yhteistyö koetaan vastakkaisena oman edun tavoittelun kanssa, se ei voi johtaa yhteistyön kehittämiseen. Asiantuntijayhteistyö perustuu kokonaisvaltaiseen dialogiseen työskentelyotteeseen, jonka tuloksellisuuden mittaaminen ainakaan lyhyellä aikavälillä ei tuota taloudellisten mittareiden näkökulmasta toivottavia tuloksia. Pi-

demmillä tähtäimellä saavutetuista tuloksista ei olla kiinnostuneita, vaikka niiden taloudellinenkin merkitys olisi huomattava. (Koivumäki, 2008, 21.)

Asiantuntijayhteistyötä voidaan tutkia eri lähestymistapojen mukaan. Lähtökohtana voidaan pitää muun muassa organisaatio- ja työkuulttuurisia teorioita sekä kehittävää työntutkimusta. Danielle D'Amourin ja hänen kollegoidensa käsitteellisteoreettinen malli kuvaa asiantuntijayhteistyötä sekä prosessina ja systeeminä että työyhteisöjen rakenteisiin pureutuvina tasoina. Prosessin ja systeemin näkökulmasta voidaan sisältoalueina pitää jakamista, kumppanuutta, keskinäistä riippuvuutta ja valtaa. Yhteistyön rakentuminen voidaan nähdä kokonaisuutena, joka etenee vaiheittain. Ensin sovitaan toiminnan sisällöistä ja menettelytavoista. Tämän jälkeen sisäistetään toiminnan tavoitteet, virallistetaan toiminta ja sitoutetaan hallintotaso toimintaan. (D'Amour, Ferrada-Videla, San Martin-Rodriguess & Beaulieu 2005, 118-119.)

Danielle D'Amourin ym. (2008, 3) mukaan yhteistyön muotoutumisen mallia voidaan käyttää analysoitaessa heterogeenisten toimijoiden tekemää yhteistyötä. Mallin mukaan yhteistyötä voidaan tutkia neljän eri osa-alueen kautta, joista kaksi osa-alueita liittyy yksilöiden välisiin suhteisiin ja toiset kaksi liittyvät organisaation rakenteisiin ja prosessiin. Näitä osa-alueita voidaan analysoida kymmenen eri indikaattorin avulla. Ensimmäinen osa-alue on jaetut tavoitteet ja visio (shared goals ja vision), jonka indikaattoreina ovat tavoitteet ja asiakaslähtöinen orientaatio. Toinen henkilökohtainen osa-alue on sisäistäminen (internalization), jota analysoidaan indikaattoreilla molemminpuolinen tunteminen ja luottamus. Työyhteisön rakenteisiin liittyviä osa-alueita ovat muodollisuus (formalization), jota kuvaa tietojen vaihto sekä yhteistyön toimintamallit. Viimeisenä organisaatioon liittyvänä osa-alueena on hallinta (governance), jota voidaan tutkia keskittämisen, johtajuuden, innovaatioille saadun tuen sekä jatkuvuuden avulla. Seuraavalla sivulla olevassa kuviossa on esitetty tutkijoiden laatima neljäulotteinen yhteistyön malli.



KUVIO 1. Yhteistyön muotoutumisen malli. (D'Amour ym. 2008, 3)

Tutkijat ovat jaotelleet näiden osatekijöiden kautta yhteistyön neljään eri tasoon riippuen yhteistyön asteesta. Ensimmäistä yhteistyötyyppiä kutsutaan aktiiviseksi yhteistyöksi (active collaboration), jossa yhteistyö on vakaata, ja siitä on tullut ammatillinen käytäntö, jota eivät epävarmat ja ristiriitaiset tilanteet horjuta. Yhteisistä toimintatavoista on vahva konsensus. Toisen yhteistyötyypin nimi on kehittyvä yhteistyö (developing collaboration), ja sille on tunnusomaista, että yhteistyötä pyritään aktiivisesti kehittämään. Se ei ole kuitenkaan vielä juurtunut eri työyhteisökulttuurisiin ja on näin ollen altis konflikteille. Potentiaalinen yhteistyö (potential collaboration) kuvaa sellaista yhteistyön tyyppiä, joka on vasta iduillaan. Yhteistyön esteitä on paljon ja uusiin palvelumuotoihin mahdollisina yhteistyökumppaneina suhtaudutaan varauksellisesti. (D'Amour ym. 2008, 3, 5, 11.)

Norjalainen tutkija Atle Ødegård (2006, 2) on tutkinut asiantuntijayhteistyöstä saatuja kokemuksia lasten mielenterveyspalveluissa. Hän luokittelee yhteistyön viiteen eri tasoon, jotka ovat välimatkan päästä tehtävä perusyhteistyö (basic collaboration at a distance), samassa paikassa tehtävä perusyhteistyö (basic collaboration at a site),

tiivis yhteistyö osittain intergoituneessa systeemissä (close collaboration in a partially integrated system) ja tiivis yhteistyö täysin integroituneessa systeemissä (close collaboration in a fully integrated system). Tutkijan tavoitteena oli kehittää pätevä mittaristo tarkasteltaessa yhteistyöstä saatuja kokemuksia. Mittariston taustalla oli teoreettinen malli, PINCOM-Q (Perception of interprofessional collaboration model), joka jakautui kolmeen osa-alueeseen; organisatoriseen, ryhmä- ja yksilötasoon. Organisaatiotasoon kuuluivat organisaatiokulttuuri, organisaation tavoitteet, toimintaympäristö ja ammattiala. Johtajuus, yhdessä toimiminen, kommunikaatio ja sosiaalinen tuki kuvastivat ryhmätasoa. Yksilötasoa kuvasivat motivaatio, rooliodotukset, persoonallisuustyyli ja ammatillinen valta. Ødegårdin tutkimuksen mukaan eniten painoarvoa kokemuksista tutkittaessa oli ryhmätasoon liittyvillä sosiaalisella tuella ja kommunikoinnilla. Tutkija kutsuu tätä nimellä asiantuntijayhteistyön ilmapiiri (interprofessional climate). Toiseksi suurin yksittäinen komponentti oli organisaatiokulttuuri ja kolmanneksi organisaation tavoitteet. Neljänneksi suurimpana osatekijänä oli ammatillinen valta. Tutkijan mukaan asiantuntijat, joilla tätä valtaa on eniten, voivat esimerkiksi määritellä yhteistyön aihealueet. (Ødegård 2006, 4-8.)

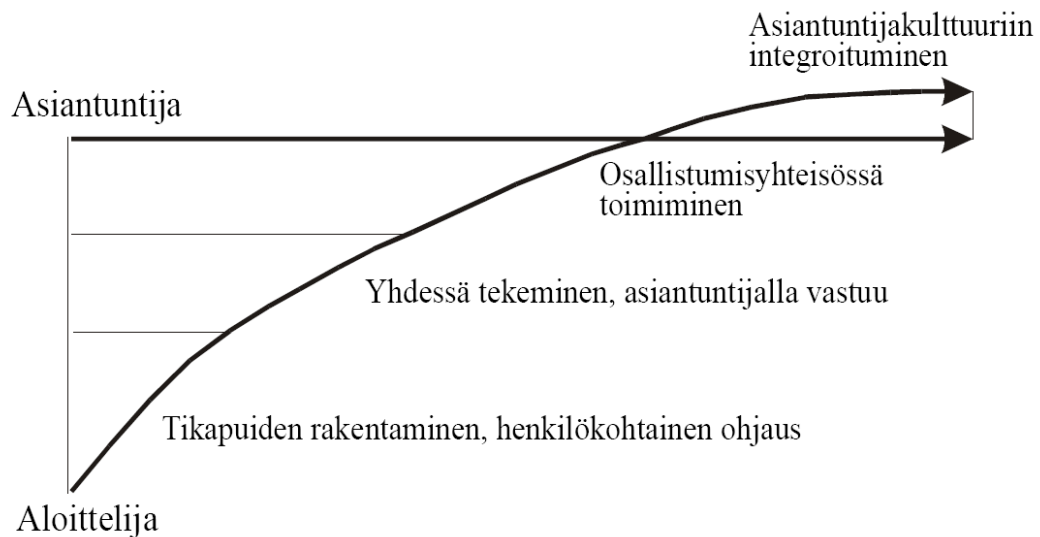
Yhteistyön käytäntöjä tutkiessaan Anneli Pohjola (1993, 118-119) on määritellyt yhteistyön eri tasoja palvelujen kehittymisen näkökulmasta. Ensimmäisenä tasona voidaan hänen mukaansa pitää konkreettisista tilanteista nousevaa spontaania yhteydenpitoa. Tällöin lähtökohtana voi olla vaikkapa asiakkaan yksilöllinen ongelma. Seuraavana tasona voidaan pitää uusien tilanteiden aiheuttamaa akuuttia yhteisen kokoontumisen tarvetta. Tavoitteena on tällöin mahdollisuus yhteiseen oppimiseen tilanteesta. Palvelujärjestelmän kehittyessä yhteistyön rooli muuttuu. Sitä tarvitaan estämään päällekkäistä työtä. Vaativampana tasona on tietoinen yhteinen toiminta, johon liittyy jatkuva vuorovaikutus ja uusien toimintatapojen kehittyminen. Tällöin voidaan ajatella yhteistyön tavoitteena olevan uusien toimintaprosessien ja uuden tiedon kehittyminen.

Asiantuntijayhteistyön etenemistä voidaan kuvata myös oppimismalliksi, jota pitää tietoisesti ohjata ja johtaa. Dechantin (1993) kehittämän oppimismallin taustalla on monia teoreettisia lähtökohtia kuten ryhmädynamiikka, aikuisten oppiminen ja oppiva organisaatio. Lähtökohtana on ajatus, että moderneissa työyhteisöissä päävastuu oppimisesta on moniammatillisella tiimillä eikä yksilöllä. Mallissa yhdistetään kolme

eritasoista oppimisprosessia. Käyttäytymisen muutos vastaa kysymykseen, mitä ihmiset tekevät, kognitiivinen kehittyminen avaa ihmisen ajatteluprosessia ja affektiivinen kokeminen ihmisten tuntemuksia. Yksilön ja ryhmän arvot, uskomukset, normit, tieto ja käyttäytyminen integroituvat moniammatillisessa yhteistyössä kollektiiviseksi kokonaisuudeksi. Työryhmä edistää kollektiivista kehittymistä konstruoimalla, kokemalla, rajoja ylittämällä ja kaikille yhteisten näkökulmien saavuttamisella. Työryhmän kehittymisenä se voidaan kuvata neljän eri vaiheen kautta. Ensimmäinen vaihe on sirpaleisuus, josta edetään yhdistymiseen ja synnergisyyteen ja lopulta jatkuvuuteen. Tiimit liikkuvat eteen ja taakse näissä kehitysvaiheissa, varsinkin silloin, kun tiimiin tulee uusi jäsen. Tiimi voi jäädä myös johonkin tiettyyn vaiheeseen. (Veijola 2004, 35.)

Etienne Wenger käyttää käsitettä käytännön yhteisöt (community of practice) esittäessään asiantuntijuuden ja osaamisen välittymistä yhteisöllisesti, toisin sanoen sosiaalista oppimista. Hänen mukaansa näillä epävirallisilla yhteisöillä on yhteisiä tiedollisia tai käytännöllisiä tavoitteita, jotka motivoivat ryhmän jäseniä toimimaan yhdessä. Esimerkiksi työyhteisöissä työntekijät järjestäytyvät näihin epävirallisiin yhteisöihin sopeutuakseen työyhteisön asettamiin vaatimuksiin ja selviytyäkseen eteen tulevista ongelmatilanteista. Nämä yhteisöt eivät seuraa virallisia organisaatorakenteita, vaan nousevat käytännön tarpeista. Wengerin mukaan ihmiset kuuluvat useisiin erilaisiin yhteisöihin, niin kotona kuin työpaikallakin. Näissä käytäntöyhteisöissä syntyy erilaisia epävirallisia toimintakulttuureja. Lähtökohtana on, että uudet innovatiiviset ratkaisut ja osaaminen välittyvät näiden yhteisöjen kautta. Käytännön yhteisöissä toimii erilaisen asiantuntijuuden ja kokemuksen omaavia ihmisiä. (Wenger 1998, 6, 125.)

Ryhmiin uusina tulevien ihmisten osaaminen syvenee Kai Hakkaraisen (2000, 92) mukaan vähitellen heidän omaksuessaan yhteisön toimintakulttuuria ja siellä olevaa hiljaista tietoa. Yksittäisen osallistujan osaamisen syvenemistä voidaan kuvata seuraavan kaavion avulla, jossa hän siirtyy aloittelevasta osallistujasta asteittain eteenpäin integroituen lopulta asiantuntijakulttuuriin.



KUVIO 2. Osaamisyhteisöön kasvamisen prosessi (Hakkarainen 2000, 92)

Osaamisen syveneminen edellyttää aloittelijan kokemusta siitä, että hänet hyväksytään yhteisöön kuuluvaksi ja häntä rohkaistaan jakamaan omia kokemuksiaan ja ajatuksiaan. Haastaviin asioihin ja ongelmiin on helpompi perehtyä, kun se tapahtuu asiaan vihkiytyneiden asiantuntijoiden tuella ja avustuksella. (Hakkarainen 2000, 93.) Yhteisön täyden osallisuuden saavuttaminen edellyttää muun yhteisön avoimuutta, pitkäjänteisyyttä ja suvaitsevuuutta. Myönteisten asenteiden ohella tarvitaan myös ajallisia resursseja.

3.2.2 Asiantuntijayhteistyö erilaisissa työyhteisökulttuureissa

Asiantuntijayhteistyön lähtökohtia ja juuria tarkasteltaessa on tärkeää ymmärtää työyhteisöjen, työyhteisökulttuurien ja ammattikuntien historiaa, ja niiden yhteydet sosiaaliseen ympäristöön ja yhteiskunnassa vallalla oleviin arvoihin. Yhteistyö ei kehitä yhden metodin tai etiikan teorian kautta, vaan edellyttää monia erilaisia lähestymistapoja. Asiantuntijayhteistyön rakentumiseen liittyy sekä organisaatiokulttuurisia että työyhteisöstä nousevia piirteitä samoin kuin professioiden omasta dynamiikasta nousevia seikkoja. Samoin yksilöiden ja pienryhmien oma toiminta voi lisätä tai rajoittaa yhteistyön kehittymistä. (Veijola 2004, 30-31)

Työyhteisöt eroavat organisaatorakenteeltaan työnjaon, ohjauksen ja valvonnan, keskittämisen ja hajauttamisen suhteen. Työyhteisöjen muodollisuuden aste on myös yksi eroja aiheuttava tekijä. Näillä edellä mainituilla seikoilla on paljon merkitystä sen suhteen, miten työyhteisöllä on valmiuksia kehittyä kohti verkostoituvaa, asiantuntijayhteistyötä korostavaa työskentelyotetta. Jos työyhteisön muodollisuuden aste on hyvin korkea, työntekijän toiminta on tarkkaan säänneltyä. Mahdollisuutta asiakaslähtöiseen itseohjautuvuuteen, joka on verkostoivan työtteen perusedellytys, ei juuri ole. Keskittämisen ja hajauttamisen suhteen on nähtävissä samanlainen vastakkainasettelu: työyhteisössä, jossa organisaatio on hyvin keskitettyä, työyhteisön jäsenet noudattavat tarkkaan ylhäältä päin tulevia ohjeita ja säädöksiä. Yksittäisen työyhteisön jäsenen mahdollisuudet osallistua suunnitteluun ja kehittämiseen ovat minimaaliset ja tällöin yhteisöstä ulospäin työskentely saattaa olla hyvin vaikeata. (Lämsä & Hautala 2005, 159.)

Organisaatorakenteet voivat muotoutua eri tavoin. Verkostomainen organisaatorakenne ei ole täysin vakiinnuttanut asemaansa, vaikka joitakin esimerkkejä sen toimivuudesta onkin. Työelämä tarvitsee menestyäkseen tulevaisuudessa yhä enemmän tämänkaltaisia rakenteita. Verkostorakenne hämärtää työyhteisöjen sisäisiä sekä ulkoisia rajoja. Se on rakenteeltaan monimutkaisempi ja pitää sisällään erilaisia toimijoita ja heidän keskinäisiä suhteitaan. Voidaan sanoa, että verkostot ovat ameebamaisia ja pyrkivät muotoutumaan joustavasti tilanteiden ja tarpeiden mukaisesti. Lähtökohtana on kuitenkin se, että kukin toimija suoriutuu omasta perustehtävästään mahdollisimman hyvin. Ne tehtävät, jotka eivät ole omaa ydinaluetta, hankitaan verkoston muilta toimijoilta, jotka taas ovat oman alueensa asiantuntijoita. Verkostorakenne voi olla joko tasavertaiseen kumppanuuteen eri toimijoiden välillä perustuva yhteisö, tai kyseessä voi olla verkosto, jota hallitsee yksi ydintoimija. (Lämsä & Hautala 2005, 164.)

Verkostomaisen organisaatorakenteen haasteista saa hyvän kuvan tarkastelemalla työyhteisöihin 1990-luvulla rantautunutta tiimiorganisaatorakennetta. Sen tavoitteena ollut henkilöstön vaikutusmahdollisuuksien lisääntymistä ja itseohjautuvan työskentelytavan kehittymistä ei tutkimusten mukaan kuitenkaan tapahtunut. Yhtenä syynä tähän voidaan nähdä tiimiorganisaation toteuttamisen keskeneräisyys. Loppuun asti viety tiimiorganisaatorakenne voi parhaimmillaan päästä sille asetettuihin

tavoitteisiin, mutta se edellyttää aitojen toimintaedellytysten antamista tiimeille. Erityisen tärkeinä toimintaedellytyksiä voidaan pitää muun muassa päätösvallan ja riittävien resurssien antamista tiimeille. Tiimin jäsenten sitoutuminen verkostomaiseen työskentelyyn on myöskin perusedellytys. (Kuittinen & Kejonen 2009, 256-257.) Jaakko Koivumäen tutkimuksen (2008, 259) mukaan erityisesti julkisen sektorin asiantuntijatehtävissä toimivat henkilöt ovat olleet kriittisiä työtä kohtaan, koska ovat pelänneet sen murtavan itsenäistä, autonomista työskentelyä.

Organisaatiokulttuurin käsite on moniulotteinen, ja sitä voidaan määritellä usealla tavalla. Tätä kuvastaa mm. Aaltio-Marjosolan (2001, 43-47) näkemys siitä, että organisaatiokulttuurin käsite voidaan jaotella kahteen eri pääryhmään: näkemykseen, että organisaatiolla on oma kulttuuri tai että organisaatio itsessään on kulttuuri. Riippuen valitusta tulkinnasta voimme pitää kulttuurin muuttamista joko mahdottomana tai mahdollisena. Tärkeätä on kuitenkin ymmärtää organisaatiokulttuurin yhteys työyhteisöissä esiintyviin ilmiöihin ja asioihin. Vaikka organisaatiokulttuuria voidaankin määritellä monella eri tavalla, on määritelmässä yleensä löydettävissä seuraavat lainalaisuudet. Organisaatiokulttuurissa nähdään olevan kyse yhteisesti jaetuista, sisäistetyistä ajattelu- ja toimintamalleista, ovat ne sitten konkreettisia tai abstrakteja. Nämä pysyvät toimintamallit ilmenevät muun muassa organisaation arvoissa. Ne ohjaavat organisaation toimintaa, tavoitteita ja käyttäytymistä. Keskeistä on, että ne opitaan organisaation jäsenyyden kautta. Nämä asiat saattavat näkyä myös organisaation sisällä toimivan ryhmän tasolla. Organisaatiokulttuuri voi jakautua moneen erilaiseen alakulttuuriin. Tosin kaikki organisaatiotutkijat eivät tätä allekirjoita, vaan pitäytyvät näkemyksessään yhdestä yksimielisesti hyväksytystä kulttuurista. Alakulttuurien voidaan nähdä muodostuvan muun muassa ammatinimikkeiden, työryhmien ja hierarkiatasojen perusteella. Joka tapauksessa organisaatiokulttuurissa on kyse yhteisöllisestä ilmiöstä, joka rakentuu organisatoristen oppimisprosessien avulla. Se on myös yhteydessä kansalliseen kulttuuriin ja yhteiskunnalliseen tilanteeseen, sillä mikään organisaatio ei toimi erillisenä saarekkeena, vaan on yhteydessä ympäristöönsä. (Kinnunen, Feldt & Mauno 2005, 143-144.)

Organisaatiokulttuurin käsitettä voidaan tarkastella myös sen tehtävien ja osa-alueiden mukaan. Päätehtävät voidaan jaotella koskemaan yhteisen identiteetin tuot-

tamista, ihmisten sitoutumisen edistämistä sekä sen selventämistä, mitkä ovat organisaatiossa vallalla olevat pelisäännöt. Yhteisen identiteetin tuottaminen työyhteisön jäsenille on yhteisöllisyyden kannalta merkittävää. Yhteisen identiteetin muotoutumista edistää, jos työyhteisöllä on selkeät yhteiset arvot ja toimintaperiaatteet. Yhteisön jäsenten sitouttamista työyhteisön perustehtävään voidaan pitää toisena tavoitteena, jota työyhteisökulttuuri edistää. Se muodostaa myös perustan sille, että työyhteisön jäsenillä on käyttäytymiselleen selkeät pelisäännöt. Organisaatiokulttuurin osa-alueita ovat muun muassa organisaation arvot, roolit, normit ja tabut. (Lämsä & Hautala 2005, 179.)

Leena Eräsaaren (2009, 69-70) mukaan organisaation käsite on kiinteästi yhteydessä yhteisön käsitteeseen. Organisaatiot muokkaavat jäsentensä ajattelua ja tunnemaailmaa. Voidakseen toimia organisaation jäsenenä ihmisen täytyy kokea sen arvomaailma ja tavoitteet ainakin jossakin määrin omakseen. Eräsaari viittaa yhteisön englanninkieliseen *community* termiin, jolla tarkoitetaan yhteistä välittämistä tai yhteistä intressiä, sitä että ihmisillä on jotain yhteistä (*in common*). Yhteisön voidaan nähdä myös liittyvän erilaisiin yhteisöllisen organisoitumisen materiaalsiin muotoihin. Yhteisö-termin käyttöön yhdistyy ihmisten mielissä positiivisia mielleyhtymiä. Eräsaari toteaaakin yhteisön kutsuvan luokseen pelkkiä ”lämpöisiä ajatuksia”. Suvi Raitakarinen (2008, 226) mukaan institutionaalisten yhteisöjen tunnusmerkkinä voidaan pitää myös sitä, että osapuolet ovat tulleet yhteen jonkin ongelman vuoksi. Jäsenyys yhteisöissä ei aina olekaan vapaaehtoisuuteen perustuvaa eivätkä jäsenet voi automaattisesti määritellä, ketkä kuuluvat yhteisöön ja ketkä eivät.

Organisaatiokulttuureista on esitelty useita teoreettisia malleja, joista yleisimpiä ovat Robert Quinnin kilpailevien arvojen malli, Geert Hofsteden sipulimalli sekä Edgar Scheinin psykodynaaminen malli. Scheinin mukaan organisaatiokulttuuri ilmenee organisaatioissa kolmella eri tasolla. Tutustuttaessa työyhteisöön ensimmäistä kertaa havaitaan ensimmäinen taso, jota hän nimittää artefaktien tasoksi. Toimintaympäristön ulkoiset puitteet, siellä käytetty kieli ja ulospäin näkyvät toimintatavat kuvaavat tätä tasoa. Useissa työpaikoissa käytettävä ammattislangi on esimerkiksi työyhteisön sisäistä viestintää nopeuttava asia, mutta toimii samalla hidasteena yhteisön ulkopuolelle suuntauduttaessa. Artefaktien tasolla työyhteisökulttuuri näyttäytyy hyvin selkeästi ja sillä on myös emotionaalinen vaikutus. Toisaalta se ei anna vastausta siihen,

miksi toimitaan niin kuin toimitaan. Jos halutaan löytää syitä ja perusteluja, havainnointi ei enää riitä, vaan pitää lähteä keskustelemaan yhteisön jäsenten kanssa. Tätä kautta avautuu työyhteisökulttuurin toinen taso. (Schein 2004, 31.)

Tällä työyhteisökulttuurin tasolla voidaan löytää perusteet toiminnalle. Sitä kutsutaan ilmaistujen arvojen tasoksi. Työyhteisön toimintaa ohjaavat erilaiset filosofiat, strategiat ja päämäärät. Usein törmätään kuitenkin ristiriitoihin yhteisön ilmaisemien arvojen ja tosiasiallisen toiminnan kanssa, ja tällöin voidaan saada käsitys työyhteisökulttuurin syvimmästä tasosta eli pohjimmaisten perusolettamusten tasosta. Ne ovat tiedostamattomia itsestäänselvyksiä, jotka ovat muodostuneet työyhteisön suhteesta todellisuuteen. Syvimmän tason ymmärtämiseksi pitäisi selvittää työyhteisön historia ja perinteet, sillä tiedostamattomat uskomukset ja käsitykset ovat peräisin sieltä. Tärkeää on myös ymmärtää, että kyseiset perinteet ja käsitykset ovat syntyneet sen ajan tarpeista pitää yhteisö elävänä ja toimintakykyisenä. Aikojen kuluessa nämä uskomukset ovat siirtyneet sukupolvilta toisille ja vaikuttavat vahvasti yhteisön toimintaan, vaikka ovatkin yhteisön jäsenten tietoisuuden ulkopuolella. Niitä ei osata kyseenalaistaa, vaikka siihen saattaisi olla tarvetta uusissa toimintaympäristöissä. (Schein 2004, 35.) Näkemys siitä, että työyhteisöissä ilmaistut arvot ovat ristiriidassa tosiasiallisen toiminnan kanssa, tulee vahvasti esiin keskustellessa eri työyhteisöjen työntekijöiden kanssa.

Työyhteisön kehittäminen Scheinin psykodynaamisen teorian näkökulmasta on hyvin hidaskäyttöinen prosessi. Työyhteisökulttuurikäsitteen tekee haastavaksi myös se seikka, että työyhteisöissä harvoin voidaan ajatella olevan vain yksi selkeä työyhteisökulttuuri, vaan se jakautuu useisiin alakulttuureihin. Tämä tulee näkyviin myös asiantuntijayhteistyössä. Pitkään toimineella moniammatillisella työryhmällä saattaa olla oma alakulttuurinsa, joka poikkeaa työryhmään osallistuvien omassa työyhteisöissä vallalla olevasta työyhteisökulttuurista. (Lämsä & Hautala 2005, 177-178.)

Kilpailevien arvojen malli organisaatiokulttuuria selittävänä teoriana kehitettiin Yhdysvalloissa 1980-luvulla Robert Quinnin ja hänen kollegoidensa toimesta. Tämä teoria on hyvin paljon käytetty ja sen lähtökohtana on arvon käsite. Tämän viitekehysten pohjalta on pyritty tutkimaan, mikä on henkilöstön ja johtajien näkökulmasta tehokas ja toimiva organisaatio. Organisaatiokulttuureita tutkittaessa päädyttiin sii-

hen näkemyksiin, että sekä organisaatiossa toimivat henkilöt että organisaatiota ulkoapäin havainnoivat tutkijat hahmottavat organisaation toimintaa ikään kuin kartan avulla (ns. kognitiivinen kartta). Tutkijat rakensivat tämän kartan pohjalta kilpailevien arvojen mallin. Malli on nelikenttä, jossa pääulottuvuuksina ovat toisaalta kontrolli ja pysyvyys ja toisaalta joustavuus ja toiminnanvapaus. Organisaatioita onkin tietyllä tapaa helppo arvioida näiden kategorioiden mukaisesti. Usein suuret julkiset organisaatiot nähdään kontrollia korostavina, kun taas esimerkiksi pienet kolmannen sektorin yhteisöt edustavat joustavaa organisaatioita. (Quinn, Faerman, Thompson & McGrath 1990, 12.)

Vaakasuoralla akselilla on mallissa ulottuvuuksina toisaalta sisäinen keskittyminen, jolloin organisaatiossa arvostetaan sisäisten toimintojen ylläpitämistä ja toisaalta ulkoinen keskittyminen, jolloin organisaatiokulttuuria luonnehtivat enemmän toiminta organisaatiosta ulospäin. Tämä näkyy hyvin eri työyhteisöissä. Voidaan ajatella, että tiettyjen organisaatioiden eilinehtona on suuntautuminen ulospäin. Toiset organisaatiot taas edustavat perinteisiä spesifejä aloja ja ovat selkeästi keskittyneet sisäiseen kehittämiseen. Tässä on selkeästi nähtävissä yhtymäkohtia organisaatorakenteen käsitteeseen, jossa esimerkiksi verkostoituva organisaatorakenne on nimenomaan yhteydessä ulospäin keskittämiseen. (Quinn ym. 1990, 12.)

Kilpailevien arvojen mallissa kahden pääakselin muodostamaan nelikenttään muodostuvat niin sanotut arvoprofiilit, jotka teorian kehittäjä on nimennyt avoimen systeemin kulttuuriksi, jossa painottuvat joustavuus ja ulospäin keskittyminen. Toinen arvoprofiili on nimeltään markkinoiva kulttuuri, toiselta nimeltään rationaalisten tavoitteiden asettelun kulttuuri. Tätä arvoprofiilia kuvastaa kontrolli sekä ulkoiseen maailmaan keskittyminen. Sisäiseen keskittymiseen painottuvia kulttuureja kuvataan nimillä ihmissuhde- tai ryhmäkulttuuri, jos kulttuuria kuvaa lisäksi joustavuus. Jos taas sisäisen keskittymisen lisäksi kontrolli on keskeinen tunnusmerkki, vallitsee arvoprofiilina niin sanottu hierarkkinen organisaatiokulttuuri. Mallin kehittäjien mukaan todellisessa elämässä työyhteisössä esiintyvät arvot eivät ole selkeästi erillisiä, vaan samassakin organisaatiossa saattaa esiintyä erityyppisiä arvostuksia. (Quinn ym. 1990, 12-13.)

Hollantilaisen Geert Hofsteden teoreettista viitekehystä organisaatiokulttuurista kutsutaan nimellä sipulimalli, jossa on jonkin verran yhtymäkohtia sekä kilpailevien arvojen malliin että psykodynaamiseen malliin. Organisaatiokulttuurin ytimen muodostavat tämän teorian mukaan arvot, jotka ovat tiedostamattomia ja heijastavat sen yhteiskunnan kulttuuria, jossa organisaatio toimii. Hofsteden mukaan näitä arvoja ei voi tutkia niiden abstraktisuuden vuoksi. Niissä on paljon yhtymäkohtia Scheinin pohjimmaksiin perusoletuksiin. Arvojen ilmentyminen näkyy erilaisina organisaation käytänteinä kuten vakiintuneina toiminta- ja ajattelutapoina. Tällaisia ovat esimerkiksi erilaiset rituaalit ja symbolit, mutta myös arjen toiminnan käytännöt, jotka ohjaavat organisaation toimintaa. Hofsteden sipulimalli korostaa sitä, että organisaatioissa voi vallita useita erilaisia alakulttuureja. (Hofstede 1991, 197-200; Kinnunen, Feldt & Mauno 2005, 148-149.)

3.2.3 Dialoginen osaaminen asiantuntijayhteistyön ytimessä

Viime vuosikymmeneltä lähtien moniammatillisen yhteistyön merkitys sosiaali- ja terveystieteiden asiakastyössä on lisääntynyt. Käsitteellä on tarkoitettu alkuvaiheessa enemmänkin tiedonvälitystä ja kommunikointia asiakkaan asioissa eikä niinkään varsinaista yhteistyötä ja dialogia asiakkaan tilanteesta. Yhteisöllisen työskentelytavan tavoitteena on kuitenkin avoin vuorovaikutus asiantuntijaverkoston ja asiakkaan oman verkoston kanssa. Tärkeätä on vastavuoroinen luottamuksellinen kommunikointi yhteisten haasteiden edessä. Huolimatta siitä, että yhteisöllinen työskentely on koettu hyvin tärkeäksi ja nostettu monen kehittämisohjelman tavoitteeksi, se ei ole kuitenkaan toteutunut täysipainoisesti. Eri toimintakulttuurien välillä on edelleenkin ristiriitoja ja jännitteitä, jotka estävät yhteisöllistä työskentelytapaa. (Mönkkönen 2007, 128.)

Osaamisen kehittäminen on yksi työyhteisöjen kehittämisen keskeinen tavoite. Työelämä vaatii tänä päivänä yhä moninaisempaa osaamista. Asiantuntijuuden hahmottaminen onkin nykyisin laajempaa kuin aikaisemmin. Voidaan puhua asiantuntijuudesta tiedonhankintana, tiedon luomisena sekä kulttuurisena osaamisena. Asiantuntijuudessa korostuu entistä vahvemmin osallistumisnäkökulma; asiantuntijalta odotetaan aktiivista osallistumista työyhteisökulttuuriin, toisin sanoen yhteisöllistä osaamista. Oppimisprosessit eivät tapahdu yksilöprosesseina, vaan sosiaalisissa yhteisöis-

sä jaettujen käytäntöjen välityksellä. Asiantuntijuus näyttäytyy enemmänkin jaettuna asiantuntijuutena, jolloin työyhteisön jäsen tuo yhteisöön uutta tietoa ja osaamista ja saa vastaavasti työyhteisön kokemuksellista tietoa. Organisaation rajoja ylittävät verkostot tuovat lisäarvoa asiantuntijuuden kehittämisessä ja uusissa innovaatioissa. Valitettavasti tällainen yhteisöllinen oppiminen toteutuu tutkijoiden mukaan käytännön työelämässä harvoin. (Isoherranen 2005, 78.)

Osaaminen voidaan jakaa myös substanssiosaamiseen, prosessiosaamiseen sekä vuorovaikutusosaamiseen. Vuorovaikutusosaaminen on keskeinen osa-alue verkostoivan työotteen näkökulmasta. Se käsittää kaikki kommunikaatioiden ja uusien suhteiden solmimisen taidot. Siihen voidaan katsoa kuuluvan yksilöiden, yhteisöjen ja kulttuurien välistä vuorovaikutusta. Dialogisuus on vuorovaikutusosaamisessa yksi keskeinen mittari. Sitä voidaan pitää asenteellisena rohkeutena asettua yhteisön muiden jäsenten, niin asiakkaiden kuin muiden toimijoidenkin kanssa samalle tietämättömyyden ja epävarmuuden alueelle ja sitä kautta löytää uusia oivalluksia. Erityisen vaikeaksi tämän vuorovaikutusosaamisen tekee se, että tilanteet ja ihmiset vaihtuvat. (Mönkkönen 2007, 28-29.)

Dialogisuudessa ei ole kyse niinkään menetelmän teknisestä hallinnasta, vaan osapuolten oikeasta perusasenteesta työhön. Työyhteisöistä on löydettävissä paljon esimerkkejä niin sanotuista verkostomaisista työskentelytavoista, joista dialogisuus on kaukana. Työskentely tapahtuu usein yhden vaikutusvaltaisen toimijan ehdolla, joka käyttää muita verkoston jäseniä työrukkasinaan, tiedontuojina omaa päätöksentekoaan varten tai sitten yksisuuntaisesti pyrkimällä määrittelemään toisille, miten asioissa pitäisi edetä. Jaakko Seikkula erottaa toisistaan monologisen ja dialogisen dialogin. Yksisuuntaisessa dialogissa on itse asiassa kyse kahden osapuolen samanaikaisesta monologista, jotka kulkevat ikään kuin rinnakkain, toisistaan erillisenä. Dialogisessa dialogissa vuorovaikutus avaa aivan uudenlaisia perspektiivejä. (Seikkula ja Arnkil 2007, 15.) Dialogisuus tulee paremmin ymmärretyksi, kun sitä pohditaan suhteessa muihin vuorovaikutusorientaatioihin. Dialogisuuden ohella voidaan puhua asiantuntijakeskeisestä ja asiakaskeskeisestä vuorovaikutusorientaatiosta. Sekä asiantuntijakeskeisyydessä että asiakaskeskeisyydessä korostuu yhden toimijan näkökulma, kun taas dialogisessa vuorovaikutuksessa lähtökohtana on osapuolten

tasavertaisuus. Tasavertaisessa dialogissa rakennetaan yhteistä tietoa ja ymmärrystä kulloinkin esilläolevasta asiasta. (Mönkkönen 2007, 18.)

Dialoginen vuorovaikutus eroaa tavanomaisesta keskustelusta, jossa pyritään vakuuttamaan toinen oman kannan oikeellisuudesta ja toisaalta vähättelemään toisten näkemyksiä. Vuoropuhelun tavoitteena on uuden ymmärryksen syntyminen tilanteesta. Aidon dialogin avulla yhteisöt oppivat uutta, laajentavat omaa ymmärtämystään sekä luovat uusia innovaatioita. Siitä voi olla hyötyä osallisille, vaikka varsinaista yhteisymmärrystä ei syntyisikään. On tärkeää ymmärtää, että maailma näyttäytyy muiden kokemana erilaiselta kuin oma maailma. Juuri tähän erilaisuuteen sisältyy mahdollisuus oppia paljon uutta niin asiakkailta kuin muiltakin verkoston jäseniltä. Onnistunut dialogi vaatii kuitenkin ajan ja paikan sekä osallistujien taidon käydä vuoropuhelua. Ei siis riitä pelkkä työntekijän motivaatio, vaan työyhteisön pitää tehdä dialogi mahdolliseksi. (Kupias 2007, 167-168.)

Malisen (2000, 104-111) mukaan onnistunut dialogi etenee eri vaiheiden kautta. Ensimmäisessä vaiheessa jäsenet avaavat omia näkemyksiään muille. Malinen nimitää tätä vaihetta jakamiseksi. Toisessa vaiheessa jäsenten käsityksiä arvioidaan rinnakkaisina. Tämä testaaminen on kriittisyyttä korostava vaihe, jossa kyseenalaistetaan ja toisaalta vastataan näihin epäilyksiin. Seuraavaksi on vuorossa niin sanotun ”parhaan totuuden” etsintä. Viimeisessä vaiheessa on tarkoituksena tämän totuuden hyväksyminen ja siihen sitoutuminen, kunnes uusi, parempi totuus löydetään. Kun on kyse dialogista, johon osallistuu useita eri yhteisöjen toimijoita, on tavoite luonnollisesti haasteellinen.

Dialogiosaaminen voidaan jaotella neljään eri ydinalueeseen. Ensimmäisenä on aito kuuntelu, jolloin vuoropuheluun osallistuvalla on kyky olla läsnä ja keskittyä kuuntelemaan sekä pyrkiä ymmärtämään toisen näkökulma. Itsensä ilmaiseminen on dialogiosaamisen toinen keskeinen alue. Vuoropuheluun osallistuvien mielipiteet poikkeavat useasti toisistaan. Tällöin kunkin osallistujan on uskottava itseensä ja omien ajatustensa oikeutukseen. Kyse ei ole välttämättä varmasti ja vakuuttavasti esiintymisestä, vaan päinvastoin siihen voi sisältyä epävarmuuttakin. Ilmapiiirin turvallisuus onkin tärkeä edellytys. Muiden ihmisten kunnioittaminen on dialogiosaamisen yksi keskeinen alue. Tämä edellyttää oivallusta siitä, että oma näkökulma samoin

kuin kaikkien muidenkin on rajallinen. Maailmassa ei ole ehdottomia totuuksia. Lähtökohtana on se, että jokaisen näkökulma on ainutlaatuinen. Tärkeää on kuitenkin korostaa myös itsekunnioitusta. Viimeisenä dialogiosaamisen alueena voidaan pitää taitoa odottaa. Dialogissa esitettyjen ajatusten ja asioiden eteen pitää pysähtyä ja välttää asioiden mustavalkoistamista. Esiin heitettyjen asioiden reflektointi ja pohdiskelu ovat ehdottoman tärkeitä. (Kupias 2007, 169-171.)

Verkostoivan työtteen vakinaistuminen edellyttää dialogisuuden onnistumista, koska tällöin osallistujat kokevat työskentelyn aidosti vievän tilannetta eteenpäin. Voidaan puhua jopa uusien yhteisöjen syntymisestä, vaikka uuden turvallisen yhteisön muodostuminen on haasteellinen eikä lainkaan itsestään selvä asia. Ei riitä pelkästään menetelmän ammatillinen hallitseminen, vaan uuden yhteisön syntymisen edellytyksenä on itsensä likoon laittaminen. On sovittauduttava muiden osallistujien ääneen, jolloin ei enää riitä se, että pysyttäytyään omassa erityisalueessa ja -kielessä. Erona perinteisen työskentelyyn on yhteisön muotoutuminen kulloinkin käsillä olevan tilanteen/asiakkaan ongelman näkökulmasta eikä yhteisön näkökulmasta. Tämä näkökulma on nostettu erityisen tärkeäksi sosiaali- ja terveydenhuollon kehittämisessä tänä päivänä, jolloin asiakkaiden ongelmat moninaistuvat ja samalla taloudelliset resurssit vastata asiakkaiden tarpeisiin kiristyvät. Useat asiantuntijat ovatkin nostaneet esiin sen, että nykyinen asiakkaita organisaatiosta toiseen ohjaava käytäntö ei voi enää jatkua. Erityisyksiköt ovat ylikuormittuneita eivätkä toisaalta pysty tuottamaan tarvittavia tuloksia. Ehkäpä yksi vastaus löytyisikin uusista, asiakasta lähellä olevista yhteisöistä, joissa uuden yhteisen ymmärryksen kautta voitaisiin paremmin auttaa asiakasta. (Seikkula ja Arnkil 2007, 98.)

Verkostoivan työtteen haasteena ja esteenä pidetään usein sen vaatimaa aikaa, joka nykyisin on hyvin rajallista. Verkostotyöhön oletetaan aina liittyvän pitkät kokoukset, vaikka niitä voidaan pitää vain tämän työtteen yhtenä erityispiirteenä. Suurin osa verkostotyöstä tehdään ottamalla huomioon se, että emme ole toimimassa asian suhteen yksin, vaan aihealue liittyy monen toimijan osaamiseen. Voimme tehdä verkostotyötä työskennellessämme kahden asiakkaan kanssa. Verkostotyötä on sen pohtiminen, keitä muita tämä asia koskee. Mikäli tämä johtaa yhteydenottoihin toisiin osapuoliin, voidaan todeta verkostotyössä oltavan jo pitkällä. Kokouksia tarvi-

taan silloin, kun tarvitaan keskusteluja ja monenkeskisen ymmärryksen saaminen tapahtuu yhteisen dialogin kautta. (Seikkula ja Arnkil 2007, 30.)

Vaikka yhteisöllinen työskentelyote on huomattavasti monimutkaisempaa kuin yksilötyöskentely, oletetaan sen sujuvan itsestään. Tämä saattaa olla yksi syy siihen, että verkostoiva työote koetaan joskus turhauttavaksi ja tarpeettomaksi. Syynä pidetään itse työtettä, vaikka varsinaisesti kyse saattaakin olla taidon puutteesta, ei oivalleta dialogiosaamisen merkitystä ja sisältöä. Verkostollisessa työskentelyssä osallistujat asemoivat aina itsensä suhteessa toisiin. Kommunikointi ei kohdistu pelkästään käsillä olevaan ongelmaan, vaan osallistujien välisiin suhteisiin. Ei riitä, että määritellään ongelma, vaan samalla määritellään se, kuka on pätevä määrittelemään ongelman. Ongelmaa määrittäessä saatetaan lähtökohdaksi ottaa virheellinen mielikuva yhteisestä ongelmasta. Kun on kyse monitoimijaisesta ryhmästä, ei yhteistä ongelmaa useinkaan voida määrittää.

Sitoutuminen yhteiseen toimintaan nousee myös verkostotyössä usein haasteeksi. Kukin osallistuja pyrkii säätelemään omaa kuormittumistaan sitoutumisen välttelemiseksi. Tämä aiheuttaa sen, että pyritään tietoisesti pysyttelemään etäällä verkoston ytimestä eikä jaeta yhteisön käyttöön omia kokemuksia ja tietoa. Verkostotyöhön osallistuvien vuorovaikutuksen tapa siirtyy yhteisölliseen työskentelyyn oman työn kautta ja siitä on vaikea irrottautua. Kukaan ei ole täsmälleen samassa paikassa sosiaalisissa suhteissa. Jokainen on kytkeytynyt asiaan oman perustehtävänsä lähtökohdista, mikä heijastuu dialogissa ja omien lähtökohtien määrittelyssä. (Seikkula ja Arnkil 2007, 30-33.)

3.3 Asiantuntijayhteistyö väkivaltatyössä

Asiantuntijayhteistyö luontuu kiinteäksi osaksi asiakkaan auttamisprosessia monilla eri sektoreilla. Lähisuhdeväkivaltaongelman moniulotteisuudesta johtuen verkostoitumista voidaan pitää tehokkaimpana työtapana ongelmaan puuttumisessa. Rikoksentorjuntaneuvoston kansallisessa ohjelmassa väkivallan vähentämiseksi suositellaan yhteistyöverkostojen ja yhteistyömuotojen kehittämistä naisiin kohdistuvan väkivallan ehkäisemiseksi. (Keisala 2006.) Väkivaltatyöhön on tärkeää saada mukaan

uhrin ja tekijän luonnollinen verkosto. Yhteisön rooli on hyvin keskeinen. Se voi joko hillitä tai vahvistaa väkivaltaa. Verkoston puuttumattomuus havaitsemaansa väkivaltaan viestii sen oikeutuksesta perheen sisäisenä asiana, johon ulkopuoliset eivät voi puuttua. Toimiva verkostoitunut väkivaltatyö voi vakiintuessaan vähentää hoitokäyntejä, yhteydenottoja ja pitkällä tähtäimellä säästää kustannuksia. (Huhtalo, Kuhanen & Pyykkö 2003, 32.) Helsingin kaupungin sosiaaliviraston selvityksessä todetaan osuvasti, että viranomaiset ovat joko osa lähisuhdeväkivaltaongelman ratkaisua tai osa ongelman ylläpitoa. Jälkimmäisellä tarkoitetaan raportissa ongelman vähättelyä ja mitätöintiä, luottamuksellisuuden rikkomista, uhrin syyttämistä, ja turvan tarpeen huomiotta jättämistä. Tämä toteamus voidaan helposti laajentaa koskemaan kaikkia yhteisöjä, jotka ovat tekemisissä näiden ihmisten kanssa. (Pitkänen & Yliskoski 2003.)

3.3.1 Asiantuntijayhteistyön mahdollisuudet ja uhat väkivaltatyössä

Onnistunut väkivaltaan puuttuminen edellyttää toimivaa verkostoa. Se edellyttää yhteistyötä, jossa kaikilla toimijoilla on yhteiset tavoitteet ja periaatteet sekä yhtenäinen asenne väkivaltaan. Yhteistyön osapuolten on koettava yhteistyö merkitykselliseksi ja arvostettava toisten erilaista asiantuntijuutta. Asiantuntijayhteistyön hyötynä on erilaisten tapojen, ohjeistusten ja sääntöjen rikkaus, vaikka ne joskus näyttävät negatiivisina, yhteistyötä estävinä tekijöinä. Lähisuhdeväkivalta näyttää erilaisena riippuen siitä, mistä näkövinkkelistä sitä katsoo. Kotihälytykseen vastaavalle poliisille tilanne näyttää hyvin erilaisena kuin terapeutille, jonka asiakas väkivallan uhri tai tekijä on. Kolmannen näkökulman asiaan antaa perheen lasten opettaja. Verkostossa kullekin valikoituu oma asiakasryhmänsä, ja se vaikuttaa myös siihen, miten kunkin työ painottuu. Erittäin tärkeää onkin, että tavoite olisi yhteinen huolimatta eri näkökulmasta. (Kavemann 2007,48.)

Asiantuntijayhteistyön on havaittu palvelevan asiakkaiden etuja. Asiakasperheitä ja yksilöitä kohdataan kokonaisina toimijoina, ei viipaloituina työn kohteina. Yhteistyöstä uskotaan olevan hyötyä myös palvelujen toteuttajille sekä järjestelmän järjestykselle. Ammatillaiset hyötyvät yhteistyöstä, koska se edistää tiedonkulkua, uusien toimintatapojen syntymistä ja työssä jaksamista. Anneli Pohjolan (1993, 114) mukaan se parhaimmillaan lisää ammattilaisten keskinäistä luottamusta sekä asiakasta

palvelevien toimintatapojen löytämistä. Työntekijöille on vahvistunut käsitys, että yksin ei enää pärjää. Verkostotyö merkitsee parhaimmillaan sitä, että yhteistyössä peilataan omia ajatuksia ja toimintatapoja sekä niiden taustalla olevia eettisiä ja ideologisiakin oletuksia. (Määttä 2007, 29).

Verkoston toimimattomuus väkivaltailmiöön puuttumisessa lisää salaisuuden säilyttämisen tarvetta. Se voimistaa uhrien kokemaa syyllisyyttä, toivottomuutta ja eristäytymistä ja vähentää uskoa saada apua mistään. Toipumisen edellytyksenä olisi kuitenkin se, että väkivalta pystyttäisiin poistamaan ja takaamaan turvallinen elinympäristö sekä tarpeenmukainen apu kaikille osapuolille. (Huhtalo, Kuhanen & Pyykkö 2003, 32.)

Asiantuntijayhteistyössä on löydettävissä myös riskejä. Eri ammattilaisstahojen voimien ja heidän hallussaan olevan tiedon yhdistäminen antaa ammattilaisille enemmän valtaa asiakkaaseen nähden. Moniammatillisesti toteutetun palvelun kyseenalaistaminen saattaa olla asiakkaille hankalampaa kuin yhden ammattilaisen toimien epäily. Jos ammattilaiset uskovat tekevänsä ratkaisuiltaan oikeaa asiantuntijayhteistyötä, työn epäonnistumiset voidaan pahimmassa tapauksessa säilyttää asiakkaiden harteille. Yhteistyöverkostossa ei aina ole niitä tahoja, jotka sinne kuuluisivat. Yhteistyö samanmielisten ja samanlaisia ongelmanratkaisumalleja käyttävien kanssa koetaan yleensä antoisaksi. Vaativat neuvottelut ja erimielisyydet saattavat aiheuttaa eri tavalla toimivien ja erilaisia ratkaisumalleja esittävien sulkemisen yhteistyön ulkopuolelle. Poikkihallinnollisesta yhteistyöstä voi tulla eri hallinnonalojen ja ammattikuntien välinen kilpailu- ja taisteluenttä. Kilpaillaan resursseista, vallasta, arvostuksesta ja reviiireistä. (Määttä 2007, 29-30.)

Lähisuhdeväkivaltatyössä on nähtävissä toisenlaisiakin vaikutuksia viranomaisverkostoissa. Lähisuhdeväkivalta voi eristää viranomaisia toisistaan, koska on vaikea määrittää, kenelle väkivalta kuuluu ja kuka ottaa siitä vastuuta. Lähisuhdeväkivalta herättää myös vastakkainasettelua eri ammattiauttajien kesken. Väkivaltailmiöön etsitään selityksiä eri näkökulmista, jotka saattavat ehkäistä dialogia ja verkostoitumista. Työntekijän osaamisesta myös riippuu se, miten asiaan puututaan tai puututaanko ollenkaan. (Mehtola 2006, 93.) On havaittu, että väkivalta tulkitaan usein perheammattilaisten keskuudessa parisuhteen ongelmana, jolloin on riskinä, että vi-

ranomaiset uhriuttavat uhria uudelleen ja vastuuttavat häntä väkivallasta. (Keskinen 2005, 175).

Yhteistyön hankaluuksista puhuttaessa kuvataan tilannetta usein ammattikuntien erilaisina kielinä ja kulttuureina. Selkeä käytännön ongelma on lisäksi tietosuojaa koskevat kysymykset. Asiantuntijayhteistyö ei aina kykene täyttämään niitä lupauksia, joita se antaa. Vaarana on, että osapuolilla on illuusio hyvin järjestetyistä, verkostoituneista palveluista, vaikka tosiasiaassa yhteistyölle asetetut tavoitteet eivät toteudu käytännön arjessa. (Määttä 2007, 30.) Yhteistyölle ja verkostoitumiselle aiheutuu hankaluuksia, jos toimijat eivät tunne toistensa työtä, päämääriä tai ongelmia. Sektorirajoittunut ajattelu tai oman alueen puolustaminen, dominointi, negatiivinen kilpailu, asenteet, ennakkoluulot ja aiemmat negatiiviset kokemukset saattavat olla aiheuttamassa esteitä yhteistyön onnistumiselle.

Lähisuhdeväkivaltatyössä asiantuntijayhteistyön toimivuudelle aiheuttavat esteitä sekä yhteiskunnallisella, yhteisötasolla että yksilötasolla vaikuttavat tekijät. Lainsäädännön kautta ilmenevät arvot, normit ja asenteet määrittelevät, mikä on hyväksyttävää toimintaa. Yhteiskunnallinen näkökulma tulee esiin resurssien jakamisessa eli siinä kuinka paljon yhteiskunta käyttää resursseja lähisuhdeväkivallan ehkäisyyn. Väkivaltaan liittyvien palvelujen laatu, palvelujen määrä ja koulutetun henkilökunnan osuus ovat tästä hyviä esimerkkejä. Yhteisöllisinä ja yksilöllisinä kysymyksinä voidaan nostaa esiin ihmisten väliseen väkivaltaan liittyvät uskomukset ja stereotypiat, työntekijöiden arvot ja normit. Nämä tekijät näyttäytyvät käytännön toiminnassa siinä, miten työntekijät määrittelevät ammattilaisen roolin väkivaltatilanteissa, kuinka paljon he hankkivat tietoa väkivaltailmiöstä ja käyttävät aikaa näihin asiakkaisiin. Työntekijän tunteenomaiset reaktiot, kuten pelko, viha ja turhautuminen yhä uudestaan palveluiden piiriin tuleviin asiakkaisiin ovat estämässä toimivan asiakasyhteistyön käytäntöjä. Työyhteisön taholta esteet saattavat tulla esiin siinä, ettei työntekijöille järjestetä riittävää koulutusta eikä anneta toimintaedellytyksiä toimivalle yhteistyölle. (Rautava & Perttu 2002, 134-135 .)

3.3.2 Asiantuntijayhteistyön rakentuminen väkivaltatyössä

Tehokkaassa yhteistyössä ja verkostoitumisessa jokaisella ammattiryhmällä on oma näkemyksensä väkivallan ehkäisytyöstä. Kunnioittavat ja yhteistyökykyiset suhteet perustuvat toisen osapuolen ymmärtämiseen ja tähän luottamiseen. Ymmärrys ja luottamus voidaan rakentaa jakamalla näkökantoja ja kokemuksia sekä keskustelemalla niistä. Pelkällä virheidenpainotuksella ei kovin helposti rakenneta yhteistyökykyisiä ja kunnioittavia suhteita. Kun tielle tulee esteitä, on mietittävä, miten asiat voitaisiin tehdä paremmin. Eri asiantuntijaryhmien roolien, näkemysten ja vastuiden selkiyttäminen on peruslähtökohta asiantuntijayhteistyön syntymiselle. On myös tärkeää tuntea ryhmien rajoitukset ja ongelmat, oppia kunnioittamaan muiden ammattihenkilöiden työtä ja pyrkiä kohti moniammatillisen ryhmän osallistujien välistä tasa-arvoa. (Kavemann 2007, 47-48.)

Yhteistyökykyisiä suhteita voidaan rakentaa koordinoitun yhteistyön avulla järjestämällä kokouksia ja keskusteluja eri tahoilla työskentelevien ammattiryhmien edustajien välillä. Esimerkkinä yhteistyöstä voidaan mainita EU:n DAPHNE -ohjelman yhteydessä turvakoteihin laadittu yhteistyön kehittämisen malli. Se lähtee liikkeelle yhteisten periaatteiden ja tavoitteiden luomisesta lähisuhdeväkivaltatyössä. Yhteistyössä on olennaista sopia menettelytavoista, joihin yhteistyön osapuolet sitoutuvat. Tämä edellyttää ammattiryhmien keskinäisten roolien selkiyttämistä sekä menettelyohjeita tietojen välittämisestä ja tähän liittyvästä salassapitosäädöstöstä. Väkivallan uhrien auttamiseen, erityisesti lasten auttamiseen, pitäisi panostaa. Väkivallan tekijöiden rangaistusten ja rajoitusten mutta myös auttamisen varmistaminen ovat keskeisiä asioita yhteistyön kehittämisessä. Oikeusjärjestelmä toimii omien toimintaperiaatteidensa mukaisesti, mutta asiantuntijayhteistyön kehittäminen lähisuhdeväkivaltatyössä edellyttää poliisien, syyttäjien, tuomarien ja ehdonalaisvalvojen toiminnan integroimista lähisuhdeväkivaltatyön osalta. Yhteistyön kehittämisessä painotetaan lisäksi jatkuvaa, kaikki ammattiryhmät kokoavaa koulutusta. (Appelt, Kaselitz, & Logar 2004, 85-88.)

Lähisuhdeväkivaltaan puuttumisen tapoja ja keinoja on erilaisia, mutta lähtökohtaisesti puuttuminen on aina moniammatillista. Viranomaisverkoston näkökulmasta

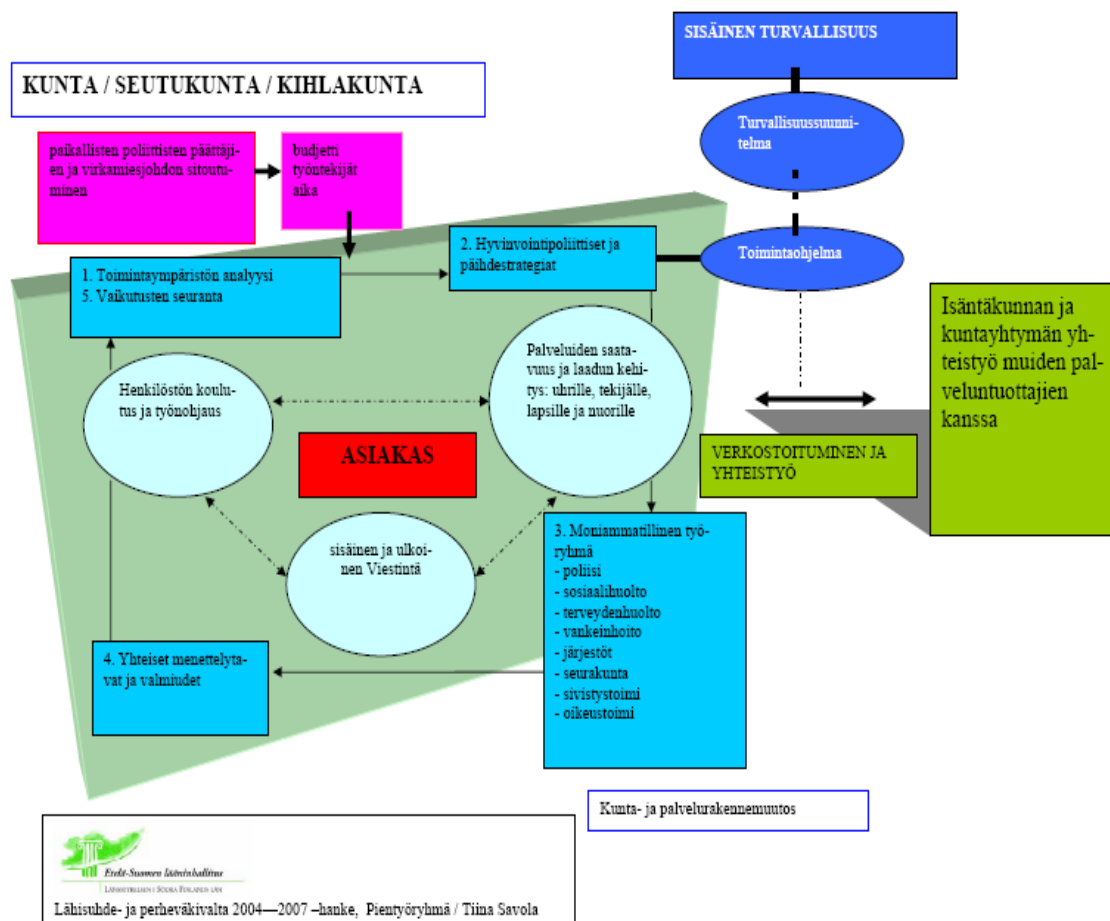
minimi puuttuminen lähtee siitä, että uhrilla on oikeus turvalliseen paikkaan ja mahdollisuus saada asianmukaista apua. Poliisin ja oikeusviranomaisten velvollisuus on lähteä selvittämään tapahtunutta rikosta. Turvallisuudesta huolehtiminen kuuluu lastensuojeluviranomaisten, turvakotien henkilöstön ja myös läheisverkostojen rooliin. Uhrin hoidosta ja kuntoutuksesta vastaavat sosiaali- ja terveydenhuolto, erilaiset kriisityön yksiköt sekä terapiat. (Huhtalo, Kuhanen & Pyykkö 2003, 45.)

Tehokkaat kunnalliset palvelut ovat tärkeä osatekijä väkivallan ehkäisytyössä. Lähisuhdeväkivallan tunnistaminen kaikilla terveydenhuollon- ja sosiaalipalveluiden sektoreilla on erittäin oleellista. Tunnistamisen osaamista pitäisi olla perusterveydenhuollossa, erityisterveydenhuollossa, lastensuojelussa, toimeentuloturvassa, päihdehuollossa, perheneuvonnassa, ikääntyneiden ja vammaisten palveluorganisaatioissa, päivähoitossa, kouluissa ja nuorisotyössä sekä monissa muissakin instituutioissa ja organisaatioissa. Tuen pitäisi ulottua kaikille osapuolille; väkivaltaa kokeneille, väkivaltaa todistamaan joutuneille lapsille sekä väkivallan tekijöille. Palvelujen tarjonnassa päättäjien pitäisi paikallistasolla arvioida ryhmät, joilla on erityistarpeita, esimerkiksi maahanmuuttajat ja vammaiset. Jokaisella sektorilla olisi syytä olla toimintamalli väkivaltailmiön kohtaamiseen. Selkeä ohjeistus auttaa työntekijöitä toimimaan asianmukaisella tavalla. Konkreettiset menettelytavat ovat erityisen tärkeitä sen vuoksi, että nämä asiakkaat kuuluvat lähes poikkeuksetta eri auttajatahojen vastuualueeseen. (Ewalds 2005, 19.)

Peruspalveluilla tulee olla osaamista ymmärtää väkivallan ilmiötä ja sen dynamiikkaa, kykyä tunnistaa, puuttua ja kohdata asiakas, huolehtia uhrin turvallisuudesta sekä antaa tarvittavia tietoja ja neuvoja lähisuhdeväkivallasta ja ohjata asiakasta palvelujärjestelmän käytössä. Jokaisella työntekijällä pitäisi myös olla riittävät yhteistyötaidot. Väkivallan ehkäisytyön pitäisi kuulua jokaiseen sosiaali- ja terveystyönsuunnitelman alaan, kaikille hallinnollisille tasoille, sekä toiminnallisten yksiköiden toiminta-ajatuksiin, toimintatapoihin ja prosesseihin. Turvapaikkojen lisäksi erityispalveluihin pitäisi sisältyä ympärivuorokautinen mahdollisuus yhteydenottoon näissä asioissa. Myös erilaisilla tuki- ja vertaisryhmillä on tarvetta matalan kynnyksen paikkoina lähisuhdeväkivaltatilanteissa. Erityisryhmien huomioiminen pitäisi myös olla järjestetty sopivalla tavalla. Väkivallan tekijöille tulisi tarjota omia palveluja tavoitteena väkivallan lopettaminen ja väkivallattomien vaihtoehtojen löytäminen. Kaikkien pal-

velujen tulisi kaikin mahdollisin tavoin pyrkiä välttämään ja vähentämään uhriin kohdistuvaa leimaamista (Ewalds 2005, 19.)

Etelä-Suomen läänissä on vuosina 2004 - 2007 ollut käynnissä Parisuhde- ja perheväkivallan ehkäisyohjelma, jonka puitteissa on kehitetty optimimalli moniammatilliseen yhteistyöhön väkivallan ehkäisyssä.



KUVIO 3. Moniammatillisen yhteistyön optimimalli väkivallan ehkäisyssä. (Savola 2007, 20)

Tässä mallissa kuvataan kunnan palveluketju lähisuhdeväkivallan osapuolien auttamisessa. Asiakas, joka voi olla uhri, tekijä tai silminnäkijä, asetetaan keskiöön, palveluverkoston sisälle. Konkreettisia tapoja verkostoitumisen ja yhteistyön edistämiseksi ovat moniammatillinen koulutus, yhteiset projektit, asiantuntijoista koostuvat työryhmät, koordinaattoreiden verkostot ja paikalliset toimintasuunnitelmat. Erityis-

ten neuvontapalveluiden ja turvakotien rooli verkostoitumisessa ja yhteistyössä on se, että asiantuntijat antavat tietonsa ja asiantuntemuksensa muiden kunnallisissa tai valtion tarjoamissa palveluissa toimivien ammattihenkilöiden (sosiaali- ja terveys- huolto, poliisi, tuomarit, syyttäjät ja opettajat) käyttöön. Erityispalvelut osallistuvat myös koulutukseen ja kunnassa toteutettaviin yleisön tietoutta lisääviin toimiin, vaikka on kuitenkin kuntien vastuulla huolehtia siitä, että alueella on riittävän ammattitaidon omaavia työntekijöitä myös lähisuhdeväkivaltatyössä. Erityispalvelut voivat myös toimia tällaisten aktiviteettien alkuun panijoina. Yhteistyön ja verkostoitumisen kautta erityispalvelujen ammattihenkilöt voivat myös puhua uhrin oikeuksista palvelujen piirissä ja laajemmaltikin, ja turvakotien henkilökunta voi kertoa uhrille, mitä tämä voi odottaa saavansa eri organisaatioilta. Yhteistyön tulisi aina tapahtua yksittäisen uhrin konsultaation yhteydessä. (Savola 2007, 18-20.)

Asiantuntijayhteistyö lähisuhdeväkivaltatyössä voidaan organisoida eri tavoin. Monitahoisen yhteistyön standardit määräytyvät kehitettävän yhteistyötyypin mukaisesti. Barbara Kavemann erottaa neljä yhteistyön tyyppiä:

1. pakollinen yhteistyö: poliisi, yleinen syyttäjä, nuorison sosiaalipalvelut, perheoikeus
2. säädellyt kaksipuoliset yhteistyösopimukset: poliisi, kriisi-interventio, avustuspalvelut
3. institutionalisoidut monenväliset yhteistyöverkostot: interventioprojektit, yhteistyöliittoutumat
4. yksilöllinen yhteistyö tapauksen ja henkilöiden mukaan: yhteistyön onnistumiseen vaikuttavat yllä hahmotellut olosuhteet.

Kavemannin mukaan on tärkeää muistaa, että verkostoitumistaidot ovat kulttuurienvälisiä taitoja; organisaatioilla on oma kulttuurinsa, kielensä ja historiansa. "Kääntäminen" ja viestintätaidot ovat siksi hyvin tärkeitä. Mikään ei ole pitkäkestoisempaa tai tuhoisampaa kuin huonot kokemukset, jotka vahvistavat ennakkoluuloja. (Kavemann 2007, 47.)

Suomessa on käytössä erilaisia työskentelytapoja väkivaltatyössä. Espoossa on toiminnassa moniammatillisen yhteistyön malli lähisuhdeväkivaltatyössä. Yhteistyö-

malliin kuuluu Espoon poliisi, syyttäjäosasto, turvakodin Naisten Apu -palvelu ja Lyömätön Linja Espoossa. Ydinjäsenten muodostaman yhteistyömallin ympärille on rakentunut laajempi yhteistyöverkosto, johon kuuluu 21 eri tahoa, jotka kohtaavat työssään väkivaltaa. Laajemman yhteistyöverkoston tavoitteena on ollut luoda eri tahoille yhtenäisempi käsitys väkivaltailmiöstä sekä saada aikaan toimintamalleja ja ohjeistuksia väkivaltaa työssään kohtaaville toimijoille. Lisäksi tavoitteena on ollut tutustuttaa eri toimijat toisiinsa niin, että verkostotyö ja katkeamaton palveluketju olisi mahdollista väkivaltatyössä.

Mallin toimivuutta on tutkittu Oikeuspoliittisen tutkimuslaitoksen toimesta. Tutkimuksen mukaan eri yhteistyötahot, kuten poliisitkin, näkivät yhtenä verkoston parhaimpana puolena tutustumisen väkivaltatyötä tekeviin ihmisiin ja heidän työtapoihinsa. Ajatustenvaihdon edellytyksenä on tiivis yhteydenpito, mitä korostettiin useammalta taholta. Yhteydenpidon ja verkoston kokoontumisten järjestäminen ei saisi kuitenkaan jäädä yksin yhden tai kahdenkaan yhteistyötahon vastuulle. Uusimman tiedon ja näkemysten jakaminen onnistuu parhaiten kasvotusten, ja siksi säännöllisestä yhteydenpidosta tulisi huolehtia. Erään tutkittavan mukaan väkivaltatyön taustalla vaikuttavista näkemyksistä ja ajattelutavoista keskusteleminen on erityisen hyödyllistä uusimmille työntekijöille. Tutkimuksessa kävi ilmi, että säännöllisen yhteydenpidon ja neuvottelujen myötä eri tahot omaksuivat keskenään suunnilleen samanlaiset näkemykset perheväkivallasta ja sen ehkäisemiseksi tarvittavista toimenpiteistä. (Keisala 2006, 40-46.)

4 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

Tämän liseniaattitutkimuksen tavoitteena on tarkastella lähisuhdeväkivaltailmiön näyttäytymistä eri työyhteisöissä ja auttamisprosessin rakentumista työyhteisöissä. Tutkimuksessa ollaan lisäksi kiinnostuneita asiantuntijayhteistyön merkityksestä auttamisprosessissa. Tutkimus paikantuu suomalaiseen lähisuhdeväkivaltatutkimukseen, ja se liittyy kiinteästi työskentelytapojen kehittämiseen lähisuhdeväkivallan ehkäisyssä ja lähisuhdeväkivallan eri osapuolien auttamisessa. Palvelujärjestelmä näiden asiakkaiden auttamiseksi on koettu hajanaiseksi ja suuri osa asiakkaista jää edelleenkin palvelujen ulkopuolelle. Aikaisempaa suomalaista tutkimusta asiantuntijayhteistyöstä väkivaltatyössä ei ole juurikaan tehty.

4.1 Metodologisia näkökulmia tutkimukseen

Tutkimus on metodologialtaan kvalitatiivinen. Laadullista tutkimusta käytetään erityisesti tutkittaessa ilmiöitä, joista ei ole aikaisempaa tietoa, tai etsittäessä uusia näkökulmia jo osin tunnettuihin ilmiöihin. Laadulliselle tutkimukselle on ominaista, että aineistoa käsitellään kokonaisuutena. Laadullisen tutkimuksen aineiston analysointi koostuu Pertti Alasuutarin (2001, 43-44) mukaan kahdesta vaiheesta: havaintojen pelkistämisestä ja arvoituksen ratkaisemisesta. Havaintojen pelkistäminen käynnistyy aineiston tarkastelulla tietystä, valitusta teoreettismetodologisesta näkökulmasta. Tämän jälkeen tapahtuu havaintojen yhdistäminen, jotta saadaan havaintomäärää karsituksi. Aineiston analyysin toista vaihetta Alasuutari kutsuu arvoituksen ratkaisemiseksi, josta yleisemmin käytetään termiä tulosten analysointi. Tässä tutkimuksessa analyysia ohjaamassa on ollut fenomenologista tutkimusotetta lähellä oleva fenomenografinen tutkimusote. Aineisto on kerätty fokusryhmähaastatteluilta ja analyysi on tehty laadullista sisällönanalyysia käyttäen.

Laadullinen tutkimus pitää sisällään erilaisia suuntauksia ja lähestymistapoja. Laadullisen tutkimuksen analyysiin vaikuttaa erityisesti kolme tekijää. Ensinnäkin määritelty tutkimusongelma vaikuttaa analyysiin. Vaikutusta on myös sillä, tehdäänkö

tutkimusta jonkin tietyn tutkimussuuntauksen mukaisesti. Tutkijan kiinnostuksen suuntautuminen joko sisältöön tai siihen miten siitä puhutaan, toisin sanoen kielikäsitukseen voidaan mainita kolmantena analyysiin vaikuttavana tekijänä. (Saaranen-Kauppinen ja Puusniekka 2009, 73.)

Laadullinen tutkimus suuntautuu useasti ihmisten kokemusten tutkimiseen, jolloin voidaan puhua fenomenologisesta tutkimusotteesta. Vaihtoehtoisesti voidaan myös tutkia ihmisten käsityksiä. Nämä kaksi näkökulmaa poikkeavat siten, että käsitykset kuvaavat enemmän tyypillisiä tapoja ja perinteitä ajatella joistakin asioista, kun taas kokemukset ovat henkilökohtaisia. Puhuttaessa työyhteisöistä, voidaan lähtökohtana pitää, että työntekijät ovat omaksuneet työyhteisöissä vallalla olevia perinteitä ja ajattelutapoja liittyttyään tiettyyn ammattikuntaan ja työyhteisöön. Heillä ei tarvitse välttämättä olla omakohtaisia kokemuksia työyhteisöissä esiintyvistä ilmiöistä. Kun tutkimus ei kohdistu suoraan tutkittavien kokemuksiin vaan heidän käsityksiinsä ja niiden eroavaisuuksiin, voidaan puhua fenomenografisesta tutkimusotteesta erotteluna fenomenologiseen tutkimusotteeseen. Fenomenografia on läheistä sukua fenomenologialle, joka on yksi länsimaisen filosofian tärkeimmistä suuntauksista 1900-luvulla. Molemmissa sanoissa on alkuosana ilmiö (fenomeeni), mutta loppuosa eroaa siten, että logos tarkoittaa tietoa kun taas grafia tarkoittaa piirtämistä ja kirjoittamista. Fenomenografia voidaan siis kääntää tarkoittamaan ilmiön kuvaamista tai ilmiöstä kirjoittamista. (Tervakari 2005.)

Fenomenografia ei ole pelkästään analyysimetodi, vaan se on myös tutkimusta ohjaava tutkimusote. Sitä voidaan pitää lähestymistapana identifioida, muotoilla ja käydä käsiksi tiettyihin tutkimuskysymyksiin. Fenomenografiaa kiinnostavat ihmisten käsitykset, eli ilmiöitä kuvataan ihmisten siitä muodostamien käsitysten kautta. (Marton ja Booth 1997,111; Rouvinen 2007, 65.) Lähestymistapa ei korosta yksittäisten tutkittavien näkökulmia vaan kokonaisvaltaista tarkastelua. Näkökulma palvelee tätä tutkimusta, jossa on perusteltua korostaa lähisuhdeväkivaltailmiön ilmenemistä erilaisissa työyhteisöissä eikä pelkästään yksittäisten työntekijöiden yksittäisiä kokemuksia. Tarkasti ottaen tutkimus kohdistui työntekijöiden käsityksiin siitä, miten heidän työyhteisössään ilmiö näyttäytyy ja miten siihen puututaan. Koska aineisto kerättiin ryhmätilanteessa tutkittavien keskustellessa keskenään, he kokivat selkeästi edustavansa omaa työyhteisöään suhteessa muiden työyhteisöjen edustajiin. Tä-

mä tuli hyvin esille toteutetuissa haastatteluissa. Tutkittavat käyttivät puheessaan paljon ilmaisuja, joissa he viittasivat ”meidän työyhteisöön”. Aineistonkeruutilanteessa tuli esiin myös työyhteisössä vallalla olevia käytäntöjä ja toimintatapoja, jotka edustavat haastateltavan käsityksen mukaan työyhteisön yleistä näkökulmaa. Tutkittavilla oli mahdollisuus niin halutessaan etukäteen keskustella tutkimuksen teemoista työyhteisöissään. Ryhmätilanteiden ilmapiiri pyrittiin toteuttamaan positiivisena, vapaamuotoisena, luottamuksellisena ja ryhmäläisiä tukevana. Tästä huolimatta yksilöhaastattelussa olisi todennäköisesti päästy keskustelemaan omista kokemuksista henkilökohtaisemmalla tasolla.

Fenomenografia on kiinnostunut siitä, miten ihmiset havaitsevat ja kokevat ilmiöitä ja muodostavat niistä omia käsityksiään. Lähtökohtana voidaan pitää sitä, että ei pyritä tutkimaan, miten jokin asia on, vaan miten tutkittavat kuvaavat asiaa ja sen ilmenemistä. Keskeinen näkökohta tässä tutkimusotteessa on kontekstin ja tarkastelukulman huomioiminen. Ihmisten käsitykset ilmiöstä syntyvät aina siinä kontekstissa, jossa ollaan. Jos tätä ei huomioida, on vaarana se, että asioista puhutaan liian yleisellä tasolla. Erityisen kiinnostavaa tämän tutkimuksen kannalta ovat erilaisten työyhteisöjen sosiaaliset ja kulttuuriset käytännöt, jotka antavat merkitystä sille, mitä lähisuhdeväkivaltailmiöstä puhutaan. Kyse ei niinkään ole ihmisten ymmärryksestä ilmiöön, vaan siitä, miten ajankohtaiseksi ja keskeiseksi ilmiö koetaan heidän elämässään. (Rissanen 2003, 23-24.)

Fenomenografisessa tutkimuksessa todellisuuden subjektiivista tulkintaa sekä tutkijan ja tutkimuskohteen vuorovaikutuksellista suhdetta tuodaan ilmi käsiteparilla ensimmäisen ja toisen asteen näkökulmat. Toisen asteen näkökulma painottaa sitä, että todellisuus rakentuu sosiaalisesti ja konstruktivistisesti. Maailma ei näyttäyty meillem sellaisenaan, vaan sen suhteen kautta, joka meillä on maailmaan. (Huusko & Paloniemi 2006, 164.) Tässä tutkimuksessa työntekijöiden käsityksiä väkivaltailmiöstä lähestyttiin toisen asteen näkökulmasta. Tarkoituksena oli osoittaa se laadullinen vaihtelu, joka tutkimukseen osallistuneiden työntekijöiden käsityksissä lähisuhdeväkivaltailmiöstä ja sen hoitamisesta heidän työyhteisöissään esiintyi. Tarkoituksena ei ollut selittää syitä olemassa oleville vaihteluille, vaan kuvata erilaisia, työntekijöiden arkiajattelussa esiintyviä näkemyksiä. Tutkimuksen toteuttaminen todellisissa, tietyille alueelle sijoittuvissa työryhmissä, toimi luontevana neuvotteluareenana myös toi-

minnan kehittämiseen. Osallistujien erilaisten käsitysten avaaminen ja niistä keskusteleminen ryhmätilanteessa antoi mahdollisuuden löytää uusia yhteisöllisiä keinoja yhteistyön lisäämiseksi. Fenomenografisen tutkimusotteen ohella tässä tutkimuksessa oli myös tarttumapintaa toimintatutkimukselliseen näkökulmaan. Toimintatutkimukselle on olemassa useita erilaisia käsitteenmäärittelyjä, mutta yleisesti voidaan todeta, että tutkimusta, jossa tavoitteena on toiminnan kehittäminen tutkimuksellisin keinoin, kutsutaan toimintatutkimukseksi (Eskola & Suoranta 2008, 126-127.) Tämän tutkimuksen tausta-ajatteluna voidaankin fenomenografisen tutkimusotteen lisäksi pitää jossakin määrin toimintatutkimuksellista näkökulmaa.

Työyhteisöjen näkökulmasta on hyvin suuri ero siinä, pidetäänkö ilmiön esiintymistä kyseisessä työyhteisössä toisaalta itsestäänselvytenä (väkivaltaspesifit organisaatiot) vai onko se kyseisen työyhteisön ydintehtävän kannalta hyvin etäinen asia (esimerkkinä koulu). Työntekijöiden ammatillinen osaaminen, muun muassa asenteet ja kyky tunnistaa lähisuhdeväkivallan uhreja, vaikuttavat myös siihen, miten ilmiön koetaan näyttävätyvän työyhteisöissä. Erilaiset organisaatiokulttuuriset tekijät vaikuttavat työntekijöiden työkäytäntöihin ja toimintatapoihin. Rakenteeltaan joustavat organisaatiot antavat mahdollisuuksia verkostoituviiin työskentelytapoihin ja asiantuntijayhteistyöhön huomattavasti enemmän kuin rakenteeltaan jäykemmät organisaatiot.

4.2 Tutkimusongelmat, tutkimusympäristö ja tutkimuksen kohderyhmä

Tutkimuksen tavoitteena oli analysoida työntekijöiden käsityksiä siitä, miten lähisuhdeväkivaltailmiö näyttäytyi heidän työyhteisöissään, ja miten työyhteisö lähtee työstämään tilannetta, kun se on havaittu. Tutkimuksen tavoitteena oli myös kartoittaa asiantuntijayhteistyön merkitystä auttamisprosessissa. Koska tutkimus tehtiin tietyllä rajatulla alueella, voidaan tutkimuksen tuloksia hyödyntää selkiyttämällä eri organisaatioiden välistä yhteistyötä ja työnjakoa väkivaltatyössä.

Tutkimusongelmiksi asetettiin:

1. Miten lähisuhdeväkivaltailmiö näyttäytyy työyhteisöissä?
2. Miten auttamisprosessi rakentuu työyhteisöissä?
3. Mikä on asiantuntijayhteistyön merkitys auttamisprosessissa?

Kohderyhmää valittaessa lähtökohtana oli saada mukaan mahdollisimman monipuolinen työyhteisöjen edustus. Toisena kriteerinä oli, että näiden työyhteisöjen työntekijöiden ammatilliseen osaamiseen ilmiön tunnistamisen ja kohtaamisen pitäisi kuulua. Tällaisiksi työyhteisöiksi valitsin sosiaali- ja terveysalan peruspalveluissa ja erityispalveluissa toimivat työyhteisöt, osan kolmannen sektorin toimijoista sekä poliisin ja oikeuslaitoksen edustajat. Muita keskeisiä ryhmiä olivat seurakunnan työntekijät, opettajat ja koulun oppilashuolto. Tutkimus toteutettiin Etelä-Suomen alueella, kahdella eri paikkakunnalla.

Tutkimuksen tavoitteena oli kartoittaa lähisuhdeväkivaltailmiön näyttäytymistä perustyöntekijän arjessa, ja siksi tutkimuksen kohderyhmää valittaessa kriteerinä ei pidetty työntekijöiden erityistä lähisuhdeväkivaltailmiön tuntemusta. Työkokemuksen pituudella ei myöskään ollut merkitystä. Tutkimukseen päädyttiin ottamaan kuitenkin mukaan joitakin työntekijöitä myös väkivaltaspesifeistä organisaatioista. Tällöin tutkimus antoi mahdollisuuksia löytää alueellisia kehittämiskeinoja ja työtapoja, kun keskeiset toimijat kohtasivat ja puhuivat kokemuksistaan. Tutkimuksen kohderyhmää valittaessa hyödynnettiin alueilla toimivia lähisuhdeväkivaltatyöryhmiä ja heidän avainhenkilöitään, joiden näkemyksiä ja mielipiteitä kuunneltiin tutkimuksen kohderyhmää valittaessa.

Kohderyhmäksi valikoituivat työntekijät seuraavista työyhteisöistä: ensi- ja turvakoti, sosiaalipäivystys, neuvola, poliisilaitos, syyttäjän virasto, päiväkotit, lastensuojelu, ehkäisevä perhetyö, koulu, kriisikeskus, kotipalvelu, seurakunta, psykiatrian poliklinikka, kouluterveydenhuolto ja keskussairaala. Päihdeyksikkö sekä sairaalan ensiapu olivat myös kohderyhmään kuuluvia työyhteisöjä, mutta haastatteluajankohtana niistä ei työesteiden vuoksi päästy osallistumaan. Valitsin tutkimukseen osallistuvat oman harkintani mukaan sekä hyödyntämällä paikkakuntien lähisuhdeväkivaltaan perehtyneiden työntekijöiden mielipiteitä keskeisistä, tärkeistä toimijoista. Tästä huolimatta ulkopuolelle jäi tutkimuksen kannalta merkittäviä työyhteisöjä. Tutkimukseen osallistuneiden työntekijöiden lisäksi laajempi näkökulma tuli siinä mielessä esiin, että useilla työntekijöistä oli melko tuoretta työkokemusta muistakin työyhteisöistä kuin nykyisestä työpaikastaan. Koska tutkimuksen tavoitteena ei ollut tehdä

vertailua kahden paikkakunnan välillä, ei tutkimusjoukkoa valittaessa kiinnitetty huomiota homogeenisten ryhmien valintaan.

Kun sopivat työyhteisöt oli valittu, otettiin yhteyttä työyhteisöjen esimieheen, jolle kerrottiin tutkimuksesta ja kysyttiin työyhteisön kiinnostusta osallistua tutkimukseen. Kaikki työyhteisöt suhtautuivat tutkimukseen myönteisesti. Esimiehet nimesivät joi-takin työntekijöitä, joihin tutkija otti sitten henkilökohtaisesti yhteyttä ja sopi tutki-mukseen osallistumisesta. Vaihtoehtoisesti esimies keskusteli ensin työntekijänsä kanssa, joka sitten otti henkilökohtaisesti yhteyttä tutkijaan. Tutkimukseen valikoitui tällä tavoin 25 henkilöä, joista kaksi työntekijää oli miespuolisia. Lopullisista haas-tatteluista jäi kuitenkin kaksi työntekijää pois työesteiden vuoksi, joista toinen oli miespuolinen työntekijä.

Tutkimuksen aineisto kerättiin neljällä fokusryhmähaastattelulla. Haastatteluista kolme toteutui syksyllä 2009 ja viimeinen helmikuussa 2010. Ryhmähaastatteluihin osallistuneiden määrä oli viidestä seitsemään työntekijää. Ryhmien kokoonpanoa suunniteltiin siten, että osallistujien aktiivinen osallistuminen keskusteluun mahdolli-simman hyvin toteutuisi. Tätä katsottiin edesauttavan tunne tasavertaisesta asemasta muiden osallistujien kanssa ja yleisellä tasolla tieto toisten osallistujien työn olemuk-sesta. Lisäksi pyrittiin huomioimaan se, että osallistujien välillä olisi riittävästi hete-rogeenisyyttä, jotta keskustelun sisältö olisi monipuolisempaa. Kaikissa neljässä ryhmässä osallistujista vähintään yksi työntekijä edusti väkivaltaspesifiä organisaatiota. Yksi ryhmähaastattelu toteutettiin poikkeuksellisesti siten, että siihen osallistui viisi työntekijää, jotka kaikki edustivat keskeisiä toimijoita lähisuhdeväkivaltakysy-myksissä sekä omassa työyhteisössään että alueellisesti. Osa työyhteisöistä ja työ-nimikkeistä oli edustettuina useamman kerran. Tämä johtui pääasiassa siitä, että molemmilla tutkimuspaikkakunnilla oli mielekästä saada edustus keskeisistä toimi-joista. Ryhmien koostumus oli seuraavalla sivulla olevan taulukon mukainen.

TAULUKKO 1. Tutkimukseen osallistuneet fokusryhmät

<u>Ensimmäinen ryhmä:</u> poliisi syyttäjä äitiysneuvolan terveydenhoitaja sosiaalipäivystyksen sosiaalityöntekijä ensi- ja turvakodin toiminnanjohtaja	<u>Toinen ryhmä:</u> lastensuojelun sosiaalityöntekijä poliisi äitiysneuvolan terveydenhoitaja ala-asteen opettaja kriisikeskuksen työntekijä perhetyöntekijä päiväkodin lastentarhanopettaja
<u>Kolmas ryhmä:</u> seurakunnan erityisnuorisotyöntekijä kouluterveydenhoitaja (yläaste ja ala-aste) kotipalvelun työntekijä psykiatrian poliklinikan sosiaalityöntekijä ensi- ja turvakodin työntekijä	<u>Neljäs ryhmä:</u> lukion koulukuraattori seurakunnan diakoniatyöntekijä psykiatrian poliklinikan sairaanhoitaja sairaalan sosiaalityöntekijä kriisikeskuksen työntekijä kotipalvelun työntekijä

Eri tutkimusryhmiin osallistuneiden määrät vaihtelivat viidestä seitsemään johtuen viime hetkessä tulleista peruutuksista. Ensimmäisen ryhmän työntekijät olivat kaikki aktiivisesti mukana paikkakuntansa lähisuhdeväkivaltatyöhön liittyvässä toiminnassa. Muissa ryhmissä vain yksi työntekijä edusti väkivaltaspesifiä organisaatiota. Lähisuhdeväkivaltatyön keskeisistä toimijoista tutkimuksen ulkopuolelle jäivät lääkärit, ensiavun työntekijät sekä päihdetyöntekijät.

4.3 Fokusryhmähaastattelu aineistonkeruumenetelmänä

Haastattelu on yksi käytetyimpiä tapoja kerätä aineistoa. Haastattelutapoja on useita, ja niitä voidaan jaotella eri perustein. Keskeinen tapa jaotteluun on se, toteutetaanko haastattelu ryhmähaastatteluna vai yksilöhaastatteluna. Toinen keskeinen jaottelu perustuu siihen, kuinka kiinteä ja ennalta määritelty haastattelutilanne on. Aineistonkeruu haastattelussa voidaan toteuttaa strukturoiduin kysymyksin tai toisessa ää-

ripäässä avoimena haastatteluna, jolloin haastateltavalle annetaan runsaasti liikkumatilaa. Teemahaastattelu sijoittuu tähän välimaastoon, jolloin haastattelu toteutetaan keskustelunomaisesti, mutta siinä käydään läpi ennalta suunniteltuja teemoja. Keskustelutilanne on vapaamuotoinen ja painottuu haastateltavista riippuen eri tavoin, ja saattaa pitää sisällään muitakin haastateltavien esiin nostamia teemoja. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2009, 53-54.)

Tässä tutkimuksessa aineistonkeruu toteutettiin fokusryhmähaastattelulla käyttäen hyväksi teemahaastattelurunkoa. Fokusryhmähaastattelun käyttö tässä tutkimuksessa oli perusteltua, koska tutkittavana oli ilmiö, johon lähes aina liittyy yhteistyön aspekti. Fokusryhmissä on tavoitteena vuorovaikutuksen syntyminen osallistujien välillä ja tätä kautta uusien näkökulmien ja uuden ymmärryksen tuottaminen keskusteltavasta asiasta. Koska ryhmät koottiin tietyn alueen työntekijöistä, haastattelutilanne tutustutti toimijoita toisiinsa ja toisten työskentelytapoihin, mikä saattoi jo itsessään käynnistää ja helpottaa asiantuntijayhteistyötä. Tässä tutkimuksessa voidaankin nähdä piirteitä toimintatutkimuksesta, jossa tavoitteena ilmiön tutkimisen lisäksi on olla samanaikaisesti kehittämässä toimintatapoja. Fokusryhmä sopii sille ominaisen neuvotuksellisuuden ja vuorovaikutuksellisuuden johdosta erittäin hyvin tutkimukseen, jossa tavoitteena on myös toiminnan kehittäminen.

Vaikka fokusryhmien keskeinen ominaisuus on vuorovaikutuksellisuus, fokusryhmien toteutus voi vaihdella sen suhteen, kuinka strukturoitu keskustelutilanne on. Aineiston analysointi on helpompaa, kun tilanne on jäsenytyneempi. Toisaalta se saattaa rajoittaa tutkimuksen kannalta tärkeitä keskusteluja. (Linhorst 2002, 210.) Teemahaastattelun soveltuvuutta tähän tutkimukseen voidaan pitää hyvänä, koska haastatteluryhmät koostuivat eri alojen ja organisaatioiden toimijoista, joiden tarttumapinta tutkittavaan ilmiöön on hyvin laaja. Avoin haastattelu olisi saattanut estää tai hidastaa dialogin syntymistä ja etenemistä. Ryhmätilanteessa on usein huomattavissa itsensä asiantuntijoiksi kokevien henkilöiden ottavan aktiivisen roolin, joka saattaa myötävaikuttaa muun ryhmän passivoitumiseen tilanteessa. Tutkimukseen osallistujat tiesivät etukäteen teemat, joista tullaan keskustelemaan. He saivat etukäteismateriaalista vahvistusta sille, että tarkoitus on keskustella jokaisen tutkittavan edustaman työyhteisön näkökulmasta lähisuhdeväkivaltailmiöstä. Heillä oli myös etukäteen mahdollisuus valmistautua keskusteluun ja mahdollisuus keskustella aiheesta työyhteisössä.

teisössään. Haastattelun teemoina tässä tutkimuksessa olivat tutkimuskysymysten teemat: lähisuhdeväkivaltailmiön näkyminen omassa työyhteisössä, auttamisprosessin rakentuminen työyhteisössä sekä asiantuntijayhteistyön merkitys auttamisprosessissa.

Fokusryhmähaastattelulla on mahdollista saada nopeasti monipuolista tietoa, joskin se edellyttää runsaasti etukäteistyötä. Eettisenä haasteena menetelmässä on salassapidon säilyminen, koska ryhmän jäsenet ovat tietoisia muista osallistujista ja heidän mielipiteistään. Tutkijan rooli keskustelun vetäjänä on myös haasteellinen, koska hänen pitää turvata kaikkien osallistujien tasapuolinen osallistuminen. (Bloor, Frankland, Thomas & Robson 2002, 17; Sipilä ym. 2007, 305.) Analyysimenetelmän etuna on pidetty sitä, että se vahvistaa tutkijan ja osallistujien tasa-arvoista kohtaamista. Tärkeää on kuitenkin, että fokusryhmän vetäjällä on sensitiivisyyttä tulkita osallistujien erilaista vuorovaikutusta ja siihen liittyviä maneeereja. (Honkatukia, Nyqvist ja Pösö 2007, 60.)

Fokusryhmämenetelmä on peräisin 1920-luvulta ja sitä on käytetty alun perin markkinointitutkimuksessa. Fokusryhmähaastattelua voidaan hyödyntää joko aineistonkeruumenetelmänä tai tutkimusmenetelmänä. Aineiston keräämiseen fokusryhmähaastattelua on käytetty joko yksinään tai yhdessä toisen menetelmän, esimerkiksi yksilöhaastattelujen kanssa. Sosiaalitieteissä fokusryhmähaastattelua on käytetty hyvin erilaisissa tutkimuksissa. Se on todettu sopivaksi niin strategiseen suunnitteluun ja prosessiarviointiin liittyvien tutkimusten kuin sensitiivisempien tutkimusalueiden työkaluksi. Toisaalta sen käytöllä on omat kriteerinsä. Fokusryhmää ei pitäisi käyttää, jos ensisijainen tavoite on joku muu kuin tutkimus. (Linhorst 2002, 212-213.)

Suomessa fokusryhmähaastattelu on vakiintunut itsenäiseksi tutkimusmenetelmäksi sosiaali- ja terveydenhuollon aloilla 1990-luvun alkupuolelta asti. Menetelmän käyttöönotto liittyi keskusteluun, jota käytiin yksilöhaastattelujen oikeellisuudesta ja luotettavuudesta. Ryhmähaastattelussa vastaajat voivat kommentoida asioita, jotka ovat heidän mielestään tärkeitä sekä selittää omia näkemyksiään. Ryhmässä tulee myös esiin jäsenten keskinäinen vuorovaikutus, minkä vuoksi se antaa todellisemman kuvan haastateltavien mielipiteistä, asenteista ja työtavoista. Ryhmän jäsenet voivat auttaa toisiaan eri asioiden muistamisessa ja rohkaista spontaaniin ajatusten vaihtoon.

Ryhmässä tapahtuva haastattelu synnyttää uusia kysymyksiä ja osallistujat voivat verrata omia kokemuksiaan muiden kokemuksiin ja näin ryhmä yhdessä neuvotellen tuottaa uutta, laajempaa ymmärrystä asiasta. Fokusryhmähaastatteluun osallistumista motivoikin se, että siitä hyvin toteutettuna on hyötyä osallistujille. Heillä on mahdollisuus oppia muilta ja saada uusia ideoita käyttöönsä. (Sipilä ym. 2007, 306.)

Fokusryhmähaastattelu on tutkimusmenetelmä, jonka tarkoituksena on tuottaa aineistoa tutkijan valitsemasta ja osallistujia kiinnostavasta ja heitä lähellä olevasta aiheesta ryhmäkeskustelujen avulla. Fokusryhmähaastattelua käytetään usein synonyymina ryhmähaastattelun kanssa, vaikka ne eivät tarkoita samaa asiaa. Eskola ja Suoranta (1998, 94) määrittelevät ryhmähaastattelun haastatteluksi, jossa paikalla on yhtä aikaa useita haastateltavia, mahdollisesti haastattelijoitakin, ja jonka tavoitteena on yhteiskeskustelu tutkijan haluamasta aiheesta tai teemasta. Fokusryhmähaastattelulle on tunnusomaista se, että siinä käytetään ryhmän vuorovaikutusta tuottamaan esiin tietoa, jota esimerkiksi yksilöhaastatteluissa ei saataisi esiin. Ryhmän vetäjän rooli on erittäin tärkeä, koska hän ohjaa aktiivisesti keskustelua ja analysoi ryhmän vuorovaikutusta. Tutkijan esioletukset ja teoreettinen viitekehys ohjaavat sitä, miten haastattelu kohdennetaan. Ryhmän jäsenet valitaan siten, että heitä yhdistää jokin sellainen ominaisuus, joka on tärkeä tutkimuksen kannalta. Tässä tapauksessa yhteistä haastateltaville oli työskentely asiakkaiden kanssa, jotka saattavat joutua lähisuhdeväkivallan uhreiksi tai ovat mahdollisesti lähisuhdeväkivallan tekijöitä. (Greenbaum 2000, 2.)

Ryhmähaastattelu on joustava ja taloudellinen keino kerätä materiaalia. Lisäksi haastattelijan läsnäolo mahdollistaa sen, että mikäli kysymyksiin liittyy ongelmia, ne voidaan selvittää heti haastateltavien kanssa. Ryhmähaastattelun käänköpuolena saattaa olla se, että yksilöllisyys katoaa tai että vähemmistön mielipiteet ja ajatukset jäävät enemmistön näkemysten jalkoihin. Lisäksi haastattelutilanteessa pitää kiinnittää huomiota ryhmädynamiikkaan, sillä ryhmän jäsenet vaikuttavat aina toisiinsa kontrolloimalla toisiaan jonkin verran. Ryhmien kokoonpanolla on tässä suuri merkitys. Jos ryhmään osallistuvilla on yhteyksiä toisiinsa ryhmän ulkopuolella, tämä on vaikuttamassa tilanteeseen. Jos he asuvat samalla paikkakunnalla, toimivat samoissa työryhmissä tai vastaavissa, heidän on otettava se huomioon ryhmätilanteessa. Toi-

saalta ryhmään osallistuminen antaa heille mahdollisuuden tuoda esiin omaa asiantuntijuuttaan ja kokemuksiaan käsiteltävästä asiasta. (Honkatukia ym. 2008, 77.)

Ryhmähaastatteluja vierastetaan myös siitä syystä, että oletetaan ihmisten puhuvan vähemmän avoimesti näkemyksistään toisten kuullen. Ryhmästä saatetaan esittää yhtenäinen julkisivu, jossa ryhmän ristiriidat peitellään. Päivi Honkatukia, Tarja Pössö ja Leo Nyqvist (2008, 79-82) käyttävät käsitteitä vahvat ja heikot teemat puhuesaan haastateltavien tekemistä valinnoista, mistä asioista ryhmässä voidaan puhua ja mistä ei. Fokusryhmähaastattelun päämääränä ei kuitenkaan ole osallistujien yksimielisyys, vaan tarkoituksena on saada mahdollisimman monipuolisia ja erilaisia näkemyksiä tutkittavasta aiheesta, sekä tätä kautta luoda uutta yhteistä näkemystä ilmiöstä. Haastattelijan olisikin rohkaistava haastateltavia kommentoimaan asioita rohkeasti ja kriittisesti. (Alasuutari 2001, 153; Bloor ym. 2001, 7.)

Fokusryhmien oikeaoppisesta hyödyntämisestä ja luotettavuudesta on käyty kirjallisuudessa paljon keskustelua. Osa tutkijoista on sitä mieltä, että ryhmien kokoonpano pitää toteuttaa siten, että osallistujat ovat toisilleen vieraita. Yleinen näkemys kuitenkin on, että tutkimuksen tavoitteet ja olosuhteet määrittävät sen, voivatko osallistujat tuntea toisensa. Joskus siitä voi olla jopa hyötyäkin. Haastateltavien valikoituminen ryhmään voi tapahtua eri tavoin. Haastateltavien omaehtoinen hakeutuminen ryhmään on tilanteena toisenlainen, kuin esimiehen kehoituksesta mukaan lähteminen. Haastatteluympäristöstä, haastattelijan ammattitaidosta ja fokusryhmähaastattelulle sopivista aihealueista on esitetty monia erinäisiä mielipiteitä. Eräiden näkemysten mukaan niin sanotut sensitiiviset, tunteita herättävät aiheet eivät sovellu tähän tarkoitukseen. Fokusryhmien luotettavuuden lisäämiseksi on myös ehdotettu muiden menetelmien käyttöä täydentävinä menetelminä. Fokusryhmän toteuttaminen ympäristössä, jossa ulkopuoliset havainnoijat voivat seurata keskustelua, lisää myös luotettavuutta. Keskustelun videointi täyttää saman kriteerin. (Bloor ym. 2001, 17, 35; Honkatukia ym. 2008, 78; Morgan 1998, 48-51.)

Eettisyyden näkökulmasta on tärkeää turvata se, ettei haastateltaville koidu tilanteesta vahinkoa. Tietosuojan turvaaminen on fokusryhmähaastattelussa haasteellista, koska vaitiolovelvollisuus koskee periaatteessa vain tutkijaa. Haastattelijan onkin kyettävä ohjaamaan arkaluonteiseksi kääntyvä keskustelu yleisemmälle tasolle.

Haastattelijan neutraalisuus ja riippumattomuus luovat perustan toiminnan eettisyydelle. (Linhurst 2002, 219; Sipilä ym. 2007, 30.) Eettisyyden ja luotettavuuden ohella fokusryhmähaastattelun etuna voidaan pitää sen roolia tutkimuksen vaikuttavuutta lisäävänä tekijänä. Tutkimukseen osallistuneet työntekijät kokivat osallistumisen ryhmäkeskusteluun antoisaksi, koska se antoi foorumin tutustua oman alueen muihin toimijoihin ja käydä vuoropuhelua yhteistyöstä ja sen kehittämistarpeista. Ryhmissä syntyikin uusia ideoita, ja kynnys yhteistyöhön madaltui ainakin jossakin määrin.

4.4 Sisällönanalyysi aineiston analyysimenetelmänä

Laadullisen aineiston analyysin tehtävänä on tiivistää aineisto ja nostaa se abstraktiotasolle. Tällöin aineisto muuttuu haastatteluaineistosta tutkittavan ilmiön teoreettiseksi kuvaukseksi. (Kylmä & Juvakka 2007, 66.) Sisällönanalyysiä pidetään usein työläänä tutkimusmenetelmänä. Se on kuitenkin perusanalyysimenetelmä, jota voidaan käyttää kaikissa laadullisissa tutkimuksissa, ja useat eri nimillä kulkevat laadulliset tutkimukset perustuvat sisällönanalyysiin. Sitä voidaan pitää yksittäisen analyysimetodin ohella myös teoreettisena kehyksenä, joka liitetään erilaisiin analyyseihin. Sisällönanalyysin avulla voidaan analysoida dokumentteja ja haastatteluja systemaattisesti ja objektiivisesti. Sisällönanalyysin tavoitteena on kuvata tutkimusmateriaali selkeässä ja yleisessä muodossa järjestämällä, kuvailemalla ja jopa kvantifioimalla aineistoa. Lopputuloksena saadaan tutkittavaa ilmiötä kuvaavia erilaisia käsitteitä ja eritasoisia kategorioita. Joskus tulokset voidaan esittää käsitekartan tai mallin muodossa. ((Ruusu vuori, Nikander & Hyvärinen 2010, 20; Tuomi & Sarajärvi 2002, 91-93.)

Sisällönanalyysin eri muotoja voidaan kuvailla eri tavoin. Yleinen jaottelu on jako induktiiviseen ja deduktiiviseen analyysiin. Ensimmäisessä päättely lähtee yksittäisestä yleiseen -logiikasta. Yksittäisistä havainnoista lähdetään etenemään kohti yleisempää teoriaa. Deduktiivisessa analyysissä suunta on toinen, siinä yleisestä teorias- ta edetään yksittäisiin havaintoihin. Tätä jaottelua voidaan pitää jossakin määrin hankalana, sillä harvoin analyysin teko asettuu näin mustavalkoiseen malliin. Yleistä onkin, että analyysia tehdään näiden kahden suuntauksen välimaastossa. Kun yksittäisten havaintojen pohjalla on vaikuttamassa jokin aikaisemmista tutkimuksista esiin

noussut johto-ajatus tai johtolanka, voidaan puhua abduktiivisesta päättelystä. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 95.)

Toinen, sisällönanalyysia hyvin kuvaava jaottelu on jako aineistolähtöiseen, teoriaohjaavaan tai teorialähtöiseen analyysiin. Valinnan tekeminen näiden kolmen vaihtoehdon välillä riippuu ensisijaisesti tutkimustehtävästä. Aineistolähtöinen, induktiivisella otteella etenevä tutkimus ei nojaa aikaisempaan käsitejärjestelmään tai teoriaan. Lähtökohtana on, että analyysiyksiköt eivät nouse aikaisemmasta teoriasta vaan tutkimustehtävästä lähtien. Tavoitteena on luoda analyysiyksikköjä järjestelmällä teoreettinen kokonaisuus. Puhdasta aineistolähtöistä analyysiä pidetään vaikeana toteuttaa, sillä todennäköisyys puhtaiden havaintojen tekemiseen ilman, että ne kytkeytyisivät tutkijan mielessä aikaisempiin teorioihin ja ennako-oletuksiin, on hyvin pieni. Teoriaohjaavassa sisällönanalyysissä tämä näkökulma on otettu huomioon. Siinä lähtökohtana on, että havaintojen tekoa ohjaavat tutkijan tietyt teoreettiset kytkennät. Tällöin voidaan puhua, että analyysiä ohjaa abduktiivinen päättely. Teorialähtöinen analyysi pohjautuu deduktiiviseen päättelyyn, jolloin tutkija lähtee liikkeelle valmiista teoreettisesta mallista, jonka pohjalta etenee yksittäisiin havaintoihin. Tässä tutkimuksessa sisällönanalyysin taustalla ja apuna olivat lähisuhdeväkivallasta ja asiantuntijayhteistyöstä tehdyt aikaisemmat tutkimukset ja niissä luodut teoreettiset viitekehykset, joskaan analyysi ei pohjautunut suoraan aikaisempaan teoriaan. Tutkimus asettuu tätä taustaa vasten teoriaohjaavaan analyysimuotoon. (Ruusuvoori ym. 2010, 19; Tuomi ja Sarajärvi 2002, 95.)

Aineiston analysointi lähtee liikkeelle havaintoyksikön määrittelystä, riippumatta siitä, minkä lähestymistavan valitsee. Analysoinnin kohde voi olla yksi sana, lause, lausuma tai ajatuskokonaisuus. Analysointitapaa on syytä miettiä jo aineistoa kerätessä. (Ruusuvoori ym. 2010, 20.) Analyysiyksikön valinnan jälkeen havaintoyksiköt kerätään ja erotetaan muusta aineistosta ja lähdetään järjestelemään tutkimuksesta valikoituneita analyysiyksikköjä. Järjestely voi tapahtua luokittelemalla, jolloin se yksinkertaisimmillaan tarkoittaa sitä, että lasketaan kuinka monta analyysiyksikköä kuhunkin valittuun luokkaan tulee. Teemoittelu eroaa luokittelusta siinä, että siinä on kyse aineiston jakamisesta erilaisten aihepiirien mukaan, eikä lukumäärillä ole merkitystä. Tyypittelyssä aineisto ryhmitellään tiettyjen tyyppien mukaisesti; tehdään niin sanottuja yleistyyppejä. Tässä tutkimuksessa aineiston analyysiä on lähdet-

ty järjestämään teemoittelun pohjalta, mutta teemojen sisällä on hyödynnetty myös luokitteluja. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 93.)

Sisällönanalyysia tutkimusmenetelmänä käytettäessä tutkijan on ratkaistava, mitä hän aineistosta analysoi. Vaihtoehtoina analysoinnissa on joko sen analysoiminen, mikä aineistossa on ilmiselvästi ilmaistu tai vaihtoehtoisesti myös piilossa olevien viestien analysoiminen. Sisällönanalyysia on ajoittain kritisoitu siitä, että useissa tutkimuksissa tutkija on kuvannut analyysin hyvin, mutta mielekkäät johtopäätökset ovat jääneet tekemättä. Siinä on myös nähty riskinä, että menetelmän mekaanisuuden vuoksi siitä saattaa kadota jotakin oleellista. (Silius 2005.) Aineistosta voidaan tutkimusraporttiin ottaa suoria lainauksia, joilla osoitetaan muokatun aineiston alkuperä ja näin voidaan lisätä raportin luotettavuutta. Mitään tarkkaa ohjetta analyysin tekemiseen ei kuitenkaan ole.

4.5 Tutkimusprosessin kuvaus

Fokusryhmähaastattelujen toteuttaminen lähti liikkeelle siitä, että kullekin osanottajalle lähetettiin etukäteen tutkimussuunnitelma sekä keskustelussa käsiteltävät aiheet. Aiheita oli kaikkiaan kolme, jotka liittyivät ilmiön näkymiseen, auttamisprosessin rakentumiseen sekä asiantuntijayhteistyön merkitykseen. Osa osallistujista oli etukäteen pohtinut aihealueita ja keskustellut niistä työyhteisöissään. Osa tutkittavista kertoi, ettei ollut juurikaan paneutunut aiheisiin etukäteen. Fokusryhmähaastattelut kestivät puolestatoista kahteen tuntiin. Kaikki fokusryhmähaastattelut nauhoitettiin ja ensimmäinen myös videoitiin. Lisäksi kirjoitettiin jokaisen haastattelun jälkeen ylös havaintoja sekä ryhmäprosessista että keskustelujen sisällöistä. Tämän jälkeen nauhoitukset litteroitiin sanatarkasti, ja kirjoitettua tekstiä tuli kaikkiaan 68 sivua 1,0 rivivälillä. Litteroinnin yhteydessä merkittiin työryhmät ykkösestä neloseen (R1-R4) ja työntekijät työyhteisön mukaan seuraavasti: seurakunta(SRK), sosiaalihuollon organisaatio (SH), terveydenhuollon organisaatio (TH), oikeusviranomaiset, joihin luokiteltiin poliisi ja syyttäjä (OV), kasvatusorganisaatio, johon luokiteltiin opettaja, lastentarhanopettaja sekä oppilashuollon edustajat (KO) sekä väkivaltaspesifi organisaatio (VSO). Raportissa tutkija on merkitty lyhenteellä (H).

Fokusryhmähaastattelujen toteuttamista suositellaan yleensä yhdessä työparin kanssa tehtäväksi. Tämä mahdollistaisi tarkemman havainnoinnin ryhmäprosessin kulusta ja lisäisi näin luotettavuutta. Vedin tässä tutkimuksessa ryhmätilanteet yksin, jolloin havaintojen teko jäi osittain puutteelliseksi. Kyseessä oli isohko ryhmä, enimmillään seitsemän haastateltavaa. Tehtävänäni oli huolehtia yksin ryhmäprosessin etenemisestä, ilmapiiristä, osallistujien tasa-puolisesta osallistumisesta keskusteluun sekä keskustelujen sisällön pysymisestä tutkimuksen teemoissa. Tästä johtuen ei-verbaalisen kommunikoinnin ja vuorovaikutuksen eri nyanssien ottaminen huomioon jäi puutteelliseksi.

Fokusryhmähaastattelut etenivät siten, että tutustumiskierroksen sekä pitämäni lyhyen johdannon jälkeen lähdettiin keskustelemaan aiheista. Lähtökohtana oli, että jokaisessa ryhmässä käsiteltäisiin kaikki kolme aiheita, mutta eri teemoihin käytettyä aikaa ei määritelty etukäteen, vaan se riippui ryhmäprosessin etenemisestä. Kolmen aihealueen käsittely käytettyyn aikaan nähden osoittautui haastavaksi, ja kaksi ryhmäkeskustelua venyi lähes kahden tunnin mittaiseksi. Keskustelujen alkuvaiheessa oma roolini oli suurempi, mutta prosessin edetessä osallistujien keskinäinen vuoropuhelu lisääntyi ja oma osuuteni jäi vähäisemmäksi. Osa ryhmien työntekijöistä tunsi toisensa ainakin pintapuolisesti entuudestaan, mikä edesauttoi dialogin syntymistä. Ryhmät poikkesivat jonkin verran toisistaan aktiivisuutensa ja itseohjautuvuutensa näkökulmasta. Kaikissa ryhmissä syntyi kuitenkin luontevaa ja avointa vuoropuhelua, ja haastattelujen jälkeen osa kommentoi käytyä keskustelua tärkeäksi ja uusia näkökulmia ja uutta tietoa tuovaksi.

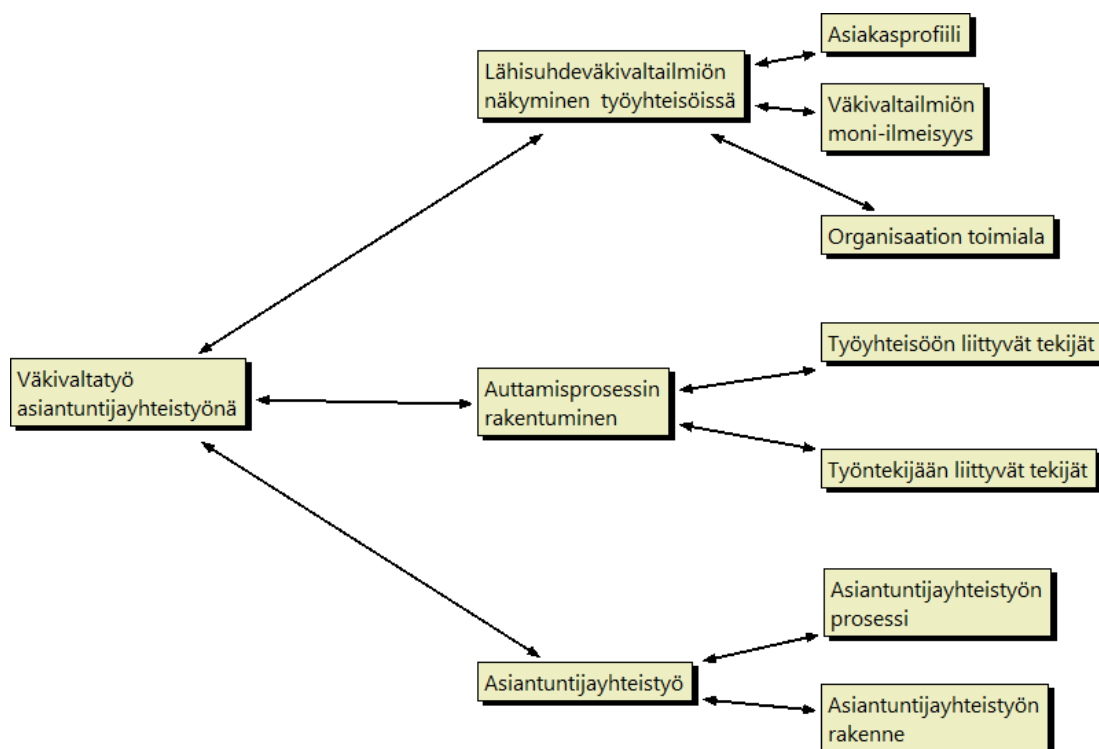
Aineiston analyysi lähti liikkeelle siten, että nostin aineistosta esiin teemoja ja käsitteitä, jotka toistuivat keskusteluissa eri ryhmissä. Merkitysyksikköinä olivat tässä tutkimuksessa ajatukselliset kokonaisuudet, lausumat. Seuraavaksi oli vuorossa merkitysyksikköjen lajittelu ja ryhmittely teemojen mukaisesti. Lähtökohtana oli variaatioiden tunnistaminen, mikä pohjautui erilaisten ja samanlaisten ilmausten tunnistamiseen. Tämän jälkeen prosessi eteni lausumien kuvaamiseen abstraktisemmalla tasolla (alakategorioista siirryttiin yläkategorioihin) ja niiden välisten suhteiden tarkentamiseen.

Analyysin apuvälineenä käytettiin Atlas.ti 6.1 ohjelmaa, joka on laadullisten tutkimusten analysointiin kehitetty ohjelma. Tulosten tarkasteluun liitetyt lausumien lukumäärät tulivat tästä ohjelmasta. Alla olevassa taulukossa esitetään prosessin eteneminen.

TAULUKKO 2. Aineiston analyysin eteneminen

I.VAIHE: AJATUS- KOKONAISUUDET	II.VAIHE: MERKITYKSELLISET ILMAUKSET	III.VAIHE: ALATASON KATEGORIAT	IV.VAIHE: YLÄTASON KATEGORIAT
tutkittavien käsitysten hahmottaminen merkityksellisten ilmausten hakeminen	merkityksellisten ilmausten ryhmittely (samanlaisuus, erilaisuus, harvinaisuus)	kategorioiden rakentaminen merkitysryhmistä	ylätason kategorisointien muodostaminen kategorioita yhdistämällä

Ensimmäiseen teemaan, ilmiön näkymiseen työyhteisössä, työntekijöiden keskusteluista nousi kolme eri jäsenystä, jotka jakautuivat vielä alakohtiin. Toinen teema, auttamisprosessin rakentuminen työyhteisössä tuotti kaksi jäsenystä alajäsenyksiin. Kolmannesta teemasta, asiantuntijayhteisön merkityksestä tuotettiin työntekijöiden keskustelujen pohjalta kaksi jäsenystä, jotka taas jakautuivat alakohtiin. Näin saatiin luotua niin sanottu kategoriakuvaus, tietynlainen rakenteellinen viitekehys niistä käsityksistä, joita haastateltavat antoivat väkivaltatyölle asiantuntijayhteistyönä. Tämä on esitetty seuraavalla sivulla olevassa kuviossa.



KUVIO 4. Väkivaltatyö asiantuntijayhteistyönä

Kuvio on tuotettu Atlas.ti –ohjelman avulla. Siinä on näkyvissä kaksi kategoriatasoa, jotka edelleen jakautuvat alakategorioihin. Ne esitetään tarkemmin vastaavanlaisina kuvioina tulosten analysoinnin yhteydessä. Kategorioiden määrittely tapahtui horisontaalisesti, eli ne ovat sisällöllisesti samanarvoisia. Lähtökohtana oli löytää sekä määrällisiä että laadullisia vaihteluita.

Seuraavassa sivulla olevassa taulukossa kuvataan esimerkin avulla analyysiprosessia liittyen tutkimuksen toiseen teemaan, auttamistyön rakentumiseen työyhteisössä.

TAULUKKO 3. Analyysiprosessin eteneminen

AJATUSKOKONAISUUDET	MERKITYKSELLISET ILMAUKSET	ALATASON KATEGORIAT	YLÄTASON KATEGORIA
”mä sanoin neuvolassa siin seulass, ett mitä sä teet täss tilanteess, niin hän sano, ett mä oon vähän huono näiss parisuhdeasioiss, et emmä tiedä, kai mä jonneki soittaisin ett mitä mä tekisin.”	Toimiminen väkivaltatilanteissa koetaan vaikeana	Työntekijöiden osaaminen	Työntekijään liittyvät tekijät
”henkilöstöllä on ylimalkaan liian Vähän tietoutta väkivaltatyöstä et sitä toivottais lisää, ett tulis rohkeutta enempi puuttuu ja tiedettäis miten kuuluu toimii.”	Tietoa väkivaltatyöstä kaivataan lisää	Työntekijöiden tieto lähisuhdeväkivaltailmiöstä	
”jotain asenne asiaakin vielä on mukana sellaista, että tää on niin iso kakku ja meissä kaikissa sen verran olemassa oleva asia sisällä, että tästä jotenkin haluaisi pysyä ihmisenä erossa”	Asenteet vaikuttavat ilmiön kohtaamiseen	Työntekijän asenteet	

Lausumien laajuus vaihteli, sillä tavoitteena oli löytää sellainen laajuus, josta oli löydettävissä tutkittavan näkökulma kyseiseen asiaan. Esimerkkitapauksessa työntekijään liittyvät tekijät -kategoria etenee seuraavaan yläkategoriaan auttamisprosessin rakentuminen työyhteisössä ja niin edelleen. Lähtökohtana kategorioinnissa olivat fokusryhmähaastatteluissa käsitellyt aihealueet, joiden valinta on pohjautunut tutkijan kiinnostuksen kohteena oleviin tutkimuskysymyksiin.

5 VÄKIVALTATYÖ TYÖYHTEISÖISSÄ

Tutkimuksen tulokset esitellään fokusryhmissä käsiteltyjen aihealueiden mukaisesti. Lähtökohtana on asioiden ja teemojen käsittely työyhteisöittäin eikä esimerkiksi ammattiryhmittäin. Perusteluna tälle oli kiinnostukseni ilmiöön puuttumisesta nimenomaan työyhteisöjen ja niiden toimintatapojen ja organisaatiokulttuurin näkökulmista. Analysoinnissa on kiinnitetty myös jonkin verran huomiota eri ammattialojen näkökulmissa tapahtuviin eroihin. Tutkimukseen osallistuneissa työyhteisöissä oli mukana eri ammattialojen edustajia. Esimerkkinä voidaan mainita, että terveydenhuoltoa oli edustamassa myös sosiaalialan ammattikoulutuksen saanut henkilö ja toisin päin.

5.1 Tulosten tarkastelu fokusryhmittäin

Fokusryhmissä käsitellyt aihealueet olivat lähisuhdeväkivaltailmiön havaitseminen työyhteisössä, auttamisprosessin rakentuminen työyhteisössä ja asiantuntijayhteistyön merkitys auttamisprosessissa. Aineisto kerättiin neljällä fokusryhmähaastattelulla, joissa oli haastateltavia viidestä seitsemään ihmistä. Ensimmäinen fokusryhmä poikkesi muista siten, että siihen osallistuvat henkilöt olivat kaikki aktiivisia toimijoita alueensa lähisuhdeväkivaltatyössä. Mainintoja ensimmäisen teeman kohdalla tuli kaikkiaan 193 eli keskimäärin 8.4 /työntekijä. Toisen teeman kohdalla luku oli 266, 11,6/työntekijä ja kolmannen teeman kohdalla 176 eli 7.7/työntekijä. Fokusryhmissä oli suuria vaihteluita sen suhteen, kuinka laajasti eri teemoista keskusteltiin.

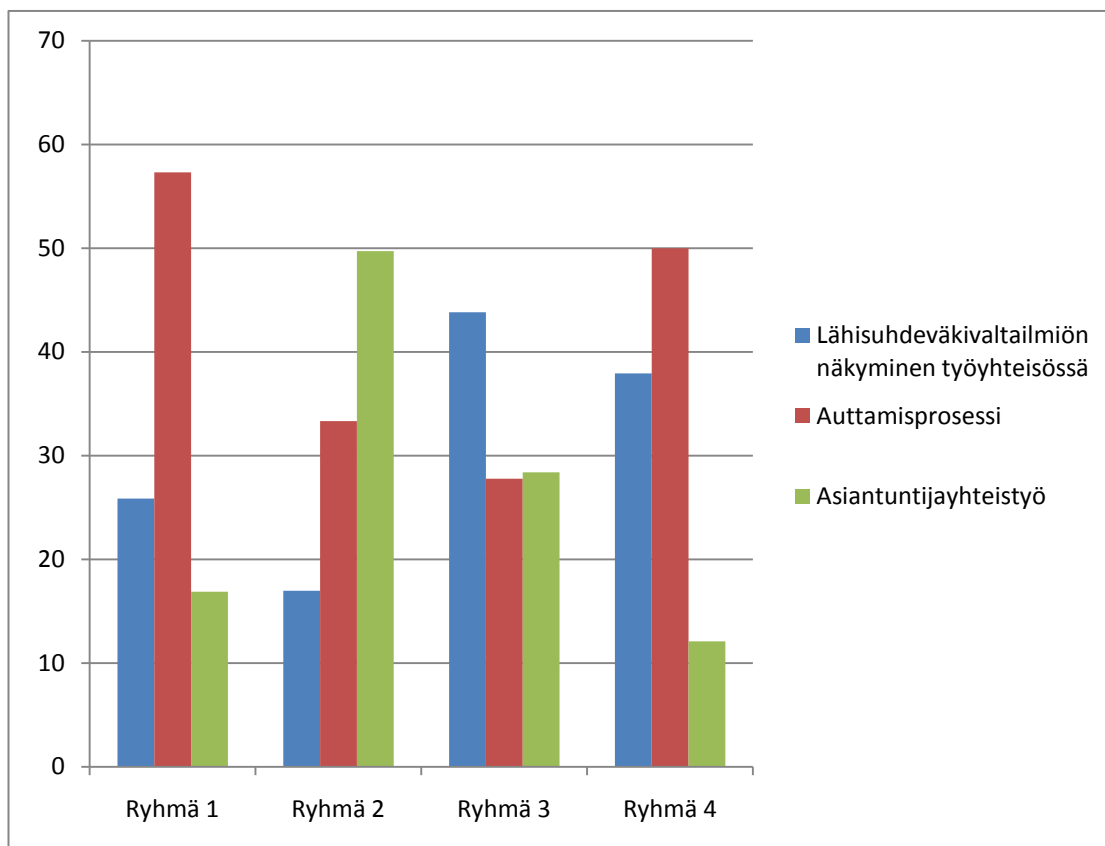
Ensimmäisessä fokusryhmässä auttamisprosessin rakentuminen -teemasta käytettiin selkeästi eniten puheenvuoroja, yli puolet kaikista ryhmän puheenvuoroista liittyivät tähän aihealueeseen. Toisessa ja kolmannessa fokusryhmässä auttamisprosessin rakentumisesta puhuttiin selkeästi vähemmän eli noin kolmekymmentä prosenttia puheenvuoroista käsitteli tätä teemaa. Lähisuhdeväkivaltailmiön näkymisen teemaan käytetyt puheenvuorot jakautuivat eri ryhmien välillä siten, että toisessa fokusryhmässä tästä aihealueesta keskusteltiin selkeästi vähemmän (alle kaksikymmentä prosenttia käytetyistä puheenvuoroista) kuin muissa fokusryhmissä. Kolmannessa fokusryhmässä tämä oli sen sijaan eniten keskusteltu teema, lähes puolet keskusteluista

liittyi tässä ryhmässä tähän aihealueeseen. Asiantuntijayhteistyö herätti eniten keskustelua toisessa ryhmässä, noin puolet kaikesta keskustelusta liittyi tähän aihealueeseen.

Keskustelut jakautuivat eri fokusryhmissä edellä mainittujen aihealueiden mukaan seuraavan taulukon osoittamalla tavalla.

TAULUKKO 4. Lausumien esiintyminen teemoittain eri fokusryhmissä

%



Kun pohditaan syitä siihen, miksi teemat herättivät ryhmissä määrällisesti eri tavalla keskustelua, on syytä huomioida useita asiaan vaikuttaneita tekijöitä. Fokusryhmähaastattelu eteni menetelmän luonteen mukaisesti hyvin vapaasti ja osallistujat kävivät keskenään vilkasta dialogia. Ryhmän ohjaajan roolin vaikutusta keskustelussa voidaan arvioida eri näkökulmista. Vaikka tavoitteena oli kannustaa osallistujia avoimeen, vapaasti etenevään keskusteluun, oli ryhmätilanne kuitenkin luonteeltaan sellainen, että osallistujat saattoivat ottaa huomioon pienetkin viestit ryhmän ohjaa-

jan käyttäytymisessä. Ohjaajan henkilökohtaiset intressit ovat aina jonkin verran vaikuttamassa keskustelun etenemiseen samoin kuin kaikkien osallistujienkin intressit.

Ryhmän koolla saattoi olla myös jonkin verran vaikutusta siihen, miten keskustelu eteni. Pienemmässä ryhmässä yksittäisillä osallistujilla oli enemmän mahdollisuuksia tuoda esiin omia henkilökohtaisia ajatuksiaan ja mielenkiinnon kohteita. Osallistujat kokivat ryhmätilanteet eri tavoin, ja osallistumisaktiivisuus vaihteli ryhmän jäsenten välillä paljon. Osallistuminen ryhmäkeskusteluun oli tässä tutkimuksessa joidenkin kohdalla omaan kiinnostukseen perustuvaa, kun taas toisia esimies oli ohjannut tähän tilanteeseen. Joillakin työntekijöillä oli enemmän kokemusta asiantuntijayhteistyöhön osallistumisesta, mikä saattoi edesauttaa aktiivisempaa roolia.

Osallistujien edustamat ammatit ja organisaatiot vaikuttivat käytävään keskusteluun. Kolmannen sektorin rooli suhteessa julkiseen sektoriin tai oikeusviranomaisten rooli suhteessa kasvatusviranomaisiin oli vaikuttamassa tilanteeseen. Samoin vaikutusta oli eri ammattien rooleilla suhteessa toinen toisiinsa. Organisaatiokulttuurien ja eri ammattiryhmien roolien vaikutusta ryhmäkeskusteluun on vaikea arvioida. Moniammatillisen fokusryhmän vaihtoehtona olisivat olleet ryhmät, jotka olisivat aina koostuneet tietyn ammattialan ja mahdollisesti tietyn organisaation työntekijöistä. Keskustelu olisi saattanut painottua eri tavalla, kun kaikki olisivat kokeneet olevansa ammatillisesti samassa asemassa.

Eri fokusryhmissä painottuneiden keskusteluteemojen voitiin olettaa liittyvän osallistujien tietoon ja kokemuksiin asiasta. Ensimmäisessä fokusryhmässä, joka koostui laajaa työkokemusta väkivaltatyöstä omaavista työntekijöistä, keskusteltiin paljon itse auttamisprosessista ja sen kehittämistarpeista. Toisessa ryhmässä, jossa osa osallistujista oli oman perustehtävänsä näkökulmasta aika etäällä auttamisprosessista, tämä aihealue sai vähemmän huomiota. Tässä ryhmässä taas keskusteltiin paljon asiantuntijayhteistyöstä. Etäällä olo ilmiöstä tuo oletettavasti tarvetta asiantuntijayhteistyöhön, joka mahdollistaisi ”läheemmäksi tulon”. Eri organisaatioiden roolit suhteessa lähisuhdeväkivaltailmiöön saattoivat vaikuttaa siihen, mikä teema koettiin omaan työhön nähden mielenkiintoiseksi ja tärkeäksi. Ensimmäisessä fokusryhmässä, jossa kaksi viidestä osallistujista edusti oikeusviranomaisia, ei asiantuntijayhteistyö -teema

noussut kovin keskeiseksi. Yhtenä tulkintana voisi olla se, että oikeusviranomaisten perustehtävän näkökulmasta asiantuntijayhteistyöhön ja omaan rooliin siinä ollaan tyytyväisiä, eikä näin ollen koeta tarvetta muutoksille tai roolin laajentamiselle.

Kahdessa jälkimmäisessä fokusryhmässä osallistujissa oli mukana toisaalta seurakunnan työntekijöitä ja toisaalta erikoissairaanhoidon ja psykiatrian edustajia, joita kahdessa ensimmäisessä ryhmässä ei ollut. Näissä ryhmissä runsasta keskustelua herätti lähisuhdeväkivaltailmiön näkyminen omassa työyhteisössä. Vaikka lähisuhdeväkivalta ilmiönä esiintyy kaikenlaisissa työyhteisöissä, ei se kuulu oman perustehtävän ytimeen psykiatriassa eikä seurakuntatyössä. Ryhmissä heräsikin paljon keskustelua siitä, miten lähisuhdeväkivaltailmiön näkyvyyteen vaikuttaa se asia, että organisaatioiden perustehtävä painottuu vahvasti erilaisiin ilmiöihin. Toki tämä aihealue herätti keskustelua myös kasvatusorganisaation työntekijöillä, joilla perustehtävän näkökulmasta tilanne on hyvin samanlainen.

Huolimatta siitä, että fokusryhmät erosivat toisistaan jonkin verran keskeisiksi nousseiden aihealueiden osalta, voidaan ryhmien väliltä löytää myös yhdenmukaisuuksia. Tämä tulee esiin, kun tarkastellaan kolmen määrällisesti eniten lausumia saaneiden teemojen jakautumista aihealueiden sisällä fokusryhmittäin. Nämä eniten keskustelua herättäneet aiheet jakautuvat tasaisesti tutkimuksen kolmeen pääaihealueeseen siten, että määrällisesti eniten lausumia (123) saanut teema, organisaation toimintamallit, on alakategoriana auttamisprosessin aihealueessa. Asiantuntijayhteistyö -aihealueen alakategoria asiantuntijayhteistyön toimintamallit sai toiseksi eniten lausumia (90) ja väkivaltailmiön näkyminen työyhteisöissä -aihealueeseen liittyvä väkivaltailmiön erityisluonne -alakategoria oli kolmanneksi puhutuin (54). Seuraavalla sivulla olevassa taulukossa asia on kuvattu taulukon muodossa.

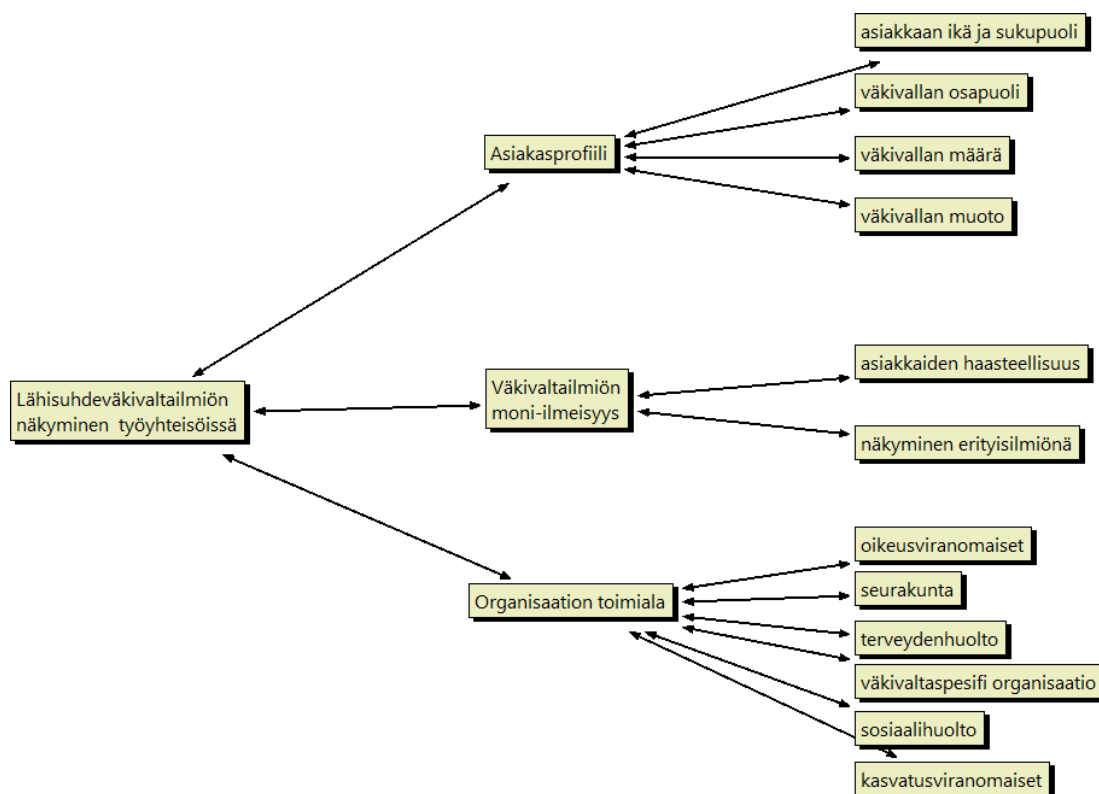
TAULUKKO 5. Määrällisesti eniten lausumia saaneet teemat fokusryhmittäin

Fokusryhmät	Teema 1. Organisaation toimintamallit	Teema 2. Asiantuntijayhteistyön toimintamallit	Teema 3. Väkivaltailmiön erityisluonne
Ryhmä I	50	19	15
Ryhmä 2	26	39	10
Ryhmä 3	13	19	17
Ryhmä 4	34	13	12
Yhteensä lausumia	123	90	54

Kaikissa ryhmissä oli käyty keskusteluja organisaation ja asiantuntijayhteistyön toimintamalleista samoin kuin ilmiön erityisluontoisuudesta. Jonkin verran ryhmät poikkesivat siinä, mikä aihealueista herätti vilkkainta keskustelua. Kun tutkii asiaa työyhteisöittäin, keskustelu aihealueista jakaantuu suhteellisen tasaisesti. Jos aihealueiden jakautumista tutkii vielä yksityiskohtaisemmin ammattiryhmittäin, nousee mielenkiintoisena seikkana esiin, että kasvatushenkilöstön piirissä asiantuntijayhteistyön toimintamalleista keskusteltiin selvästi enemmän kuin muissa ammattiryhmissä. Tutkimuksessa oli löydettävissä kahdeksan lausumaa työntekijää kohti, kun keskiarvo muiden työntekijäryhmien kesken oli aineistossa kolme lausumaa työntekijää kohti. Kasvatushenkilöstö koki tarvetta yhteistyön laajentamiseen vastavuoroiseksi toiminnaksi. Tällä hetkellä yhteistyö painottui heidän näkemyksensä mukaan yhden-suuntaisesti kasvatusyhteisöstä ulospäin suuntautuvaksi.

5.2 Työntekijöiden havaitsema lähisuhdeväkivalta

Fokusryhmähaastattelun ensimmäisenä keskusteluaiheena olivat tutkittavien käsitykset ilmiön näkymisestä työyhteisöissä. Ryhmäkeskusteluissa käsiteltiin aihealuetta monista eri näkökulmista. Työntekijän edustama organisaatio määritteli selkeästi ilmiön näkymistä. Erilaiset käsitykset ilmiön näkymisestä jaettiin niiden toistuvuuden ja erilaisuuden pohjalta kolmeen seuraavalla sivulla olevassa kuviossa näkyvään eri kategoriaan, jotka edelleen jaoteltiin alakategorioihin.



KUVIO 5. Työntekijöiden käsitykset lähsuhdeväkivaltailmiön näkymisestä työyhteisöissä

Työntekijät kuvasivat ilmiön näkymistä asiakkaiden sukupuolen ja asiakkaiden iän mukaan sekä siitä näkökulmasta oliko työyhteisössä kohdattu asiakas väkivallan uhri tai väkivallan tekijä. Lähsuhdeväkivaltailmiön määrä ja eri muodot tulivat myös esiin tutkittavien keskusteluissa siitä, miten väkivaltailmiö näyttäytyi työyhteisöissä. Tutkimuksessa tälle kategorialle annoin nimen asiakasprofiili. Toisesta kategoriasta käytän nimitystä väkivallan moni-ilmeisyys, ja tämä kategorian jaoin kahteen alakategoriaan, asiakkaiden haasteellisuuteen sekä lähsuhdeväkivallan näyttäytymiseen erityisilmionä. Kolmas kategoria oli organisaation toimiala, joka jakautui sosiaali- ja terveydenhuoltoon, seurakuntaan, väkivaltaspesifiin organisaatioon, kasvatusorganisaatioon, joka piti sisällään sekä koulun että päiväkodin työntekijät, sekä viimeksi oikeusviranomaisorganisaatioon, joka piti sisällään sekä poliisin että syyttäjän työntekijät.

5.2.1 Lähisuhdeväkivaltailmiö asiakasprofiilin näkökulmasta

Asiakasprofiilin näkökulmaa tarkasteltaessa on syytä ottaa huomioon työyhteisöjen eroavaisuudet sen suhteen, millä toimialalla ne työskentelivät. Osalla tarkasteltavista työyhteisöistä palvelut oli suunnattu spesifille asiakasryhmille, kuten esimerkiksi lapsiperheille toisten työyhteisöjen tarjotessa palveluita laajemmin eri väestöryhmillä. Organisaatiot edustivat eri sektoreita ja poikkesivat perustehtävältään toisistaan. Tämä ei voinut olla vaikuttamatta tutkittavien käsityksiin lähisuhdeväkivaltailmiön näkymisestä asiakasprofiilin näkökulmasta. Aineistoa analysoitaessa nousi kuitenkin esiin työyhteisöissä näyttäytyvä naisten ja lasten selkeä osuus väkivallan uhreina. Tutkimukseen osallistuneiden mukaan lasten runsasta osuutta selittävänä tekijänä olivat lastensuojelulainsäädännön uudistetut ohjeistukset ilmoitusvelvollisuudesta (Lastensuojelulaki 417/2007, § 25), sekä yhteiskunnan yleisen ilmapiirin muuttuminen siten, että ilmoittamisherkkyys on kasvanut lapsiin kohdistuvaa väkivaltaa, erityisesti seksuaalista hyväksikäyttöä epäiltäessä. Asia näyttäytyy samassa valossa myös virallisten tilastojen näkökulmassa, jossa poliisin tietoon tulleiden lähisuhdeväkivaltailmoitusten määrän lisääntymistä on selitetty yhteiskunnan ilmapiirin muutoksella siten, että ilmoitusherkkyys on lisääntynyt. (Salmi ym. 2009.)

Naiset väkivallan uhreina oli suurin yksittäinen asiakasryhmä väkivaltaspesifeissä organisaatioissa, vaikka miesuhrien määrässä on nähtävissä lisääntymistä, jonka ennakointiin kasvavan lähivuosina. Naisuhrit olivat aineiston analyysin perusteella enimmäkseen keski-ikäisiä, joskin jonkin verran esiintyi myös nuoria ja vanhempia naisasiakkaita.

RI/OV : Kyl se edelleen on nainen, nimenomaan työssäkäyvä nainen joka elää parisuhteessa, tiiviimmässä tai kevyemmässä ja se pahoinpitelijä on oma miesystävä, puoliso, yleensä humalassa ja yleensä on kyseessä mustasukkaisuustilanne.

H: Entä mitä muut ajattelevat?

RI/OV: Niin kuin sanoit, niin kyllä ne on sellaisia 25-50-60vuotiaita, pääsääntöisesti juuri nainen tai lapsi, jos puhutaan seksuaalijutuista, mutta tänä päivänä nää on kokonaan lisääntynyt nää lapsiin kohdistuneet jutut.

Tutkimukseen osallistui kaksi vanhustyöntekijää, mutta myös muilla osallistujilla oli kokemusta vanhuksista asiakkaina. Työntekijöiden mukaan vanhukset kohtaavat väkivaltaa siinä missä muutkin ikäryhmät, mutta he eivät nykyisin ole juurikaan asiakkaina väkivaltaspesifeissä organisaatioissa. Tämän nähtiin selittyvän sillä, että vanhusten erityispalvelut huolehtivat näistä vanhuksista nykyistä enemmän. Vanhusten kokemukset väkivallasta saattoivat olla kauan sitten tapahtuneita asioita, joista vanhukset eivät olleet uskaltaneet puhua koskaan kenellekään. Vanhuksilla oli myös kokemuksia koko avioliiton ajan jatkuneesta väkivallasta, joka oli kohdistunut kaikkiin perheenjäseniin. Väkivallan tekijän ikääntyessä väkivalta oli painottunut henkiseen väkivaltaan.

RI/TH: Mut aika vähän nykyisinkään vanhempi väestö tietää turvakodista yhtään mitään, mun mielestä ainakaan.

RI/VSO: Näin on, enkä mä oikein usko, että se väkivalta on mitenkään oikein vähentynyt siltä alueelta. Tietysti sitten nää erilaiset vanhusten palvelutalot ja muut, ett täällä on joitakin intervallipaikkoja sun muita, et mun käsittäkseni nää vanhukset ohjautuu sinne. Niin mä luulisin, mut en tiedä.

RI/TH: Niin mäkin ajattelisin, että tää vanhusten riisto tai väkivaltainen kohtelu, ei se mihinkään hävinnyt ole.

Toinen työyhteisö, jossa väkivalta tuli esiin ihmisen aikaisempaan elämänselämäänsä liittyvänä tapahtumana, oli psykiatrinen hoito. Lapsena koetun lähisuhdeväkivallan vaikutusten nähtiin ulottuvan ihmisen myöhempään elämään psyykkisinä oireina.

Nuoret olivat myös näkyvä ryhmä tutkittavien työyhteisöissä. Nuoret näyttäytyivät sekä väkivallan uhreina että tekijöinä. Lapsen tai nuoren uhriuteen liitettiin usein uusperheen ja joskus myös monikulttuurisuuden mukanaan tuomat paineet. Uusperheissä muodostuu usein ongelmia uusien puolisoitten suhteissa toisen puolison lapsiin, joka saattoi lisätä riskiä väkivallan käyttöön. Tilanteen nähtiin myös joskus kehittyvän siten, että nuoren rooli muuttui uhrista väkivallan tekijäksi hänen varttuessaan. Lapsena koettuun kaltoin kohteluun vastataan ”samalla mitalla”, kun ollaan fyysisesti vahvempia kuin isä- tai äitipuolet. Lasten taholta tapahtuvaa väkivaltaa todettiin tapahtuvan jonkin verran myös ydinperheissä, jolloin vanhempien avun hakemisen kynnys nähtiin korkeaksi aiheen herkkäluontoisuuden vuoksi. Ryhmäkes-

kusteluissa nousi esiin myös vahva huoli nuorten naisten aggressiivisesta käyttäytymisestä, joka kohdistui sekä ystäväpiiriin että perheeseen. Seuraava katkelma kuvaa tutkittavien jakamaa käsitystä asiasta. Aihe herätti ryhmässä runsasta vuoropuhelua, ja tutkittavat laajensivat keskustelua tältä osin yleisempiin yhteiskunnallisiin ilmiöihin.

R3/KO: Tutulta kuulostaa. Ihan on yks poika mielessä, jolla oli niinko isä väkivaltainen ja hän käyttäytyi just näin.

R3/SRK: Niin, sukupolvien jatkumo ja sit niin ku semmonen, pojill on usein sellainen, ett tytöt on vanhemmilleen väkivaltaisempia kuin pojat mun mielestä. Pojat on enemmän, mä näen et pojat on varsinkin äideilleen tosi lojaaleja, varsinkin tällaiset yksinhuoltajaperheet, miss poika on vaan äidin kanssa, et se äiti on se maailman napa, se on se minkä puolesta voi tehdä ihan mitä vaan ja se, et on valmis vaikka kuolemaan.

R3/KO.: kyllä..

R3/SRK: Ja tytöt on taas sellasii et ne saattaa pistää äitii turpaan, jos ne asuu äidin kanssa, ja ne äidit on ihan helisemässä niitten kanssa eikä niillä ole minkäänlaista tatsia siihen, et millai sen nuoren kanssa ollaan.

R3/VSO: Paljon hankalia kuvioi, nyt heräs se kysymysmerkki et naiset harvemmin käyttää parisuhtees fyysist väkivaltaa, niin minkä takia tytöt on alkanu käyttää fyysistä väkivaltaa?

R3/SRK: Oon miettiny ihan sitä samaa..

Muutama osallistujista otti esiin nuorten naisten sukupuolisuhteisiin liittyvän käyttäytymisen, jota he pitivät tietyissä tilanteissa itsen kohdistuvana väkivaltana. Työntekijöillä oli huoli siitä, että nuoret naiset aloittavat seksielämän hyvin nuorena, ajatellessaan, että heidän kuuluu niin tehdä. Tällöin he asettavat toisten tarpeet omien tarpeidensa edelle, ja joutuvat tilanteisiin, jotka ovat heille sekä fyysisesti että henkisesti hyvin vahingollisia.

R3/SRK: Tavallaan huolestuttaa ihan hirveest se, et niin ku nuoret naiset varsinkin, niin ne on turmellu kehonsa jo sellaseen kuntoon, et 20 kymppisillä on pidätysvaikeuksia, ne ei ole vielä synnyttänyt yhtään lasta välttämättä ja niillä on todella suurii ongelmii, niin mitä se tulevaisuudess merkitsee. Et se on erilaista väkivaltaa itse kohtaan.

Naistekijöiden rooli korostui nuorten naisten lisäksi moniongelmaisten naisten omiin iäkkäisiin vanhempiinsa kohdistuvana väkivaltana. Ilmiötä esiintyi myös aikuisten

miesten tekemänä, mutta naisten osuus tuli tutkimuksessa enemmän esille. Väkipalvta oli näissä tilanteissa monimuotoista, mutta taloudellinen väkipalvta sekä väkipalvta, jonka tavoitteena oli anastaa vanhusten käytössä olevat lääkkeet päihtymiskäyttöön, tuli tutkittavien kertomuksissa esille. Lisäksi terveydenhuollon työntekijät toivat esiin naisten roolia tekijöinä tilanteissa, jolloin äidit tekevät väkipalvtaa omille lapsilleen. Tätä koettiin tapahtuvan erityisesti yhteydessä naisten päihdeongelmiin sekä uupumukseen ja masennukseen. Oikeuspoliittisen tutkimuslaitoksen tutkimuksissa tämä ilmiö tulee myös esiin. Kaikista alle viisitoistavuotiaisiin lapsiin kohdistuvasta väkipalvasta kaksi kolmasosaa on naisten tekemiä. (Salmi ym. 2009.)

Osa haastateltavista työntekijöistä edusti työyhteisöjä, jotka toimivat alueensa ensisijaisena väkipalvta työn toimijoina, joten on selvää, että väkipalvta näyttäytyi näissä työyhteisöissä päivittäin. Väkipalvtailmiön näkymisen yleisyyteen vaikutti kuitenkin työyhteisön perustehtävän lisäksi se, miten organisaatiossa ja yksittäisen työntekijän näkökulmasta ilmiö määritellään, ja kuinka hyvin ilmiö osataan tunnistaa. Kaikki työntekijät toivat esiin, että ilmiö tulee esiin työyhteisössä, mutta esiintymishaitari oli hyvin laaja ulottuen päivittäisestä esiintymisestä muutaman kerran työuran aikana tapahtuneisiin esiintymisiin.

Lähisuhdeväkipalvllan määrässä ei tutkittavien mukaan ollut havaittavissa varsinaisesti kasvua. Lapsiin kohdistuvien väkipalvtaepäilyjen määrän kasvun nähtiin johtuvan lastensuojelulainsäädännön muuttumisesta sekä yleisen ilmoitusherkkyuden lisääntymisestä. Toisaalta haastateltavat toivat esiin, että lähisuhdeväkipalvtailmiön määrää on vaikea luotettavasti mitata, koska sen tunnistaminen on niin paljon kiinni työntekijästä. Yksi tutkimukseen osallistuva työntekijä kiteytti asian kommentissaan.

R1/SH: Ne on aina kysyttyjä kokemuksia ihmisiltä, ja kuka sitten kysyy keneltä ja koska ja milloin ja kuka näkee ja kuulee ja mikä tilastoituu jonnekin, niin se on vähän sellainen suhteellinen kysymys, että onko sitä paljon vai vähän ja missä sitä on.

Tutkittavat pohtivat väkipalvllan määrittelyn vaikeutta silloin, kun on kyse muusta kuin selkeästä fyysisestä väkipalvllasta. Tilannetta vaikeuttaa se, että uhrin eivät itsekään tunnista saamaansa kohtelua väkipalvllaksi. Fyysisen väkipalvllan lisäksi ryhmissä tuotettiin kokemuksia henkisestä, sosiaalisesta, taloudellisesta, seksuaalisesta ja hen-

gellisestä väkivallasta. Kaikissa ryhmissä keskusteltiin tästä teemasta. Työntekijät pohtivat erityisesti seksuaalisen väkivallan tunnistamisen vaikeutta.

R3/VSO: Ja kuinka moni mieltää sen oikeesti seksuaaliseksi väkivallaksi. Et kun tulee naisasiakkaita ja kysellään niitä väkivallan muotoja, niin lähes kaikiss on se fyysinen kuitenkin ja sit yleensä henkinen, et ne on ne yleisimmät, mitkä tunnistetaan sieltä, mut sit seksuaalinen väkivalta, se on ihan joku minimaalinen prosentti. Mut sit ku lähdetään työstämään niitä asioita ja keskustelemaan, niin ihmisillä ei ole yksinkertaisesti tietoa, ett milloin saa sanoo ei.

R3/SRK: Juuri näin.

R3/VSO: Et omia rajoja ei ole ollenkaan, et toisen tarve on tärkeempi kuin se oma, et omaa tarvetta ei ole.

R3/SRK : Et kaikki käy, vaikka tuntuisi kuin epämiellyttävältä, ja kenen kans vaa..

Väkivallan tunnistamisen vaikeus sekä uhrin että työntekijöiden näkökulmasta liittyy lähisuhteiden väkivaltaproblematiikkaan yleisemmällä tasolla. Uhrin näkökulmasta tilanteeseen turtuu, eikä sitä miellä enää vääränä tekona. Työntekijät saattavat pitää väkivaltaista käyttäytymistä osana perheen sisäistä kulttuuria tai osana laajempaakin kulttuurista toimintamallia, joka tavallaan on hyväksyttävää tai johon työntekijän on vaikea puuttua.

R4/SRK: Et se kuuluu olla näin. Mä muistan ihan nuorena diakonissana, kun aloitin, mä muistan yhden naisen, joka oli tosi pahoin pahoinpidelty ja mä aina siitä sain ja yritettiin miettiä, mut ei. Se oli ihana mies ja se kuuluu asiaan. Että hän oli sitä mieltä, että se kuuluu asiaan.

R4/TH: Niin se sana, et kun kysyy, että onko väkivaltaa, niin sitten vastaus, et ei. Ja sitten kun lähtee avaamaan sitä siellä arjessa, et kun lähtee kysymään, kuka tekee mitäkin, mitä sanoo niin..

R2/SH: Mä ajattelen, et meidän työ on sellasta et mennään toisten ihmisten kotiin. Et kun sä astut sen kynnyksen yli, sun täytyy kuitenkin kunnioittaa sitä, mikä se perhekulttuuri on, mihin ne on kasvanut, mikä se asema miehen ja naisen välillä, mikä on heistä väkivaltaa, et onko se esim. henkistä väkivaltaa vai onko se aina ollut niin kuin sen miehen ja naisen välinen suhde, ja kun ollaan paljon vain äitien kanssa, niin se ei tosiaankaan ole helppo huomata, et onks äiti ihan tyytyväinen omaan asemaansa.

R2/TH: Kyllä sitä törmää, kun sitä seulaa käyttää, et monelle on perheessä epäselvä, mikä se on se väkivalta, et se tulee silloin esille, kun meillä on tää seula niin me tiedetään et ei kaikki siihen rehellisesti vastaa, mutta meistä se on hyvä, et se on otettu esille ja he jäisivät sitä miettimään. et jos tulee tarvetta he vois itse ottaa yhteyttä.

Väkivallan tunnistaminen ei ole helppoa, jopa fyysinen väkivalta saattaa jäädä huomaamatta, sillä pahoinpitelyn jäljet jäävät vaatetuksen alle. Asian puheeksiottaminen on sen vuoksi ensiarvoisen tärkeää, ja työntekijät tarvitsevat koulutusta ja toimintamalleja siihen. Väkivalta on edelleen yhteiskunnassa tabu, ja erityisesti muun kuin fyysisen väkivallan osalta erittäin arkaluontoinen asia, jolloin pelätään astumista ihmisten henkilökohtaisille reviireille. Neuvolan työntekijöillä käyttämä väkivaltaseula koettiin käyttökelpoisena välineenä puheeksiottamisessa, koska menetelmää sovelletaan kaikkiin asiakkaisiin.

5.2.2 Lähisuhdeväkivallan moni-ilmeisyys

Lähisuhdeväkivaltailmiössä voidaan havaita tiettyjä, vain siihen liittyviä ominaisuuksia, niin sen esiintymisessä kuin asiakkaiden käyttäytymisessäkin. Nämä piirteet ovat selvästi kyketyneenä väkivallan moni-ilmeisyyteen. Aineiston analyysissa moni-ilmeisyys jaoteltiin kahteen alakategoriaan; ilmiön erityisluonteeseen sekä asiakkaiden haasteellisuuteen. Erityisluonteeseen liittyen tutkittavat toivat esiin, että väkivallan esiintymiselle on olennaista jaksottaisuus. Yksi väkivaltaspesifin työyhteisön työntekijä kuvasi ilmiön esiintymistä aaltoliikkeenä, jossa asiakasmäärien vaihteluita ei pystytä mitenkään ennakoimaan. Tämä aiheuttaa työyhteisölle yllättäviä tilanteita ja stressitekijöitä muun muassa henkilökunnan määrän riittävyyttä ajatellen. Toinen väkivaltaan liittyvä erityispiirre on sen muuttuminen vakavammaksi

aikaa myöten. Lievä väkivalta saa vähitellen raaempia muotoja, ja samalla väkivallan eri muodot lisääntyvät, jos tilanteeseen ei tule mitään muutosta, esimerkiksi viranomaisen väliintuloa. Säävälä ym. (2006, 20) käyttävät käsitettä eskaloituminen puhuessaan väkivallan pahenemisesta. Työntekijät kokivat väkivallan ilmiönä vastenmieliseksi ja pelottavaksi, erityisesti sen kohdistuessa tekijän läheisiin ihmisiin. Pelottavuutta lisäsi se, että kyseessä on rikollinen toiminta, jossa myös työntekijä saattoi olla vaarassa. Nämä tekijät aiheuttavat sen, ettei ilmiötä aina haluttaisi nähdä eikä siihen puuttua.

R1/VSO: Kyllähän se näkyy ihan selkeästi, että väkivalta ilmiönä on aika spesifinen, vaikka se on näin jokapäiväinen, että sitä on joka paikassa. Mutta jos sitä aletaan tarkastelemaan ilmiönä, niin kyllä siinä on opittavaa ja tunnistettavaa, ja mä sanoisin että tää ilmiö tekee tästä lähisuhdeväkivallasta erityisen, koska väkivalta herättää pelkoa, se herättää uhkaa se on aika negatiivisesti väritynyt asia, sen kanssa ei välttämättä halutakaan työskennellä.

Väkivaltatyötä käsittelevässä kirjallisuudessa sama ilmiö on nostettu esiin, kun on pohdittu auttamistyön poikkeuksellisuutta väkivaltatyössä verrattuna muuhun auttamistyöhön. Työntekijän työskentelyyn vaikuttavina tekijöinä on mainittu työntekijän uskomukset ja tunteet lähisuhdeväkivaltailmiötä kohtaan. (Rautava & Perttu 2002, 136.) Yksi keskeinen osa väkivaltailmiötä on sen esiintyminen hyvin erilaisissa ihmisryhmissä ja erilaisissa yhteiskunnallisissa ja sosiaalisissa tilanteissa. Yhden tutkimukseen osallistuneen kommentissa tämä moni-ilmeisyys tuli hyvin esiin.

R1/SH: Se on just, et tästä lähisuhdeväkivaltailmiöstä, joka on olemassa meidän yhteiskunnassa, on olemassa niin monenlaisia siivuja. Siitä on olemassa tää tällainen väkivalta, joka liittyy rikollismaailmaan ja sitä läheltä olevaan maailmaan, sitten siinä kohdassa, kun ollaan huonosti toimeentulevia, ei löydetä kouluttautumiskuviota, vaikka ei oltaisikaan rikollisia, sitten sitä on siellä hyväosaisten maailmassa, joilla menee oikein tosi hyvin ja joilla pinta näyttää hyvältä, sitä on siellä ja esim. turvakotityöhön mentäessä mä näin ihan uuden osan ihmisiä, joita en ollut tavannut aikaisemmalla työurallani.

Osa väkivaltaa kohdanneista tai siihen tarttuvista on moniongelmaisia, usein mielen-terveys- ja päihdeongelmaisia. Päihdeongelmissa väkivalta on kytkeytyneenä useasti rikolliseen toimintaan. Väkivalta voi olla myös yhteydessä muunlaiseen rikokseen. Väkivaltaa ei voida pitää myöskään tietyn sosiaaliryhmän ominaisuutena, vaan sitä esiintyy kaikkialla. Aikaisempien tutkimusten mukaan väkivallan taustalta voidaan

löytää monia altistavia tekijöitä liittyen muun muassa perimään, kasvuolosuhteisiin, traumatisoitumiseen tai kulttuuriin. (Säävälä ym. 2006, 31-46.)

Väkivallan uhrin ja tekijän näyttäytyminen tutkimukseen osallistuneiden mukaan haasteellisina ja turhauttavina asiakkaina. Lähisuhdeväkivalta-asiakkaiden käyttäytymistä leimaa ambivalenttius, he saattavat olla moniongelmaisia, ja samat asiakkaat ovat toistuvasti avun tarpeessa. Ristiriitainen käyttäytyminen nousee esille erityisesti oikeusviranomaisten käsityksissä, jotka kertoivat asiakkaiden usein peruvan tekemään rikosilmoituksia. Tämä on ymmärrettävää väkivallan dynamiikan ja tekijää kohtaan tunnetun pelon näkökulmasta, mutta työntekijä voi kokea tilanteen turhauttavaksi. Asiakkaan tilanne jatkuu interventtiosta huolimatta ennallaan työntekijän kokiessa tehneensä paljon turhaa työtä, josta ainoana tuloksena saattaa olla syntipukin rooliin joutuminen.

RI/OV: Ihan oikeasti, kun näitä juttuja käsittelee ja sieltä tulee se vastarinta molemmilta osapuolilta, ja sitten kun ne tietyt samat pariskunnat pyörii siinä aina vaan uudestaan vuodesta toiseen ja on ihan sama, mitä niille tuomitaan ja vaikka tulee kovennettua ja näin, niin se on kumminkin aika pieni merkitys mikä siinä kohtaa..

RI/OV: Niin, ja kuinka pitkälle mennään siinä auttamisessa, kun asiaan vihkiytynyt esitutkija neljättä kertaa samalle naiselle, joka päästää lähestymiskiellosta huolimatta saman miehen viikoittain asuntoon hakkaamaan itsensä, niin en mä jaksa neljättä kertaa enää kertoa, ett sulla on oikeus estää se tulemasta.

Ongelmien toistuminen kertoo ilmiön dynamiikasta. Tutkimukseen osallistuvat toteivatkin moniongelmaisuuksien olevan yleistä väkivalta-asiakkaisissa. Tutkimukseen osallistuneista ammattiryhmistä erityisesti oikeusviranomaiset toivat esiin kokemuksiaan haasteellisista asiakkaista. Kolmella tutkimukseen osallistuvalla oikeusviranomaisella oli yhteensä kuusi lausumaa aiheesta, kun vastaavasti kahdeksantoista sosiaali- ja terveysalan työntekijöiden kommentoissa oli yhteensä seitsemän lausumaa aiheesta. Yhtenä selittävänä tekijänä oikeusviranomaisten kokemuksiin asiakkaiden haasteellisuudesta voidaan ajatella olevan näiden organisaatioiden perustehtävä ja siihen liittyvät toimintakäytännöt. Poliisin tai syyttäjän työn lähtökohtana on rikosten selvittäminen ja syyllisten saattaminen viralliseen vastuuseen teoistaan. Muiden organisaatioiden näkökulmasta voidaan tavoitteena pitää jo asiasta keskustelua, vaikka se ei johtaisikaan suoraan konkreettisiin toimenpiteisiin. Tiedon jakaminen ja

avun tarjoaminen on näiden työntekijöiden perustehtävään kuuluvaa toimintaa ja sinällään riittävä interventio.

Väkivaltailmiön moni-ilmeisyys on tullut esiin myös aiemmissa tutkimuksissa. Auli Ojurin (2006, 18) mukaan lähisuhdeväkivallan uhriksi joutuminen on hyvin kokonaisvaltainen ja traumaattinen kokemus, joka kietoutuu osaksi muita sosiaalisia ja terveysongelmia, jonka vuoksi ilmiön tunnistaminen ja oireiden havaitseminen on haasteellista. Tämän johdosta kaikissa sosiaali- ja terveysalan työyhteisöissä ja niitä lähellä olevissa organisaatioissa pitäisikin asiantuntijoiden mukaan olla tietoa väkivallan eri osapuolien kohtaamisesta ja väkivallan dynamiikasta. Tutkimuksissa esiin tullut henkirikosten kiinteä yhteys päihteiden ongelmakäyttöön sekä väkivaltarikosten keskittyminen työelämästä syrjäytyneiden päihteiden väärinkäyttäjien ryhmään vahvistaa samaa ilmiötä. Tyypillisesti osapuolten keskinäinen oirehtiminen on jatkunut jo vuosia ennen väkivallan ilmentymistä. Tutkimusten mukaan lähisuhdeväkivallalle ovat alttiita erityisesti maahanmuuttajanaiset. He ovat riskiryhminä muissakin psykososiaalisissa ongelmissa, joten lähisuhdeväkivallan tunnistaminen moniongelmaisessa tilanteessa ei ole helppoa. (Kyllönen-Saarnio & Nurmi 2005, 17.)

Asiakkaiden haasteellisuus näkyy myös siinä, että väkivalta saattaa joissakin tilanteissa kohdistua asiaan puuttuviin työntekijöihin. Kotipalvelun työntekijöillä oli erityisesti kokemuksia, jolloin he asiakaskäynneillä kohtasivat päihtyneenä olevia vanhusten omaisia. Tilanteisiin puuttuminen altisti myös työntekijät väkivallalle, joko heti tilanteessa tai jälkepäin tapahtuvana uhkailuna. Vaikka työntekijöillä on selkeät ohjeet poliisin kutsumisesta paikalle epäilyttävissä tilanteissa, ei se kuitenkaan poista pelkoa siitä, että joutuu myös itse väkivallan kohteeksi. Muillakin työntekijäryhmillä oli kokemuksia henkilökuntaan kohdistuvista uhkailuista ja pelotteluista.

5.2.3 Organisaation toimiala ja lähisuhdeväkivallan kohtaaminen

Tutkimukseen osallistuneista työyhteisöistä kaksi oli väkivaltaspesifiä organisaatioita, ja näille työntekijöille lähisuhdeväkivallan kohtaaminen oli jokapäiväistä. Väkivaltaspesifien organisaatioiden lisäksi lähisuhdeväkivaltailmiöön törmätään toistuvasti poliisin ja oikeuslaitoksen toimintaympäristöissä. Molempien perustehtävä on toteuttaa ja panna täytäntöön lainsäädännön edellyttämät toimenpiteet, ja lähisuhde-

väkivaltailmiön kanssa työskentely on osa perustyötä. Lähisuhdeväkivalta ei ilmiönä näyttäydy näissä organisaatioissa mitenkään erityisenä, vaan on osa muuta väkivalta-työtä.

RI/OV: Meillä oikeastaan lähisuhdeväkivalta ei eroa muusta väkivallasta siinä mielessä, että joko on rikos tapahtunut tai ei ole, ja on sitten lievä, tavallinen tai törkeä pahoinpitely, niin pois päin. Se luokitellaan ihan samalla tavalla kuin kaikki muutkin väkivalta-asiat.

Sosiaali- ja terveydenhuollon organisaatioista tutkimuksessa oli edustettuina sosiaalitoimen lastensuojelu, perhetyö, sosiaalipäivystys, psykiatria, kotipalvelu, äitiys- ja lastenneuvola sekä sairaalan sosiaalityö. Tutkimuksen luotettavuuden näkökulmasta on merkittävää, että useimmilla tutkimukseen osallistuneista oli työkokemusta myös muista sosiaali- ja terveydenhuollon organisaatioista. Keskusteluissa he viittasivat myös näihin aikaisempiin työkokemuksiinsa, joten tämä sektori oli laajasti edustettuna. Lähisuhdeväkivaltailmiön hoitaminen on ensisijaisesti sosiaali- ja terveydenhuollon vastuulla, vaikka monissa kunnissa, kuten tutkimuksen kohteena olevissakin, lähisuhdeväkivaltatyön asiantuntijuus on delegoitu kolmannelle sektorille. Lähisuhdeväkivalta-asiakkaat ovat kuitenkin yksi keskeinen osa tutkimukseen osallistuneiden sosiaali- ja terveysalan työntekijöiden asiakkaista. Asiakkaat ja potilaat hakeutuvat näihin organisaatioihin pääasiallisesti kuitenkin muiden syiden kuin väkivallan takia. Tutkimukseen osallistuneiden mukaan lähisuhdeväkivalta saattaa jäädä työntekijöiltä tunnistamatta. Vastaanotto- ja tapaamisajat ovat usein lyhyitä. Jos asiakas syystä tai toisesta peittää ongelman, mikä on hyvin yleistä, sitä on vaikea lyhyessä ajassa havaita. Sosiaalipäivystys poikkesi tässä muista sosiaali- ja terveysalan organisaatioista, sillä se toimii virka-ajan ulkopuolella ja on nimenomaan keskittynyt hoitamaan lähisuhdeväkivallan kaltaisia akuutteja kriisejä. Lähisuhdeväkivaltatilanteet, joissa lapsi on osallisena, ovat hyvin yleisiä tässä yksikössä.

Lähisuhdeväkivaltailmiö esiintyy harvoin yksinään, vaan se on osa laajempaa ongelma-alueita. Se on usein kytkeytyneenä muihin sosiaalisiin, mielenterveys- tai päihdeongelmiin. Tällöin on mahdollista, että organisaatio lähtee käsittelemään asiakkaan tilannetta omasta perustehtävästään ja tulkintakehyksestään käsin, jolloin väkivallan aiheuttamaa seurausta aletaan hoitaa itsenäisenä ilmiönä.

R3/TH: Tämä on sellainen teema, mistä on aina puhuttu psykiatrisissa palveluissa ja mielenterveyspalvelussa, et me ei huomata ja tunnusteta, ja onhan meitä koulutettukin tässä vuosien varrella ja mäkin oon käyny erilaisissa tilaisuuksissa, niin silti jostain kumman syystä se aina hukkuu jonnekin, et mä en tiedä, et mikä se oikein mahtaa olla et, se ei ollenkaan elä se asia tuolla psykiatriassa, eikä se ole ainakaan munkaan päässäni alkanut elämään.. et mulle ei ees kerta kaikkiaan tule mieleen tilanteita, et siitä olisi edes puhuttu tai se nousisi esiin tai itselle nousisi kovin helposti epäily.

H: Ajatteletko, että sitä kuitenkin sielläkin on?

R3/TH: Kyllä ihan varmasti. Mä ajattelen, että mielenterveysasiakkaat on kuin kuka tahansa ihmisryhmä, et kuinka sitä esiintyy tässä maassa ja maailmassa ja jokaisessa ympäristössä, et miksi ei sitten mielenterveysasiakkailla, ja ehkä enemmänkin, et ei mielenterveysasiakkaat ole mitenkään suojattua väkivallalta ollenkaan, et sitä mä mietin sitä estettä, et mikä se on siellä psykiatriassa et se ei vain elä siellä se asia.

R3/VSO: Mä allekirjoitan tuon saman, kun olen myös psykiatrian puolelta siirtynyt tuohon turvakodille niin, mä tunnen piston sydämessä monta kertaa, kun ymmärsin ne asiat ihan eri tavalla, ett miten hoidettiin lääkkeillä osastolla hyvin masentunutta naista, joka jälkeensä mieltien oli ihan traumatisoitunut siitä perheväkivallasta, posttraumaattisia oireita ja muuta ja hän lamautui ihan täysin. Se tiedettiin, et mies oli ollut ihan hurja häntä kohtaan, mutta kertaakaan ei lähdetty selvittämään sitä asiaa, vaan lääkettä ja masennuslääkettä.

Tutkimukseen osallistuneista työyhteisöistä etäällä lähisuhdeväkivaltailmiötä organisaation perustehtävän näkökulmasta olivat kasvatuserganaasaatit lukuun ottamatta oppilashuollon työntekijöitä. Päiväkodeissa on erityisosaamista erityislastentarhanopettajilla, jotka eivät kuulu useinkaan päiväkodin vakinaiseen henkilökuntaan. Vastuu tunnustamisesta ja puuttumisesta on kuitenkin perustyöntekijöillä, vaikka käytännössä erityistyöntekijät huolehtivat näistä tilanteista, ja heillä on todennäköisesti kokemuksia lähisuhdeväkivallasta enemmän kuin opetushenkilöstöllä. Tässä tutkimuksessa ei ollut edustettuna erityislastentarhanopettajaa tai erityisopettajaa. Erään tutkimukseen osallistuneen työntekijän mukaan tunnustamista ja asian eteenpäin ilmoittamista saattaa vaikeuttaa epävarmuus siitä, ettei astu organisaatiossa toisten reviirille. Huoli väärän tulkinnan tekemisestä estää työntekijää myös ilmoittamaan asiasta eteenpäin. Kyse on kuitenkin virallisesta prosessista, joka pyörittää ilmoituksen tekemisen jälkeen käyntiin kaikkine toimenpiteineen. Tutkimukseen osallistuva kasvatuserganaasaation edustaja kuvasi koulun erilaista roolia lähisuhdeväkivaltailmiön kohtaamisessa.

H: Miten sä ajattelet koulun kannalta tätä asiaa?

R2/KO: Todella mielenkiintoista, kun kuunteli päivähoiton ja sit neuvolan ja poliisin näkemyksiä, et me ollaan sit taas ihan erilainen maailma. Etme ollaan lapsen kanssa todella paljon tekemisissä, mut sit perheen kanssa aika vähän, eli ollaan paljon kauempana sitä koko perhettä, vaikka kuinka pyrittäisiinkin olemaan lähempänä. Ja sit se just et te(poliisi esim.) voitte sanoo, et olkaa hyvä ja hoitakaa tää, mut meidän rooli on kuitenkin olla siinä jotenkin koko ajan mukana ja luovia, et miten ikinä se prosessi siitä sit jatkuukaan.

H: Vähän sama tilanne kuin päivähoitossa?

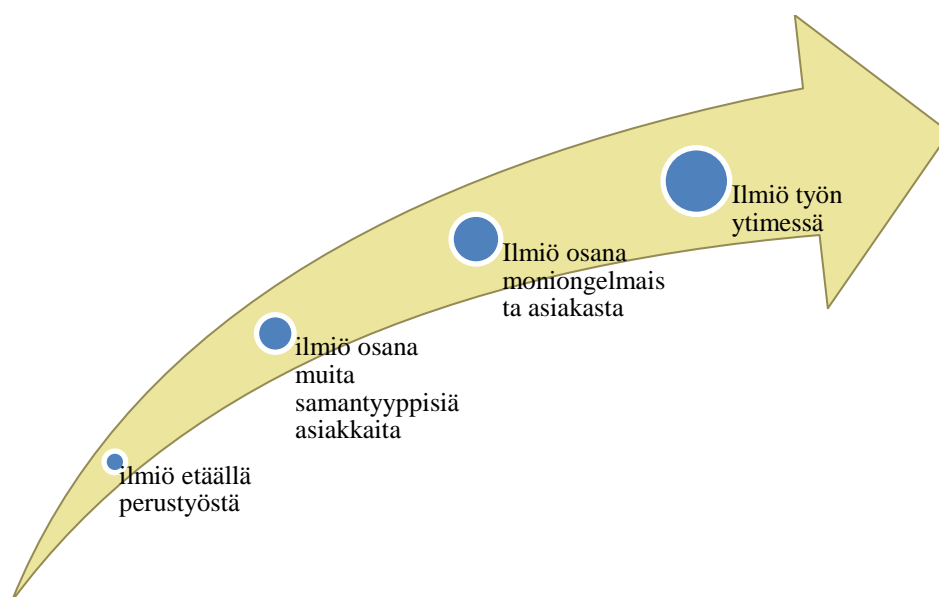
R2/KO: Mut te tapaatte kuitenkin paljon useammin, tapaatte vanhemmat päivittäin, se on jo hurjan suuri raja päiväkodin ja koulun välillä, kun sinne tuodaan ja sieltä haetaan. Siellä tavataan sitten vanhempia, mut me ei, vaikka sit olis kuinka keskusteluja, jos se sit on vartti lukuvuodesta ja satunnaiset kohtaamiset juhlien yhteydessä perheen kanssa, niin se on huima ero, mitä päivähoiton puolella.

R2/KO: Jos tohon saa sanoa niin neuvola on kans tosi lähellä, mut meillä saattaa olla, et se perhe on tuttu meille kymmenestä vuodesta, kun lapsi on päiväkodissa eskariin asti ja sit tulee seuraava ja sit taas sitä seuraava. Niin se suhde on ihan erilainen ja huomaa, et joku perhe ei haluakaan tulla lähelle ja toiset on kuin läheisiä ystäviä, ett meil on tosi suur rikkaus siinä, ett tunnetaan perheitä.

Aikaisempien tutkimuksien mukaan vain kolmasosa väkivallan uhreista hakeutuu aktiivisesti avun piiriin, ja tässä tutkimuksessa vahvistuu sama näkemys. Minna Piispan ja Markku Heiskasen (2006, 112-113) tutkimuksen mukaan tavallisimmin apua oli haettu poliisilta ja terveyskeskuksesta (runsaat kymmenen prosenttia parisuhdeväkivaltaa kokeneista), jossain määrin myös lakimiehiltä, perheneuvolasta, psykiatrian poliklinikalta ja terapeutilta (viisi – kuusi prosenttia). Tässä tutkimuksessa psykiatrian puolelta ei tutkimukseen osallistuneiden mukaan juurikaan haettu apua lähisuhdeväkivaltaan. Tutkimuksessa ei ollut mukana terveyskeskuslääkäreitä, mutta mukana olevasta perusterveydenhuollon henkilökunnasta kouluterveydenhuolto ja neuvolatyöntekijät kohtasivat näitä asiakkaita, vaikka yleisesti väkivalta tuli puheeksi vasta kysyttäessä tai jonkin muun syyn yhteydessä. Tyytyväisimpiä Heiskasen ja Piispan tutkimuksen mukaan saamaansa palveluun olivat terveyskeskuksessa ja lakiasiantoimistossa käyneet. Kriittisimpiä olivat sosiaalivirastossa, perheneuvolassa ja poliisin kanssa asioineet. (Piispa ja Heiskanen 2006, 112-113.) Oikeusviranomaiset ja väkivaltaspesifit organisaatiot ovat niitä tahoja, joihin eniten otetaan yhteyttä niin aikaisempien tutkimusten kuin tämänkin tutkimuksen mukaan. Koska aktiivisesti apua hakevien määrä on vain kolmasosa koko ryhmästä, jää pitkälti työntekijöi-

den osaamisen ja työyhteisöjen toimintakäytäntöjen varaan se, kuinka usein väkivalta tulee tunnistettua eri työyhteisöissä.

Lähisuhdeväkivaltailmiö näkyy tutkimukseen osallistuneissa työyhteisöissä vaihtelevasti riippuen ensisijaisesti organisaation perustehtävästä. Muutkin organisaatiokulttuuriin liittyvät tekijät ovat vaikuttamassa ilmiön näkymiseen. Vaikka ilmiön näkyvyydessä on suuria vaihteluita, on tutkimukseen osallistuneilla työntekijöillä yhteneväisiä kokemuksia näkymisen moni-ilmeisyydestä. Lähisuhdeväkivaltailmiön näkymisen eri ulottuvuudet tutkimukseen osallistuvien työntekijöiden työyhteisöissä on esitetty alla olevassa kuviossa.

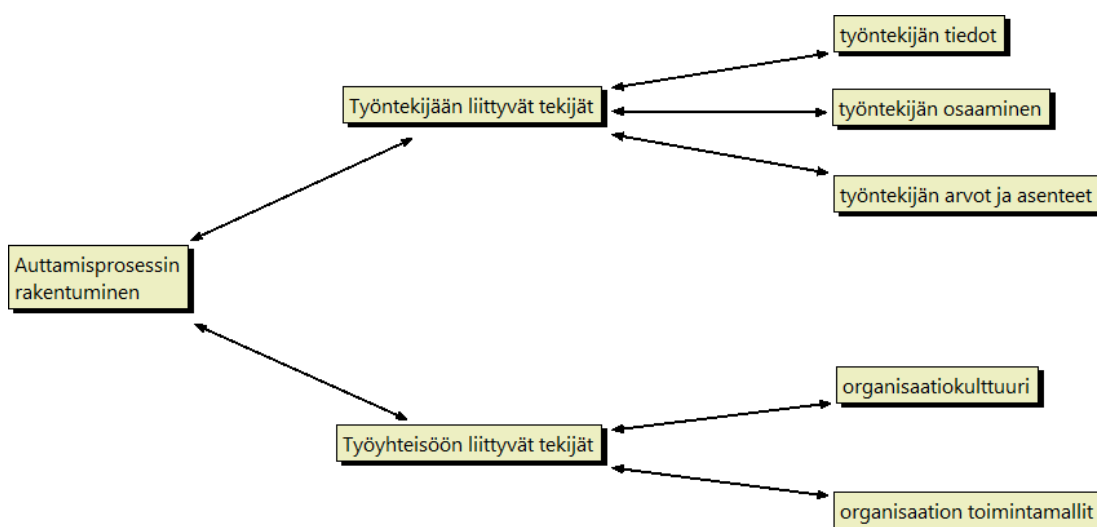


KUVIO 6. Lähisuhdeväkivaltailmiön näkyminen työyhteisöissä

Lähisuhdeväkivallan näkyminen työyhteisöissä vahvistuu siirryttäessä kuviossa vasemmalta oikealle. Tutkimukseen osallistuvien työyhteisöjen suhde lähisuhdeväkivaltailmiöön vaihteli päivittäisestä väkivalta-asiakkaiden kohtaamisesta etäiseksi ja kaukaiseksi koettuun ilmiöön. Samoin eroja oli organisaation lähestymistavassa kyseiseen ilmiöön puuttumisessa. Sen sijaan ilmiön erityisluonne näyttäytyi eri työyhteisöissä samantyyppisenä. Jos ajatellaan ilmiön esiintymistä tilastojen valossa voidaan todeta, että ilmiön yleisyydestä johtuen sitä todennäköisesti esiintyy työyhteisöissä enemmän kuin mitä sitä havaitaan.

5.3 Auttamisprosessin rakentuminen työyhteisöissä

Fokusryhmissä käsitelty toinen aihealue oli auttamisprosessin rakentuminen tutkittavien työyhteisöissä. Eri ryhmissä käytyjen keskustelujen pohjalta jaettiin näkökulmat kahteen ylätasoon kategoriaan sekä niitä vastaaviin alatasoon kategorioihin. Ylätasoon kategorisointeina olivat työntekijöihin liittyvät tekijät sekä työyhteisöön liittyvät tekijät. Seuraavassa kuviossa on analyysin pohjalta luotu horisontaalinen kategoriakuvaus tästä aihealueesta.



KUVIO 7. Auttamisprosessin rakentuminen työyhteisöissä

Työntekijään liittyvät tekijät auttamisprosessissa luokiteltiin aineiston analysoinnin perusteella työntekijän arvoihin ja asenteisiin, työntekijän tietämykseen väkivaltailmioista sekä työntekijän osaamiseen. Toinen auttamisprosessin yläkategoria nimettiin työyhteisöön liittyviksi tekijöiksi. Tämä jakautui edelleen työyhteisön perustehtävään liittyvään organisaatiokulttuuriin sekä työyhteisössä käytössä oleviin toimintamalleihin. Työyhteisön perustehtävää sivuttiin myös edellisessä teemassa, joka liittyi ilmiön näkymiseen työyhteisössä, mutta näkökulma liittyi tuolloin organisaation toimintaympäristönä. Tässä on kyse työyhteisön perustehtävään sidoksissa olevista organisaation kulttuuriin liittyvistä asioista. Tähän kategoriaan sisällytettiin sellaiset lausumat, jotka viittasivat organisaation toiminnan taustalla oleviin arvoihin ja toiminta-

kulttuuriin sekä näkemyksiin työyhteisön yleisestä roolista suhteessa lähisuhdeväkivaltailmiöön.

5.3.1 Työntekijään liittyvät tekijät

Ryhmäkeskusteluissa työntekijän henkilökohtaisiin tekijöihin liittyvä teema nousi runsaasti esille. Aineistosta poimittiin kaikkiaan satakaksi lausumaa. Ryhmien välillä ei ollut suuriakaan eroja aihealueesta keskusteltaessa. Sen sijaan mielenkiintoista olivat erot keskusteltaessa työntekijöiden arvoista ja asenteista. Ensimmäisessä ryhmässä, joka koostui lähisuhdeväkivaltatyössä aktiivisesti toimivista työntekijöistä, keskusteltiin selkeästi eniten työntekijöiden arvojen ja asenteiden merkityksestä. Seitsemäntoista kommenttia kaikkiaan kolmestakymmenestä kommentista esitettiin ensimmäisessä ryhmässä. Jos tarkastellaan työntekijöiden arvoista ja asenteista käytävää keskustelua ammattiryhmittäin, eniten kommentteja olivat esittäneet sosiaalialan työntekijät, kaikkiaan kahdeksantoista kommenttia kolmestakymmenestä kommentista. Sosiaalialan työntekijöitä oli tutkimuksessa myös muissa työyhteisöissä kuin sosiaali- ja terveydenhuollossa. Analyysissa asenteisiin liittyvät lausumat koskivat tutkimukseen osallistuvien työntekijöiden käsityksiä edustamansa työyhteisön arvoista ja asenteista. Osa kommenteista voitiin tulkita myös työntekijöiden omiksi arvoiksi ja asenteiksi.

H: Puuttuuko työntekijöiltä konkreettista tietoa?

R3/TH: En mä usko, etsitä tietoa puuttuu, mut siin on muu este.

R3/SRK: Mä uskaltaisin väittää, et semmonen rohkeus kysyä tai puuttua, et mä nään kirkon työss sellasen, ett meillä helposti monet piiloutuu sen vaitiolovelvollisuuden taa, et ja sit niinku siihen hengellisyyteen ja luottamukseen.... ,sitä joku suurin piirtein sanoo, et pistetään kädet ristiin ja kyllä se siitä, et pyydetään, et se on sellanen yks ulottuvuus, et me todella .. hengelliset ihmiset on sitä mieltä, että jumala tuo sitte sen avun, jos se tuo.

R3/SH: Niinhän se usein on vanhuksillakin, et, kun on opetettu siihen aikoinaan.

R3/SRK: Et käännän vähän toistakin poskee sit vielä. Mut me nuorempi polvi ollaan saatu vähän erilainen koulutus niin ollaan ehkä vähän valveutuneempii. mut sit on tietyst sellasii vähän nuorempiikin työntekijöitä, jotka on sellasii, et ei edes hakeudu sellasiin tilanteisiin, et ne olisi näitten vaikeitten asioitten kanssa, et ne tykkää tehdä sellasta hengellistä työtä ja pitää niitä kerhoja ja muuta, ei ne haluakaan mitään

muuta, mä olen törmänny paljon sellasiin, esim. teologit ja papit et valtaosa nostaa kädet pystyyn, kun tulee se ensimmäinen oikea ongelma.

R3/VSO: Se on totta mä allekirjoitan tän, tämä rohkeus kysyä ja puuttua koska se et sieltä saattaa tulla mitä vaan takaisin. On helpompi hoitaa niitä perusasioita, kattoo paperia ja kirjoittaa kuponkeja.

Keskusteluissa nostettiin esiin työntekijöiden arvojen ja asenteiden merkitys motivaatioon tunnistaa ja kohdata näitä asiakkaita. Tässä yhteydessä voidaan nostaa esiin myös aiemmin ilmiön näkymiseen liittyvässä osiossa mainittu työyhteisön tulkintakehys, joka vaikuttaa ilmiön määrittelyyn. Työntekijä, jolla ei ole motivaatiota lähisuhdeväkivallan havaitsemiseen tai siihen puuttumiseen, ei ole halukas hakeutumaan aihealueeseen liittyvään koulutukseen. Oikeanlaisella asenteella nähtiin olevan tärkeä merkitys sille, että väkivaltailmiöön uskalletaan puuttua. Kyseessä on vaikeasti lähestyttävä ongelma, ja työntekijän täytyy varautua myös negatiiviseen arvosteluun puuttumisen yhteydessä. Ilmiön kanssa työskentely edellyttää työntekijältä rohkeutta ja tietoista sitoutumista. Tutkimukseen osallistuva opiskelijahuollon edustaja ilmaisi asian seuraavasti.

R3/KO: Mä tein itteni kans selväksi, et tää täytyy tää asia, et mä pystyn sen asian hoitamaan ja vaikka syytöksetkin kantaa.

Keskusteluissa nousivat esiin myös toisentyyppiset arvot ja asenteet. Työntekijää, joka on sensitiivinen ja aktiivinen lähisuhdeväkivaltaan liittyvissä asioissa, saatetaan muiden työntekijöiden taholta oudoksua ja vältellä yhteistyötä hänen kanssaan. Asiakkaat saattavat myös vältellä työntekijöitä, jotka ottavat hankalia asioita esille.

Työntekijöiden tietämys väkivaltailmiöstä on välttämättömyys auttamisprosessin rakentumiselle. Tutkimukseen osallistuneilta nousi selkeästi esiin kahdensuuntaista näkemystä työntekijöillä olevasta tiedosta. Osalla tutkimukseen osallistuneista oli sellainen käsitys, että tietoa on olemassa. Tämä tuli esiin erityisesti terveydenhuollon organisaatioissa. Toisaalta koulun ja päiväkodin näkökulmasta tiedosta koettiin olevan puutetta. Oikeusviranomaiset eivät kommentoineet yhtä kommenttia lukuun ottamatta lainkaan työntekijöiden tietoihin liittyviä asioita. Voisi olettaa, että heidän perustehtävänsä liittyen asiakkaiden kohtaamistilanteissa lähisuhdeväkivalta on yleensä selkeästi jo todennettu, eikä työntekijöiden työskentelyn painopiste ole on-

gelman tunnistamisessa. Toisaalta oikeusviranomaiset kokivat työyhteisön toimintakäytännöt lähisuhdeväkivaltilanteissa selkeiksi.

Työntekijöiden riittävästä tietämyksestä on työntekijän oman vastuun ja motivaation lisäksi erityisesti vastuussa työnantaja organisaation edustajana järjestämällä työntekijöilleen mahdollisuuden päästä aiheeseen liittyviin koulutukseen. Varsinkin ensimmäisessä ryhmässä tätä asiaa painotettiin. Pelkkä tieto ei kuitenkaan riitä, vaan sen pitää muuttua käytännön osaamiseksi, mikä osallistujien mukaan onkin jo puutteellista. Työntekijöiden käsityksissä osaamisen ulottuvuuksina nousivat esiin puheeksiottaminen ja asiaan puuttuminen, kokonaisvaltainen tukeminen sekä se, ettei asiakkaita ja asiakasperheitä syyllistettäisi.

Puheeksiottaminen herätti vilkasti keskustelua tutkittavissa ja sitä pidettiin haasteellisenä taitona, johon kaivattiin lisäkoulutusta. Niissä työyhteisöissä, joissa väkivaltaasiakkaita kohdattiin usein, ja asiakas itse hakeutui väkivaltaongelman takia työyhteisöön, puheeksiottaminen oli luontevaa. Organisaatioissa, joissa väkivaltaasiakkaita esiintyi harvakseltaan, työntekijöille ei ollut päässyt muodostumaan puheeksiottamisen rutiinia. Työskentelytapaan voi liittyä myös työntekijän epävarmuus osaamisestaan. Koetaan, että näissä tilanteissa voisi olla riskinä se, että työntekijällä ei olisikaan keinoja toimia, jos asiakas kysyttäessä myöntäisi väkivallan olemassaolon. Puheeksiottamisen työtapaa nähtiin edelleenkin joissakin työyhteisöissä ja joidenkin työntekijöiden kohdalla enemmän muodollisuutena, joka tehtiin, koska se oli toimintatapana. On mahdollista, että asiakas vaistoa työntekijän epävarmuuden ja vähättelynkin asian puheeksiottamisessa, mikä nostaa kynnyksen asian esille ottamiseen. Esimerkiksi tilanteet, joissa asiakkaana oleva henkilö on työntekijää kokeneempi alan ammattilainen tai arvostetussa asemassa oleva henkilö, ovat työntekijälle haastavia ja edellyttävät selkeitä toimintamalleja ja harjaantumista asiaan.

Asiakkaiden syyllistämisen mahdollisuus oli yksi näkökulma, joka nousi esiin keskusteluissa. Haastateltavat pitivät tätä ongelmallisena ja yhtenä osoituksena osamattomuudesta. Nähtiin, että väkivaltaan puuttuminen, sen tuomitseminen ja asian eteenpäin vieminen, saattavat jäädä ainoaksi toimenpiteeksi. Osaamista asiakkaan auttamiselle ei enää löydykään. Erään työntekijän mukaan tämä tulee näkyviin lastensuojelussa, jossa huoli lapsesta on luonnollisesti etusijalla oleva asia. Lapsen tur-

vallisuudesta huolehtiminen pitää ensin varmistaa. Työntekijät saattavat näissä tilanteissa kuitenkin jättää vanhemmat ilman tukea, jolloin he näyttäytyvät vain rikosten tekijän roolissa.

Yhtenä näkökulmana työntekijän henkilökohtaisiin tekijöihin liittyvästä kategoriasta nousi keskusteluissa esiin näkemys siitä, että väkivaltailmiön tunnistaminen ja siihen puuttuminen on työyhteisöissä edelleen sattumanvaraista. Kaiken kaikkiaan tämä sattumanvaraisuus nousi jokaisessa ryhmäkeskustelussa esiin, kaikkiaan kaksitoista kertaa, ilman että tutkija sitä erikseen kysyi. Sattumanvaraisuuden nostivat esiin erityisesti sosiaali- ja terveydenhuollon työntekijät (sosiaalialan työntekijät seitsemän kertaa, terveysalan työntekijät 3 kertaa), oikeus- ja kasvatustieteiden puolelta ei mainintoja tästä ollut lainkaan. Seuraavassa ote ryhmän yksi keskustelusta sekä kahden yksittäisen työntekijän kommentit, jotka kuvastavat sattumanvaraisuutta.

R1/SH: Niin se on just sitä sattumanvaraisuutta. Asiakkaan kannalta se on sitä, että pitäisi voida luottaa asiakkaana siihen, että se palvelu on parasta mahdollista, niin rikosten tutkinnan saralla kuin minkä muunkin auttamisen ja tekemisen taholla.

R1/TH: Sen täytyis olla tasalaatuista.

R1/SH: Eihän me tietysti saada tasalaatuista missään muuallakaan alueella onneks, sellaisia paikkoja ei vielä olekaan

R1/TH: Laatuksiteerit silti pitää olla.

H: Kun miettii sitä, että mikä tätä sattumanvaraisuutta selittää, mitä ajattelette?

R1/TH.: ihmiset.

H: Onks se niin?

R1/SH: Kyllä täs vielä on jotakin sellasta, jotain asenne asiaakin vielä mukana sellaista, että tää on niin iso kakku ja meissä kaikissa sen verran olemassa oleva asia sisällä, että tästä jotenkin haluaisi pysyä ihmisenä erossa.

.....

R1/VSO: Siin on vaara, että tässä teidän tilanteessa se pelaa se homma, eli se oikealle ihmiselle sen asian siirret, mutta jos se meneekin väärälle ihmiselle, niin se asiakas saattaa pudota siitä järjestelmästä.

R4/TH: Kyllä se on, vaikka se on tiedossakin, niin silti se asia jää siihen, vaikka se olisi kirjattukin. että joskus tuntuu, että ne on sattumalöydöksiä sitten..

Kun työntekijät tuntevat toisiaan ja toistensa työtapoja, on asiakkaiden auttaminen laadukkaampaa. Työntekijän on luontevaa ottaa toisen työyhteisön tuttuun työntekijään yhteyttä ja kynnys yhteydenottoon on matalampi. Toisaalta asian eteenpäin lähettämisen on paljon kiinni siitä, kuka on toisessa organisaatiossa ottamassa asiaa hoitaakseen. Toiset työntekijät puuttuvat herkemmin tilanteeseen kuin toiset, vaikka heillä olisi käytössään samat tiedot asiasta.

Aikaisemmissa tutkimuksissa on saatu vastaavanlaisia tuloksia työntekijöiden henkilökohtaisten tekijöiden vaikutuksista auttamisprosessiin. Suvi Keskinen ja Sirkku Mehtolan (Keskinen 2005, 175; Mehtola 2006, 93) mukaan työntekijöiden osaamisesta sekä lähisuhdeväkivaltailmiön tulkinnasta johtuen puuttuminen lähisuhdeväkivaltaan sekä uhrin auttamisen tapa vaihtelee runsaasti. Työntekijän tunteenomaiset reaktiot, kuten pelko, viha ja turhautuminen yhä uudestaan palveluiden piiriin tuleviin asiakkaisiin ovat estämässä toimivan asiakasyhteistyön käytäntöjä myös Marie Rautavan ja Sirkka Pertun (2002, 136) julkaisemissa tutkimuksissa.

5.3.2 Työyhteisöön liittyvät tekijät

Työyhteisöön liittyvistä asioista keskusteltiin paljon eri ryhmissä. Kaikkiaan lausumia, jotka katsottiin liittyvän teemaan, oli sataviisikymmentäkaksi. Luku jakautui alakategorioiden suhteen siten, että organisaatiokulttuurikategoriaan liittyviä lausumia tutkija havaitsi kaksikymmentäyhdeksän ja organisaation toimintamalleihin liittyviä lausumia satakaksikymmentäkolme. Työyhteisön perustehtävä on osaltaan määrittämässä organisaatiokulttuuria, mutta työyhteisössä esiintyvät asenteet ja arvot liittyvät myös siihen, ja ne ohjaavat sekä tietoisesti että tiedostamattomasti toimintaa. Tämä tuli näkyviin fokusryhmäkeskusteluissa. Tutkittavat painottivat työnantajan vastuuta ja aktiivisuutta järjestää työyhteisöön olosuhteet, jotka mahdollistavat lähisuhdeväkivaltaan puuttumisen. Monissa tutkimukseen osallistuneiden työyhteisöistä nähtiin tilanteen selkeästi parantuneen viime vuosina. Työntekijöiden oli mahdollisuus osallistua aiheeseen liittyviin koulutuksiin, työyhteisöt ovat enemmän mukana alueellisissa lähisuhdeväkivaltatyöryhmissä ja työyhteisöissä oli kehitetty lähisuhdeväkivaltaan liittyviä ohjeistuksia ja toimintatapoja.

Työyhteisön toimintakulttuurin merkitys nousi keskusteluissa esiin, kun tutkittavat pohtivat mahdollisuuksia puuttua lähisuhdeväkivaltaan liittyviin tilanteisiin. Osalla tutkimukseen osallistuneista oli sellainen käsitys, että he edustavat organisaatiota, jonka perustehtävä on hyvin etäinen ilmiöön liittyen, jolloin mahdollisuudet puuttua ja auttaa jäävät vähäisiksi. Toisaalta keskusteluissa tuli esiin käsitys oman työyhteisön muodollisesta ja kapeasta roolista väkivaltailmiössä, mikä ei anna mahdollisuuksia laajempaan puuttumiseen. Tämän tyyppisiä työyhteisöjä edustivat haastattelussa kasvatusorganisaatiot ja oikeusviranomaiset, joista seuraavat esimerkit.

R1/OV: Meillä ei sillä lailla..... oikeastaan ole keinoja, meidän rooliin ei kuulu ja meillä ei ole keinojakaan auttaa ,se on vaan se muodollinen käsittely.

R2/KO: Ryhmät on isoja ja päätehtävä on niin huomioi siinä sitten vielä lapset yksilöinä, vielä sitä huomioi, mutta et on niin huolissaan et ajattelee ett tällä lapsella on jotain ehkä.. ja pitäis puuttuu.

Organisaatiokulttuuriin liittyvä ominaisuus tuli aineiston analysoinnissa esille myös keskustelussa oman työn luonteesta. Haastateltavat puhuivat työyhteisöistä, joiden toimenkuvaan kuuluu niin sanottujen ikävien ja hankalien asioiden käsittely ja toisaalta taas on työyhteisöjä, joissa perustehtävä liittyy enemmänkin elämän positiivisempien ja normaalien asioiden käsittelyyn.

R1/OV: Rikostutkijan työ on pelkästään negatiivista, aina jotakin on lyöty, joku on kuollu, joku on hypänny jostain, on lopettanut itsensä.

R1/SH: Se on ammatinvalintakysymys..

R1/OV: Meillä on ihan sama, että meillä ei ole sitä hyvää ja kivaa ikinä, vaan on vain näitä inhottavia juttuja, on sitten luonnevika vai mikä, mutta se että meille lähisuhdeväkivalta ei ole sen kummempi kuin muukaan väkivalta, se on se pahoinpitely tai törkeä pahoinpitely tai mikä se sitten on.

Tutkittavien mukaan oli selvää, että joidenkin työyhteisöjen luonteeseen kuuluu olla tekemisissä hankalien ja ilkeiden asioiden kanssa, kun taas toisten perustehtävä on muualla, positiivisten asioiden käsittelyssä. Työntekijöillä on omia näkemyksiään työn luonteesta jo heidän hakeutuessaan alalle, ja työyhteisössä vallalla oleva toimintakulttuuri ja organisaation ja siellä toimivien ammattiryhmien perinteistä nouseva arvomaailma vahvistaa näitä näkemyksiä. Tämä on edesauttamassa sitä, että negatiivisina pidettyjä, oman työyhteisön näkökulmasta vieraita ilmiöitä ei kaikissa työh-

teisöissä osata eikä ehkä halutakaan nähdä. Toisaalta työn arjen erilaisuus saattaa herättää kiinnostuksen ja motivaation näkökulman laajentamiseen. Koska kaikilla työyhteisöillä pitäisi olla perusvalmiuksia kohdata lähisuhdeväkivallan tyyppisiä ikäviä asioita, on ammatillisella koulutuksella ja erilaisilla valintaprosesseilla tärkeä merkitys sille, että näille aloille hakeutuvat oikeanlaiset henkilöt, ja että he koulutuksen aikana saavat valmiuksia erilaisten, hankalienkin asiakastilanteiden kohtaamiseen. Tutkittavat kokivat, että tilanne on viime vuosina paljon parantunut ja pääosin työntekijöillä on nykyisin valmiuksia ja motivaatiota epämiellyttävien asioiden käsittelyyn, mutta tämä nähtiin kuitenkin yhtenä riskinä väkivaltatilanteiden pätevään hoitamiseen työyhteisöissä. Yksi työntekijä totesikin osuvasti:

R1/SH: Mihin ihmiset sitten menee puhumaan väkivalta-asioista, jos ei sosiaali- ja terveydenhuollon ammattilaiselle, kirjastoon vai, vai sähkölaitokselle, mihin ne menee jos ei sinne?

Haasteelliset työtilanteet edellyttävät työyhteisöiltä sellaisia rakenteita, joissa ne voidaan turvallisuudessa ympäristössä purkaa. Jos työyhteisön toimintakäytännöille yhteisöllinen jakaminen on vierasta, ja työntekijä kokee jäävänsä yksin vaikeassa tilanteessa, se saattaa nostaa kynnyistä puuttua vastaaviin tilanteisiin jatkossa. Erään työntekijän kokemus tällaisesta tilanteesta herätti ryhmässä vilkkaan keskustelun. Työntekijä oli ollut ensimmäisenä paikalla puukotustilanteessa, ja koki jääneensä tilanteen lauettua yksin, koska esimies oli kehottanut häntä hakemaan apua kriisiyksiköstä.

H :Niinhän se usein on, että sitten vasta, kun tilanne on ohi, niin ajattelee, että mitähän olisi voinut tapahtua..

R4/TH: Siinähan tavallaan hylätään se työntekijä, ett onhan se aika karmee tilanne, kun menee kattomaan, kun joku on puukotettu..ei se todellakaan ole mitään normaalia, jokapäiväistä asiaa.

R4/SH: Eikä tarttekaan olla.

R4/TH: Vähän samanlainen kokemus on, että joskus tuntuu, että se liittyy tähän, että miten sitten työyhteisössä näitä hoidetaan. Mikä on se valmius, miten ymmärretään näitä ilmiöitä, niin tuntuu ettei kauheen paljon saa sitten tukea siihen, että puhutaan kuitenkin vähän eri kielellä näistä asioista.

R4/VSO: Sekin on vähän eri jos puhutaan järjen tasolla tai tunteen tasolla niin, että järjen tasolla pystytään kyllä puhumaan kahvipöydässäkin, mutta sitten, kun se läh-

tee tunteen tasolle, pitäisi olla paikka, jossa sen saa purkaa, ettei se jää kauhean paljon..

R4/TH: Ja sen pitäisi tapahtua niin, ettei tarvitse olla itse aktiivinen, vaan että joku tulisi ja toisi ja tarjoisi, koska silloin ei itse edes pysty olemaan aktiivinen.

R4/SRK: Niin ja mä ajattelen yhteisöllisesti, että teitäkin on monta siinä työskentelemässä, että se kosketti varmaan se, mitä sulle tapahtui, mihin sä jouduit, myös niitä toisia, niin että ei niin, että ota sä nyt yksin yhteyttä johonkin.

Työyhteisön perustehtävä edellyttää työntekijöiltä siihen liittyvää osaamista, ja silloin myös viitekehys asioiden näkemiselle lähtee tästä erityisalueesta. Työyhteisössä esiin tulevat asiat katsotaan tämän tulkintakehyksen näkökulmasta, jolloin saattaa käydä niin, että asioista tehdään virheellisiä tai ainakin osittain sivuraiteille meneviä tulkintoja. Organisaation asiantuntijuuden rajat määrittelevät tuolloin asiakkaan ongelman.

Ryhmäkeskusteluihin osallistuneiden kommentteista kävi ilmi, että organisaatioiden luonteeseen ja perinteeseen liittyvät viralliset käytännöt saattavat jonkin verran nostaa kynnystä ilmiöiden esilletulolle, sillä osa uhreista kokee asioiden kirjaamiskäytännöt uhkaavina. Kolmannen sektorin yhteisöt ja seurakunta ovat tästä näkökulmasta asiakasystävällisempiä, ja se madaltaa kynnystä asian esiintuomiseen.

R4/TH: Varmaan meilläkin tapahtuu näin. Sanotaan ääneen et siitä tulee merkintä, että se kirjataan, et kun psykiatriassa tehdään sairauskertomusmerkintöjä, niin se on se, mikä nostaa sitä kynnystä, et siitä tulee virallinen asia.

R4/VSO: Niin se mikä helpottaa taas täällä, kun me ei tehdä.

R4/TH: Niin, et se on varmaan helpompi nostaa niitä asioita esiin, ja toisaalta helpompi myöntää.

R4/TH: Se on sitten, jos epikriisin saa kotiin, niin se on sitten se, mitä täytyy piilotella sit, et näkeekö sen. Ja sitten saattaa olla, et esim. jos mies on hyvin hallitseva ja haluaa kontrolloida kaiken, niin sen ymmärtää tosi hyvin, että potilas ei halua et se mies lukee, ett tällasta on kuullut. että se on ihan tervettä itsesäätelyvaistoa siinä kohtaa sitten.

Organisaatiossa käytettävät toimintamallit lähisuhdeväkivaltailmiöön puuttumisessa nähtiin hyvin merkittävänä ja työntekijöiden mukaan ne ovat kehittyneet paljon viime aikoina. Merkillepantavaa on, että pelkästään organisaation toimintamalleista tuotettiin keskusteluissa 123 kommenttia. Kaikissa ryhmissä heräsi paljon keskuste-

lua liittyen organisaation toimintamalleihin lähisuhdeväkivallan auttamisprosessissa. Tähän aihealueeseen liittyvät kommentit olivat luonteeltaan sekä positiivisia että negatiivisia. Koettiin esimerkiksi, että puuttuvat selkeät toimintakäytännöt estivät tehokasta työskentelyä. Positiivisena koettiin se, että työyhteisössä oli käytössä seurat työvälineinä ilmiöön puuttumisessa.

Selkeät toimintamallit tuovat varmuutta työntekijöiden roolista, ja tätä kautta tekevät oman työn kohtuullisemmaksi. Jos työyhteisössä ei ole käytössä selkeitä ohjeistuksia, on riskinä, että työntekijät kokevat oman roolinsa kohtuuttomaksi, joka hidastaa ja estää asiaan puuttumista. Tämä tuli esille useammassakin keskustelussa, josta yksi esimerkki seuraavassa.

R1/TH: Mä ajattelisin, et on hyvä, et jokaisella on oma reviirinsä, jonka sisällä auttaa ja hoksaa sen sitten, kun omat keinot, oma sabluuna ei enää riitä, silloin osaa antaa sitä hommaa sitten eteenpäin. Kyllä mä luulen et terveydenhoitajilla on just se, ett ne luulee et heidän pitää tämä koko homma hoitaa, mut ne on jo aika paljon oppinut siihen, et ei todellakaan se mene niin. Me annetaan se spesifiin hoitoyksikköön ,joka osaa sanoa paljon paremmin sen asian. Me otetaan puheeks ja puututaan, et se on se sääntö miten toimitaan ja siin on menty paljo eteenpäin.

R1/SH: Jos puheeksiottajan pitää pystyä huolehtimaan viiden vuoden terapia kaikille osapuolille, niin kukaan meistä ei halua tarttua siihen.

Työyhteisön toimintaa ohjaavat sekä ulkopäin, esimerkiksi lainsäädännöstä tulevat säädökset ja ohjeistukset sekä työyhteisön sisäisesti käyttöön ottamat ohjeistukset ja mallit. Salassapitosäännökset ovat yksi selkeämpiä kaikkia työntekijöitä koskevia säädöksiä, joskin niidenkin tulkitsemisessa tuntui olevan jonkin verran variaatiota. Säädökset nähtiin toisaalta asioihin puuttumista helpottavana, josta on hyvänä esimerkkinä lastensuojelulainsäädäntö. Useampi haastateltavista mainitsi, että lastensuojelulainsäädännön selkeä ohjeistus ilmoitusvelvollisuuteen on helpottanut työntekijän roolia toimia. Kuitenkin säädökset saatettiin nähdä myös rajoittavina ja hankalina asiaan puuttumisen kannalta. Seuraavassa katkelmassa kakkosryhmän keskustelusta on tämä teema aiheena.

R2/KO: Ja kyllähän se on tosi tiukkaa mitä saa sanoa, ja mitä ei saa sanoa ja mistä pitää vaieta. Kyllä se hankaloittaa tosi paljon monessa kohtaa, kun mieltii mitä mä nyt saan sanoa aiheeseen liittyen ja se et tiedetään, ett oikeesti välttämättä ei saa sanoa, kun sitä sitten kuitenkin sanotaan, ett lapsen parhaaksi saa oikeesti sanoa. Et kyl se hankaloittaa.

R2/VSO: Niin tää vaitiolo, josta on paljonkin puhuttu, mut tää on ihan hyvä kun.. meil oli tää kouluttaja vuosia sitten, joka sano, et kyllä se on niin, et jos lapsen etu vaatii, niin silloin niistä asioista tulee voida keskustella. Mä muistan itse, kun kolmannen sektorin järjestötoimijana oli vähän semmonen, et mikä se meidän paikka ja rooli on, mutta must tuntuu, et nyt on vähän löydetty se luottamus ja taso, et tiedetään miten toimitaan, et nyt ei ole vuosiin ollut semmosta kokemusta et asioist ei voitais puhua eikä et en voi sanoa, et ainoostaan oikeestaan joskus ..

R2/TH: Se on helpottanut todella paljon sitä, et se menee ohi vaitiolovelvollisuuden. esim. päivystyspolilta tuli paljon sitä, ett he ei voi kertoo asioit, mut musta se on jotenkin sillain selkiytynyt, ett asiat on voitu jakaa, ett minusta tuntuu, ett kun olen huolissani tästä asiasta niin silloin se tulee jaettua ett..

R2/SH: Meill on onneksi lähetteessä se, minkä vanhemmat allekirjoittaa, et me voidaan keskenään jutella, koska jos me ei voitais jutella, se ei olisi perheen parhaaksi.

R2/SH: Saa nähdä kun terveysvirasto ja sosiaalivirasto yhdistyy, et jos me saataisiin tietää enemmän.

Puheeksiottamislomakkeet, esimerkiksi neuvolassa laajasti käytetty väkivaltaseula, nähtiin tutkimuksessa positiiviseksi ja toimintaa jäntevöittäväksi työvälineeksi. Tähän tutkimukseen osallistuneiden työyhteisöissä rutiinikysymistä käytettiin ainoastaan neuvolatyössä, vaikka se voisi olla työyhteisöissä laajemminkin käytössä. Rutiiniseulat koettiin positiivisena väkivallan esille ottamisessa, vaikka erityisesti alkuvaiheessa työntekijät vierastivat sitä. Väkivaltaseulan käyttöönotto edellyttää käytön valmentavaa koulutusta, joka antaa varmuutta seulan käyttöön. Se seikka, ettei seulaa voi käyttää silloin, kun puoliso on mukana vastaanotolla, koettiin vähän hankalana, samoin kuin se, että seula on tarkoitettu pelkästään naisasiakkaille.

Käsiteltäessä työntekijöistä johtuvia tekijöitä auttamisprosessin rakentumiseen nostettiin yhdeksi tekijäksi esiin työntekijöiden tieto lähisuhdeväkivaltailmiöstä ja siihen puuttumisesta. Sama asia organisaation näkökulmasta on se, onko organisaatiolla olemassa sellaisia toimintamalleja, joihin kuuluu työntekijöiden säännöllinen kouluttaminen aihealueelta. Työntekijöiden vaihtuvuus on ajoittain laajaakin eri työyhteisöissä, ja työnantajalla on haasteita huolehtia siitä, että annettava koulutus on säännöllistä ja kattaa kaikki työntekijät. Säännöllisen koulutuksen järjestäminen kertoo jotakin myös organisaation arvoista; miten priorisoidaan rajallisten koulutusmäärärahojen käyttöä.

R1/VSO: Ne on vain ne tietyt tahot, jotka osaa toimia, eli niissä ollaan aktiivisia, niissä on koulutettu väkeä ja se väki tietää ja sit on tahoja, joissa tällaista ongelmaa ei edes haluta nähdä, koska ei osata tehdä sille mitään.

Koulutuksen toteuttaminen liittyy työyhteisön resursseihin. Resurssointi väkivallatyöhön on muutenkin yksi osa organisaation käytössä olevia toimintamalleja. Resurssien kohdentamisessa on kyse aina myös arvovalinnoista, mutta tässä tutkimuksessa resurssit luokiteltiin osaksi toimintamalleja. Työntekijät eivät voi toteuttaa laadukasta asiakastyötä, jos heille ei anneta siihen riittävästi edellytyksiä. Näitä edellytyksiä on koulutuksen lisäksi riittävä määrä henkilökuntaa ja riittävä määrä palveluja. Tutkittavien keskusteluissa tuli esiin jonkun verran erilaisia käsityksiä resurssien ja palveluiden riittävydestä, kuten seuraavat esimerkit näyttävät.

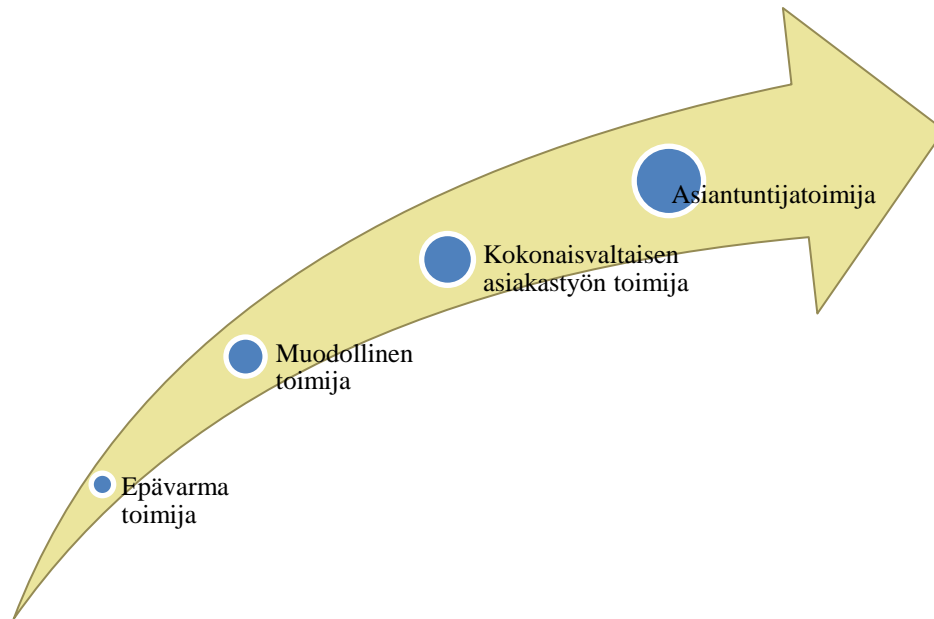
R3/VSO: Et ihan nää puitteet, maksusitoumusasiat kaikki tämmöset, et kuinka paljon voidaan hoitaa. Meil tulee se kolme prosenttia niistä kaikista, jotka kärsii perheväkivallasta ja se on jäävuorenhuippu, joka tulee sit meille. Ne on hyvin traumatisoituneita ihmisiä. Ku sä lähdet tapaamaan sitä ihmistä, et jos vedät vatskarin auki niin kaikki oksennetaan ulos, etkä sä saa sitä vatskariä kiinni takas. Nää on hankalia asioita, ne resurssit, et vaikk oliskin se tieto taito, niin paljonko sä lähdet sitä ihmistä avaamaan ja mihin sä jatkossa saat.. parin kuukauden päästä perheneuvolaan.

R1/OV: Et nykyään mun mielestä taso on tosi hyvä, ett jos joku tarvii apua, se varmasti sitä saa.

Työyhteisön toimintamalleihin liittyen tutkimuksessa tuli esiin sovittelutoiminnan käyttö lähisuhdeväkivaltaan puuttumisessa yhtenä vaihtoehtoisena toimintatapana. Tämä aihealue tuli esiin ainoastaan ensimmäisessä ryhmäkeskustelussa, jossa oli mukana edustajia joko väkivaltaspesifeiltä sektoreilta tai haastatellut osallistivat paikkakunnallaan muuten aktiivisesti lähiväkivallatyöhön. Viidestä ryhmähaastattelun osallistuneista kolme otti sovittelun esiin positiivisena ja tehokkaana puuttumismallina, kaksi osallistujaa ei kommentoinut tätä teemaa. Aiheen tekee mielenkiintoiseksi se, että sovittelutoiminnan käytöstä lähisuhdeväkivallatilanteissa on valtakunnallisesti hyvin eriäviä mielipiteitä. Näkemys siitä, että se sopii näihin tilanteisiin, ei yleisellä tasolla ole saanut laajaa kannatusta. Teema ei tullut muissa ryhmissä esiin. Tutkimukseen osallistujat korostivat sitä, että sovittelun ei ole tarkoitus aina estää asian menoa syyttäjälle, vaan sen on tarkoitus antaa foorumi yhteiselle keskustelulle ja hyvityksen saamiselle. Yhtenä perusteluna sovittelun käytölle nähtiin myös se, että tosiasia kuitenkin on, että yli puolet uhreista palaa väkivallan tekijän luokse.

R1/SH: *Voi olla mitä mieltä tahansa omasta elämänfilosofiastaan käsin, että lähisuhdeväkivalta on sovittelematon rikos, voi olla sitä mieltä, mutta jos todellisuus on se, että turvakodista noin 65 prosenttia palaa siihen suhteeseen, niin se on meiltä muilta aika paljon tekopyhyyttä ja selänkääntämistä, jos me sanotaan, ettei me viititä teidän kanssa mitään tehdä, kun te kuitenkin tappelette taas uudestaan. Eli meidän täytyy olla jeesaamassa sitä kuviota, missä ihmiset haluaa elämänsä elää. Ei me voida sen puolesta päättää, että älä vaan enää sen kanssa jatka, me autetaan vaan eroon ihmisiä. Et meidän täytyy mennä sitä kohti, et ne haluaa siitä huolimatta olla yhdessä, vaikka niillä on tällainen problematiikka ja siinä meillä on tekemistä, että me keitetään ja opitaan sitä.*

Työyhteisön toimintamallien merkitys auttamisprosessin rakentumiselle on tutkimuksen mukaan merkittävä. Tutkimuksessa käsitellyistä teemoista tämä aihealue keräsi selkeästi eniten kommentteja, yhteensä 123 mainintaa asiasta. Merkillepantavaa on, että toiseksi eniten kommentteja, 90 sai asiantuntijayhteistyön toimintamallit-aihealue, joka on sisällöltään hyvin samantyyppinen teema. Tutkimuksen tulokset vahvistavat samaa näkemystä mitä aikaisemmissakin tutkimuksissa on saatu selville. Eija Kyllönen-Saarnion ja Reet Nurmen (2005, 17-18) raportissa nousee esiin, että vaikka Suomessa on toisaalta tapahtunut paljon edistymistä lähisuhdeväkivaltaan puuttumisessa niin lainsäädännön kuin konkreettisten toimintaohjeiden ja työvälineidenkin kehittämisessä, ei kunnissa kuitenkaan edelleenkään ole selkeitä toimintarakenteita lähisuhdeväkivaltapalveluille ja alueelliset erot ovat hyvin suuria. Terhi Laine (2010, 17) on tullut samaan johtopäätökseen sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuksessa. Myös Sirkku Mehtola (2006, 93) puhuu tutkimuksessaan siitä, että ongelmia lähisuhdeväkivaltaan puuttumisessa aiheuttaa esimerkiksi se, että asiakkaita pallorellaan eri paikkoihin, koska ei oikein tiedetä kenelle vastuu asiakkaasta kuuluu. Työyhteisössä käytössä olevat selkeät toimintaperiaatteet ja -mallit luovat edellytykset työntekijän konkreettiselle toiminnalle. Ne eivät kuitenkaan turvaa tehokasta väliintuloa, jos työntekijöiden yksilöllisissä valmiuksissa on puutteita. Konkreettinen puuttuminen tilanteeseen on kuitenkin aina viime kädessä yksittäisestä työntekijästä kiinni. Tutkimuksessa nimettiin ja kuvattiin auttamisprosessin rakentumisen eri ulottuvuuksia seuraavalla sivulla olevan kuvion mukaisesti. Kuviossa auttamisprosessiin panostaminen syvenee vasemmalta oikealle siirryttäessä.

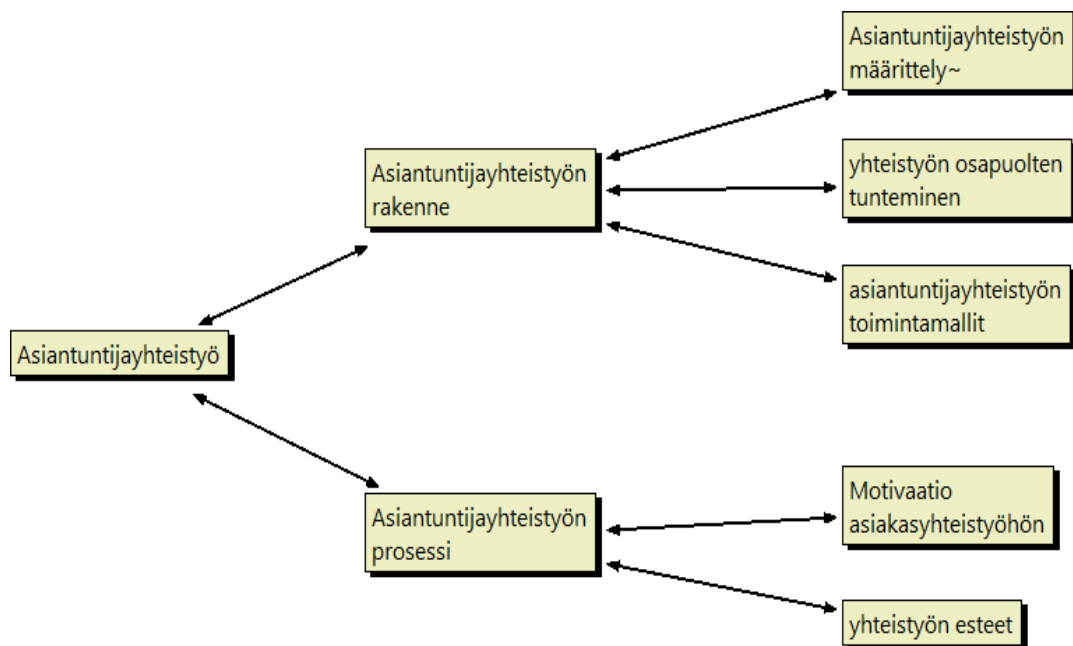


KUVIO 8. Auttamisprosessin rakentumisen ulottuvuudet työyhteisöissä

Lähisuhdeväkivaltaa kokemaan joutuneet ihmiset tai toisaalta lähisuhdeväkivaltaan itse syyllistyneet henkilöt kohtaavat hyvin erilaisia työyhteisöjä sen suhteen, miten asiaan puututaan. Tutkimuksen mukaan työyhteisön perustehtävä ja vallalla oleva toimintakulttuuri raamittavat paljon auttamiskäytäntöjä. Osa työntekijöistä ja työyhteisöistä on ilmiön suhteen hyvin epävarmoja, kun taas joissakin tilanteissa ja työyhteisöissä väliintulo on kokonaisvaltaista ja asiantuntevaa. Tutkittavien työntekijöiden toimintaympäristöstä riippui paljon se, miten laaja-alaisesti työntekijällä oli mahdollisuus paneutua asiakkaan tilanteeseen. On tärkeää ottaa huomioon, että vaikka työntekijän asiantuntijuus korostuu sellaisessa organisaatiossa, jossa on lähisuhdeväkivalan eri osapuolia varten olemassa selkeät puuttumis- ja auttamismallit, on työntekijän asiantuntijuus mahdollista myös sellaisissa työyhteisöissä, joissa näitä valmiita rakenteita ei ole olemassa.

5.4 Asiantuntijayhteistyö

Työntekijöiden käsitykset asiantuntijayhteistyöstä jaettiin aineiston analyysin perusteella kahteen yläkategoriaan; asiantuntijayhteistyön rakenteeseen ja asiantuntijayhteistyön prosessiin sekä niihin liittyviin alakategorioihin alapuolella olevan kuvion mukaisesti.



KUVIO 9. Asiantuntijayhteistyön rakentuminen työyhteisöissä

Asiantuntijayhteistyö edellyttää toimiakseen selkeitä puitteita ja rakenteita. Työntekijällä on mahdollisuus omaan motivaatioonsa liittyen tehdä enemmän tai vähemmän yhteistyötä, mutta lähtökohtana on, että organisaation pitää järjestää työyhteisön olosuhteet sellaisiksi, että yhteistyö on mahdollista. Tutkimukseen osallistuneiden käsitysten mukaan yhteistyö on parantunut selkeästi viimeisten vuosien aikana. Erityisesti kolmas sektori kokee, että heidät otetaan nykyisin luontevina, tasavertaisina yhteistyökumppaneina mukaan auttamisprosessiin. Rakenteeseen liittyvinä tekijöinä tutkimuksessa määriteltiin käsitteen määrittely, asiantuntijayhteistyön toimintamallit sekä yhteistyön osapuolien toistensa tunteminen. Rakenteiden toimivuuden lisäksi työntekijöillä pitää olla motivaatiota yhteistyön tekemiseen eli yhteistyön pitää olla

hyödyllistä ja tämän lisäksi yhteistyön toimivuudelle pitää olla kunnolliset edellytykset. Jos yhteistyön tekemiselle on paljon esteitä, on selvää, että se jää nykyisessä hektisessä työkuultuurissa sivuun.

5.4.1 Asiantuntijayhteistyön rakenne

Kun tutkimuksessa lähdettiin analysoimaan työyhteisöissä tehtävään yhteistyöhön liittyviä keskusteluja, nousi keskustelujen perusteella esiin kysymys yhteistyön määrittelystä. Kun työyhteisön toimintaa havainnoidaan tarkemmin, voidaan nähdä erilaisia käsityksiä siitä, mitä yhteistyöllä tarkoitetaan. Näkökulmien ero liittyy pitkälti siihen, mikä on organisaation perustehtävä. Kukin työyhteisö tekee yhteistyötä oimien tavoitteidensa, perinteidensä ja velvoitteidensa, toisin sanoen organisaatiokulttuurinsa mukaisesti. Yksi yhteistyön keskeisistä tarkoituksista on, että kaikkien yhteistyön osapuolten asiantuntemus tulee järkevällä tavalla käyttöön ja kaikki yhteistyön osapuolet kokevat hyötyvänsä yhteistyöstä. Tämä tavoite ei kuitenkaan läheskään aina toteudu, koska organisaatioiden tarpeet ja motivaatiot eroavat paljon toisistaan liittyen juuri heidän perustehtäväänsä ja organisaatiokulttuurinsa perinteisiin.

Osa tutkimukseen osallistuneista puhui asiantuntijayhteistyöstä niissä yhteyksissä, kun oli kyse asiakastilanteiden eteenpäin lähettämistä. Tällöin lähtökohtana oli, että työskentely lähisuhdeväkivalta-asiakkaiden kanssa on heidän osaltaan loppuun käsitelty sen jälkeen, kun asiakas on saatu ohjatuksi eteenpäin. Kyseinen määrittelytapa luontui hyvin erityisesti oikeusviranomaisten tapaan tehdä työtä, mutta sama tulkinta tuli esiin muidenkin työyhteisöjen taholta. Toisaalta joissakin työyhteisöissä tutkimukseen osallistuneiden työntekijöiden käsityksen mukaan puhutaan asiantuntijayhteistyöstä jatkuvana prosessina, jossa yhteistyön osapuolet ovat enemmän tai vähemmän tiiviisti mukana prosessin loppuun asti. Yhteistyötä jäsennettiin keskusteluissa prosessimaiseksi vuorovaikutukseksi yhteistyökumppanien kanssa, jolloin oma näkökulma auttamisprosessissa sai uutta, laajempaa ulottuvuutta, ja asiakkaan auttaminen helpottui. Yhteistyö nähtiin tuolloin välttämättömänä osana omaa työtä.

Seuraavat katkelmat kolmessa ryhmässä käydyistä keskusteluista asiasta valaisevat tutkittavien erilaisia näkökantoja.

R1/TH: *Et jokaisella on oma reviirinsä, jonka sisällä auttaa ja hoksaa sen sitte kun omat keinot, oma sabluuna ei enää riitä silloin osaa antaa sitä hommaa sitten eteenpäin.*

R2/OV: *Sillai meit on ohjeistettu, niin he sitten kattoo, mikä on tarpeellist, niin meidän ei tarvi sit mieltää, mikä palvelu on hyvä, et he osaa sit kattoo.*

R2/SH: *Yksin on riittämätön, et heti kun mennään perheeseen kartoitetaan, mikä niitten verkosto on ja mikä yhteistyökumppani voisi olla..... tavallaan se, ettei yritetä yksin riittää, vaan mahdollisimman paljon verkostoa siihen ympärille.*

R3/VSO: *Mut mun mielestä sen asiakkaan asioista pitäisi jakaa tietoa, sen perheen tilanteesta, et niitä pitäisi enemmän pohtii yhdessä, kun toinen kuulee toista ja toinen kuulee toista.*

R3/TH: *Se palvelujärjestelmä on niin mieletön, ett meillä ei ole mitään käsitystä, et miten monta ihmistä häärää sen saman asian ympärillä, et se on se hankaluus. Kun mä palaan taas siihen asiakkaaseen, ett hän määritteli kenen kanssa hän on ollut tekemisissä ja ketä hän toivoisi siihen yhteistyöhön tulevan. Ettei me lähdetäisi omassa pienessä päässämme suunnittelemaan monenkymmenen ihmisen verkostopalaveria, et osattaisiin lähteä siitä asiakkaan näkökulmasta ja siit rakentaa se yhteistyö.*

R3/SRK: *Se jo syntyy se yhteistyö siitä, mitä se asiakas sanoo.*

Tutkittaessa asiantuntijayhteistyöstä muissa tutkimuksissa esitettyjä määrittelyjä painottuu käsitteen määrittely prosessimaisuuden ja dialogisuuden kautta. Verkostoivan työtavan suomalaiset tutkijat Jaakko Seikkula ja Tom Arnkil (2007, 98) ovat todenneet, että kyseinen työskentelytapa edellyttää dialogisuuden onnistumista, jolloin työntekijät kokevat yhteistyön vievän tilannetta aidosti eteenpäin. John Øvretveitin (1995, 116-118) mukaan yhteistyössä on keskeistä jatkuva vuorovaikutus ja tarkoituksenmukaisuus. Toisenlaista asiantuntijayhteistyön eri muotoihin liittyvää määrittelyä edustaa Barbara Kavemann (2007), joka on Saksassa tutkinut väkivaltatyöhön liittyvää yhteistyötä. Hän on jaotellut asiantuntijayhteistyön neljään eri tyyppiin; pakolliseen yhteistyöhön, säädeltyyn kaksipuoliseen yhteistyöhön perustuvaan toimintaan sekä institutionalisoituihin monenvälisiin yhteistyöverkostoihin. Kavemannin mallissa samoin kuin muiden tutkijoiden näkemyksissä on selkeästi löydettävissä yhdenmukaisuuksia tutkimuksessa esiin tulleisiin käsityksiin yhteistyön määrittelystä.

Yhteistyökäsittelyn määrittelyn yhtenä ulottuvuutena voidaan pitää tutkittavien kommenteissa esiin nousseita näkemyksiä, joita kutsutaan tässä yhteistyön virallisuudeksi. Tämä näkökulma tulee erityisesti esiin niissä tilanteissa, joissa yhteistyö määritellään hyvin pitkälle ainoastaan eteenpäin lähettämisenä, jos havaitaan epäilyjä lähisuhteiden välillä. Yhteydenotto toisen organisaation työntekijään koetaan sangen viralliseksi toimenpiteeksi, varsinkin jos tämä organisaatio on itselle etäinen, mikä saattaa nostaa yhteydenoton tekemisen kynnyksiä korkeammaksi. Työntekijä asettuu tällöin alttiiksi oman ammattitaitonsa arvioinnille tilanteessa, joka koskettaa asiakkaalle arkaa ja herkkäluontoista aluetta. Kukaan työntekijä ei haluaisi tällaisissa tilanteissa tehdä virhearvioita.

Aikaisemmissa tutkimuksissa organisaatiokulttuureista on nostettu esiin organisaation eroavaisuudet organisaation muodollisuuden asteen mukaan. Vaikka kyse ei ole täysin samasta asiasta kuin tässä tutkimuksessa keskusteltu yhteistyön virallisuus, voidaan siinä kuitenkin nähdä samoja piirteitä. Kuten Anna-Maija Lämsä ja Taru Hautala (2005, 159) toteavat, jos työyhteisön muodollisuuden aste on korkea, työntekijöiden toiminta on hyvin tarkkaan säänneltyä ja he noudattavat ulkoapäin tulevia ohjeita ja säädöksiä. Verkostoituvan työotteen onnistuminen edellyttää kuitenkin työntekijöiltä mahdollisuutta asiakaslähtöiseen itseohjautuvuuteen.

Virallisuudessa voidaan nähdä myös toinen puoli, joka saattaa kääntyä asiakasta vastaan. Asiantuntijayhteistyön negatiivisina seurauksina nähdään muiden tutkimusten mukaan työntekijöiden vallankäyttö suhteessa asiakkaaseen. Mirja Määtän (2007, 30) mukaan epäonnistuminen asiakkaan auttamisessa saatetaan kaataa asiakkaan niskaan, jos uskotaan vahvasti asiantuntijayhteistyön oikeellisuuteen. Eräs tutkimukseen osallistunut työntekijä pohti kommentissaan asiantuntijayhteistyön irtautumista perustyöstä omaksi hienoksi professiokseen, jolloin päähenkilö, asiakas sivuutetaan.

R3/TH: Mä oon ajatellu, et moniammatillisest työstä on kehittyny joku professio tai joku ammatti, et se on jotakin valtavan hienoa, ett se ei voi luontevaa, et soitetaan puhelimella ja miks ei se asiakas, mä en ymmärrä sellasta moniammatillist yhteistyötä, missä se asiakas ei ole läsnä tai mukana, mä en tajua mitä ihmettä sellane sit on et se asiakas pidetään ulkopuolella tommosis tilanteiss, et se on taas sit mietittävä mitä puheeksi otetaan, ett tästä on tullu joku kummajainen tästä moniammatillisesta yhteistyöstä. et joku iso verkostopalaveri taas.....

Asiantuntijayhteistyönä voidaan pitää sekä oman organisaation sisällä että omasta organisaatiosta ulospäin tapahtuvaa yhteistyötä. Yhteistyö työyhteisön sisällä oli tutkimukseen osallistuneiden mukaan luontevaa ja sitä tehdään paljon. Vanhustyöntekijät kokivat erityisesti, että vaikeiden asiakastilanteiden hoito on huomattavasti helpompaa, kun asiasta neuvotellaan moniammatillisessa työyhteisössä yhteisesti. Hallintokuntien yhdistämiset ovat lisänneet yhteistyötä, ja esimerkiksi juuri vanhustenhuollossa, jossa tarvitaan sekä sosiaali- että terveydenhuollon jatkuvaa panostusta, on organisaatioiden yhdistämisestä ollut tutkimukseen osallistuneiden vanhustyöntekijöiden mielestä hyötyä.

Yhteistyön toimintamalleista tutkimukseen osallistuvat keskustelivat aktiivisesti. Tämän teeman ympäriltä nostettiin yhteensä 90 ilmausta. Kaikissa ryhmissä tämä nousi eniten keskustelluksi teemaksi tältä aihealueelta, eikä neljäs ryhmä käyttänyt yhtään puheenvuoroa muista asiantuntijayhteistyöhön liittyvistä teemoista. Yhteistyön toimintamalleihin sisältyivät tutkittavien käsitysten mukaan yhteiset pelisäännöt yleisesti, yhdessä sovitut roolit ja yhteiset työskentelytavat. Toimintamallien merkitys tulee esiin myös muissa tutkimuksissa. Barbara Kavemann (2007, 48) toteaa, että erilaiset tavat, ohjeistukset ja säädökset ovat asiantuntijayhteistyön hyötynä ja eri asiantuntijaryhmien roolien, näkemysten ja vastuiden selkiyttäminen on peruslähtökohta asiantuntijayhteistyön syntymiselle. Tutkimuksessa mukana olevilla paikkakunnilla on toiminnassa lähisuhdeväkivaltaryhmä, jonka yhtenä tavoitteena on ollut toimenpideohjelman laatiminen lähisuhdeväkivaltaan puuttumisesta. Asian suhteen on oltu aktiivisia, ja ohjelma on hyväksytetty osaksi paikkakuntien turvallisuusohjelmaa. Osa tutkimukseen osallistuneista piti toimenpideohjelman ja sen julkaisemiseen liittynyttä koulutusta hyvänä ja konkreettisenä työvälineenä. Toisaalta koettiin huolta siitä, että ohjelma ei tavoita kaikkia rivityöntekijöitä ja sen käyttö akuuteissa tilanteissa monikymmensivuisena tuotoksena on haasteellista. Riskinä on kuitenkin toimenpideohjelman hautautuminen muiden vastaavanlaisten ohjelmien joukkoon. Tärkeää olisi huolehtia siitä, että ohjelman toteutumista ja arviointia sen toimivuudesta ja kehittämistarpeista seurattaisiin säännöllisesti. Yksi tutkimukseen osallistuva työntekijä totesikin, että väkivaltatyöryhmä kokoontui aktiivisesti toimenpideohjelman työstettäessä ja kehitettäessä, mutta ryhmän toiminta on hieman hiipunut sen

jälkeen, kun ohjelma saatiin valmiiksi. Tämänsuuntainen ilmiö on havaittavissa monissa muissakin yhteyksissä. Asiaan vihkiytynyt työryhmä koostaa kehittämismateriaalin, toiminta-ohjelman tai vastaavan, joka ei kuitenkaan lähde elämään työyhteisöjen arjessa. Syyttävää sormea ei voi tuolloin kohdistaa hyvin työnsä tehneeseen, asiaan vahvasti sitoutuneeseen työryhmään. Vastuu ohjelman siirtämisestä konkreettiseksi arjen työvälineeksi on esimiestasolla.

Organisaatioiden välillä oli kuitenkin paljon eroavaisuuksia siinä, miten organisaatiossa ymmärretään oma rooli suhteessa yhteistyöhön muiden organisaatioiden kanssa. Sosiaali- ja terveydenhuollon organisaatioilla on lähisuhdeväkivaltaongelman hoitamisessa itsenäinen selkeä rooli, joka perustuu lainsäädäntöön samoin kuin oikeusviranomaisilla suhteessa juridisiin toimenpiteisiin. Näiden organisaatioiden näkökulma yhteistyöhön on selkeästi omaan toimintaan lisäarvoa tuottava ja/tai toisaalta lainsäädännön kautta määritelty. Kolmannen sektorin toimijoilla ei asiantuntijaroolistaan huolimatta ole päätösvaltaa asioissa, jolloin heille yhteistyö omasta organisaatiosta ulospäin on kaiken toiminnan ydin. Seurakunnalla tilanne on samanlainen, mutta organisaation jättäytyminen pois yhteistyöstä ja keskittyminen muihin organisaation olennaisiin asioihin on mahdollista. Kasvatusviranomaisten lähtökohta lähisuhdeväkivaltaan liittyvään asiakasyhteistyöhön on se, että yhteistyön tekeminen on delegoitu organisaatiossa toimiville erityistyöntekijöille, jolloin rivityöntekijä ei käytännössä juurikaan osallistu yhteistyöhön.

Yhteisesti hyväksytyt toimenpideohjelmat ottavat selkeästi kantaa eri työyhteisöjen ja työntekijöiden rooleihin ja vastuisiin. Tämä on kaiken yhteistyön perusta, jota ilman yhteistyö jää hyvin sattumanvaraiseksi ja hataraksi. Tutkimukseen osallistuvat nostivat toimintamalleista tärkeänä esiin säännölliset yhteistyöpalaverit aiheen tiimoilta.

R1/OV: Joka maanantai on nää kuuluisat palaverit joihin osallistuu eri viranomaisia, myös poliisi, ja siellä erikseen nostetaan esiin perheväkivalta ja esim. lapsiin kohdistuneet rikokset ja lapsien tekemät rikokset esille eli kaikki osapuolet saavat viikon sisällä tiedon kaikista perheväkivaltatapauksista ja lapsiin kohdistuneista tai lapsien tekemistä rikoksista ja voivat välittömästi lähteä toimimaan.

Useissa tutkimukseen osallistuvien työyhteisöissä uusia yhteistyön muotoja oltiin tai ollaan parasta aikaa kehittämässä. Yhtenä esimerkkinä tästä voi mainita lastensuojelun ja päiväkodin välille tehtyä suunnittelua ja toteutusta tiiviimmistä yhteistyöstä. Yhteisistä pelisäännöistä sopimista pidettiin tärkeänä, sillä näin välttyään esimerkiksi siltä, että ihminen on asiakkaana monissa työyksiköissä, tai toisaalta jää kokonaan palvelujen ulkopuolelle. Seuraavassa esimerkki molemmista vaihtoehdoista:

R3/VSO: Mun mielestä vaan niinku yhteistyö on parantunut. Se luuri on paras yhteistyöväline, et aina vaan soittamaan, kyllä aina on joku, joka tietää tai neuvoo jonnekin jos ei tiedä, mut se tosiaan, et priorisoidaan siit ne ylimääräiset ihmiset pois auttamasta, ettei nainen käy psykoterapiassa, perheneuvolassa ja avokriisityössä. Eli siel on tasan yks taho, joka tulee ja hoitaa, ettei ihminen revi ittees joka suuntaan ja väsy siihen tarinaansa, kaikki väsy.

R4/KO: Mä aika usein varaan asiakkaalle sen ajan, kun hän on siinä paikalla ja jos hän ei mene sinne, niin mä saan siitä tiedon. Nää vastuukysymykset on kovin tärkeitä, että ei luulla että nyt on kaikki hoidossa.

Saumaton, säännöllinen yhteistyö edellyttää yhteistyökumppanien ja heidän toimintatapojensa tuntemista. Aineistoa analysoitaessa tuli esiin, että yhteistyökumppaneista ei ollut kaikkien mielestä riittävää tietoa. Erityisen ongelmallista on tilanne nuorten työntekijöiden ja sijaisten kohdalla.

R3/TH:En mä sit tiedä mitä mä ittekin sit käytännön työssä, jos sellainen tilanne tulee ja tulehan niitä, ja sit mä katon puhelinluetteloo ja siel on neljäkymmentä numeroa, et onks se tää, vai tää vai tää, et se,ett vaikk on palvelujärjestelmästä tietoa, ei kuitenkaan ole tietoa siitä heijän mahdollisuuksistaan ja keinoistaan auttaa tässä tilanteessa, et siin on tiedon puutetta.

R4/KO: Sitten me ollaan kutsuttu itsemme kylään ja niihin paikkoihin jotka ovat meidän yhteistyökumppaneita, että sitten kaikki jakavat saman tiedon ryhmässä, kenen kanssa me toimitaan.

Työntekijöiden vaihtuvuus työyhteisöissä on nykyisin hyvinkin runsasta, ja se asettaa haasteita asiantuntijayhteistyölle. Lisähaasteita tulee työyhteisöissä nykyisin niin suosituista projekteista, joissa työntekijät toimivat vain lyhyen aikaa. Niin kuin aiemmin on jo todettu, yhteistyö on paljon luontevampaa, kun tunnetaan yhteistyötahot. Työyhteisöissä onkin omat haasteensa, miten koko ajan päivitetään työyhteisöjen osaamista toisten organisaatioiden toiminnasta ja työntekijöistä.

5.4.2 Asiantuntijayhteistyöprosessi

Fokusryhmäkeskusteluissa esiin nousseiden asioiden pohjalta päädyttiin asiantuntijayhteistyön prosessia kuvaamaan kahden alakategorian avulla. Ensimmäinen näistä oli motivaatio yhteistyöhön ja toinen yhteistyön esteiksi nousevat tekijät. Motivaation vahvuuden kuvataan yleisesti muodostuvan kahdesta asiasta, todennäköisyydestä halutun asian saavuttamiseen ja kiinnostuksesta itse asiaa kohtaan. Tässä tutkimuksessa todennäköisyyttä asian saavuttamiseen on katsottu kuvaavan sellaiset lausumat, jotka ovat liittyneet asiantuntijayhteistyön toimivuuteen. Halua saavuttaa asia on ajateltu kuvaavan lausumat työntekijän ja työyhteisön asiantuntijayhteistyöstä kokemasta hyödystä. Vaikka tähän alakategoriaan liittyvät kuvaukset voidaan nähdä osittain päällekkäisinä yhteistyön rakenteeseen sisältyvien ryhmittelyjen kanssa, on tähän koottu nimenomaan työntekijän henkilökohtaisesti kokemia yhteistyön tekemiseen vaikuttavia tekijöitä. Toki työntekijöiden odotukset yhteistyöstä liittyvät taustaltaan siihen, miten yhteistyö määritellään, mutta kyse on kuitenkin eritasoisesta asiasta.

Motivaatiota yhteistyön tekemiseen vahvistaa, jos organisaatiossa käytössä olevat toimintamallit mahdollistavat jouhevan yhteistyön. Kai Hakkaraisen (2000, 92) kuvaamaa osaamisyyhteisöön kasvamisen prosessia voidaan pitää yhdenlaisena toimintamallina, jonka lopputuloksena on asiantuntijaorganisaatioon integroituminen. Työntekijöiden ja organisaatioiden käsitykset yhteistyön toimivuudesta liittyvät olennaisesti siihen, miten sen koetaan palvelevan omaa perustehtävää. Työyhteisöjen toimiessa niukkojen resurssien ja suurien työpaineiden kanssa, on inhimillistä, ettei energiaa voida enää käyttää sellaiseen yhteistyöhön, joka ei suoranaisesti ja lyhyellä tähtämellä palvele omaa organisaatiota. Organisaatioiden toiminnan laatua mitattaessa kriteereinä ei välttämättä nähdä laaja-alaisempaa yhteistyötä eikä ennalta ehkäisevää työtä muutenkaan, vaikka ne pitkällä tähtämellä palvelisivat tehokkaasti myös omaa työyhteisöä ja erityisesti asiakkaiden tarpeita. Työntekijöiden ja työyhteisöjen erilaiset mielikuvat yhteistyöstä ja sen toimivuudesta saattavatkin poiketa paljon toisistaan ja usein nämä erilaiset odotukset yhteistyölle jäävät puhumatta auki, jolloin saatetaan tehdä vääriäkin tulkintoja yhteistyön esteistä ja toimivuudesta. Robert Quinnin ja hänen työtoveriansa 1980-luvulla kehittämä kilpailevien arvojen malli yhtenä organisaatiokulttuureja selittävänä teoriana puhuu samasta asiasta. Tässä

teoriassa on lähtökohtana, että organisaatio pyrkii oman toimintansa tehokkuuden ja toimivuuden kannalta mielekkäiden työskentelytapojen löytämiseen. (Quinn ym. 1990, 14.)

Yhteistyöprosessin toimivuuteen liittyvänä asiana ja yhteistyötä motivoivana tekijänä haastateltavien käymissä keskusteluissa nousivat esiin odotukset heidän oman roolinsa vahvistumisesta. Työntekijät kaipasivat vuoropuhelua muiden asiantuntijoiden kanssa. Työntekijä ja työyhteisö eivät välttämättä saa mitään palautetta tai tietoa ilmoittamansa asian etenemisestä. Tällöin on mahdollista, että työntekijälle jää epävarmuus siitä, oliko yhteydenotto ylipäättään aiheellinen, ja toimiko hän oikein omassa roolissaan. Työntekijät tietävät salassapitosäädösten aiheuttamat velvoitteet ja rajoitteet, mutta toivoivat kuitenkin mahdollisuutta osallistua jollakin tasolla prosessin etenemiseen. Yhdensuuntainen yhteistyö saattaa turhauttaa työntekijää ja laskea hänen motivaatiotaan tehdä yhteistyötä jatkossa.

R2/KO: Kyllä mulla niitten kokemusten perusteella kun on, niin on tunne, että jää ihan tyhjän päälle. Sen jälkeen kun me oltiin hoidettu eteenpäin, sen jälkeen se vain meni, ja me roikuttiin siellä häntänä perässäpäin, et mitähän kaikkea siellä tapahtuu, et oltiin pimennossa. Tämä on tässä aika tuore kokemus, että ei tosiaankaan saatu tietoa. Että eihän meidän kaikkea tarvikaan tietää, mutta se tieto, mikä sitten helpotaisi taas sitä ihan meidän toimintaakin. Peilata sitä, että tehtiinkö nyt oikein ja mitä siitä sitten seurasi.

Vaikka ennalta sovitut yhteistyökäytännöt nähtiin periaatteellisesti hyvänä, tutkittavien odotuksissa oli selkeästi nähtävissä toiveita myös epävirallisemmasta, asiakkaan tilanteen ja tarpeen mukaan tapahtuvasta yhteistyöstä. Syynä tähän on se, että tilanteet tulevat usein vastaan yhtäkkisesti ja asiakkaan ja myös työntekijöiden näkökulmasta nopea moniammatillinen interventio olisi tehokkain. Leena Eräsaaren (2009, 70) käyttämä ilmaus yhteisöistä ”lämpimiä ajatuksia herättävinä”, voidaan ajatella tarkoittavan juuri tällaista epävirallista, työntekijöiden henkilökohtaisista intresseistä kumpuavaa yhteistyötä.

R3/VSO: Mun mielestä sen asiakkaan asioista pitäisi jakaa tietoa, sen perheen tilanteesta, et niitä pitäis enemmän pohtii yhdessä, kun toinen kuulee toista ja toinen kuulee toista ja sit ne kohtaa vain moniammatillisessa tiimissä tai palaverissa ja sit saat-taakin tulla tuolta sitä ja tuolta sitä, ja sit ihmetellään niit tarinoita et kuinka tärkeetä se esim. on lähisuhdeväkivallassa, et kuullaan se mies, kuullaan se nainen ja kuul-

laan se laps, ja et mitä tulee muuten, et ne ei tuu siin palaveriss, et työntekijät vois vaihtaa niitä ajatuksia, et mitä sä oot kuullu.

Osa työntekijöistä korosti sitä, että tämäntyyppinen asiakkaan tarpeista lähtevä toiminta on lisääntynyt, kun kokemukset ovat olleet myönteisiä ja toisaalta oma ammatillinen osaaminen on vahvistunut. Tämä edellyttää usein pidempää työkokemusta ja yhteistyöverkoston hyvää tuntemista. Anna-Maija Lämsä ja Taru Hautala (2005, 159) puhuvat samasta asiasta, kun he toteavat, että verkostoituvan työtteen edellytyksenä on mahdollisuus asiakaslähtöiseen työtteeseen.

R4/VSO: Työntekijät on tosi hyvin suhtautunut, et jos tulee perhekin tai äiti tai tulee huoli perheen kokonaisuudesta, niin kyllä mä aika matalalla kynnyksellä sitten soitan, et mulla on nyt tämmöinen perhe, ja mulla heräsi tästä keskustelusta nyt tämmöine asia, et onko siellä lapsilla nyt kaikki hyvin ,et joku juttu. Sitten me keskustellaan sos.työntekijän kanssa mun huolestani ja sit se keskustelu päättyy siihen, ett me yhdessä mietitään, et olisiko tässä aihetta tehdä lastensuojeluilmoitus. Eli mä pohdin sen työntekijän kanssa sitä, ja päädyn tai en päädy tekemään lastensuojeluilmoitusta. Useimmiten päädyn, ett se tehdään.

Motivaatiota yhteistyön tekemiseen lisää se, mitä odotuksia työntekijöillä ja työyhteisöillä on yhteistyön suhteen. Mitä enemmän se tuo lisäarvoa ja hyötyä oman työn tavoitteiden saavuttamiseksi, sitä tärkeämpänä sitä pidetään. Kuten edellä asiantuntijayhteistyön rakenteeseen liittyen kuvattiin, organisaatioiden perustehtävästä riippuu huomattavasti se, kuinka yhteistyöhön suhtaudutaan. Esimerkiksi kolmannelle sektorille yhteistyö on elintärkeää, sillä se on pitkälti riippuvainen kunnallisen sektorin päätöksentekovallasta. Myös työntekijän henkilökohtaiset kokemukset siitä, että asiantuntijayhteistyö tuo lisäarvoa ja uusia välineitä omaan työhön, lisää motivaatiota.

Yhteistyön esteeksi voi tutkittavien näkemyksen mukaan tulla epävarmuus siitä, onko oma havainto ja epäily väkivallasta totta. Tilanteet ovat kuitenkin hyvin moni-ilmeisiä ja asiakkaiden erilainen oireilu voi johtua useasta eri syystä. Tämä epävarmuus liittyy edellä käsiteltyyn yhteistyön määrittelyyn. Jos yhteistyötä tehdään harvakseltaan eikä yhteistyökumppaneita ja heidän toimintatapojaan tiedetä, on kynnyks yhteidenottoon sen virallisuuden vuoksi korkea. Työntekijä kokee joutuvansa vastuuseen, jos yhteydenotto onkin aiheeton. Seuraavassa esimerkissä tutkimukseen osallistuneet työntekijät pohtivat tätä kysymystä.

R2/KO: Se pelko, ett tuleeko tässä joku huti, et jos mä rupeen ajattelemaan, ett onks toss perheessä jotakin, et se vielä, jos on selvää että jotain on, mutta kun ajattelee et onks kaikki kohdallaan, et jotakin muuta tarvittais, ja sit jos kuitenkin tulee, ett eikun täällä on kaikki kohdallaan, niin.. se on iso kynnys. Meidän täytyy sen perheen kanssa sitten jatkaa ja luovia eteenpäin ja kenties se kuusi vuotta, et se on se meidän pa-ha paikka, et neuvolassa, toki se sielläkin joskus jatkuu--- pidempääkin, mutta har-vakseltaan kuitenkin, mutta koulussa on päivittäin

R2/TH: Niin se on ihan totta

R2/KO.: Niin tää on se meidän iso kysymys, tai sit et löytyis ne oikeet kanavat heti, ettei menis liian vakavalle tasolle sit heti tosiaankin, se on meidän vaikeus todella-kin.

Tehokkaan yhteistyön esteeksi nousivat työntekijöiden käsityksen mukaan joskus yhteistyön ilmapiiri, jossa ilmenee kilpailua osaamisesta ja asiantuntijuudesta ja toi-sen työpanoksen vähättelyä. Sama ilmiö on ollut nähtävissä erilaisten organisaatioi-den yhdistämisissä, jolloin pelkona on saattanut jopa olla huoli oman työpaikan säi-lymisestä. Vaikka työtä on kaikille riittämiin, ei omien tehtävien jakaminen muiden kanssa ole ongelmatonta. Kyse saattaa olla usein myös stereotyyppioista toisia työyh-teisöjä ja niiden asiantuntemusta kohtaan, joka usein korjaantuu, kun tutustutaan pa-remmin. Kai Hakkaraisen (2000, 92) kuvaamassa asiantuntijayhteistyön syventymis-sessä kuvataan juuri tätä asiaa. Tutkittavien välille syntyi runsasta dialogia tähän aiheeseen liittyen, ja he jakoivat yksimielisesti käsityksen siitä, että suhtautuminen muihin työyhteisöihin on varauksellista.

R3/SRK: Se mihin opiskeluaikana törmäsin, et kun olin ensin koulussa ja siell kou-luss oli, ett vitsi kun ne ei kerro meille mitään näistä lapsista sit kun mä menin tekemään sijaisuuksia lastenpsykiatriselle osastolle niin siellä näky koulusta oli, että kun koulusta ei tule tietoa, millai se koulupäivä oli mennyt ja näin, ja sitten se oli huvittavaa siel psykiatrisell osastoll, kun ajateltiin et lastensuojelu ei tee mitään, ne ei puutu mihinkään, ne ei tee mitään, se oli se pääajattelu. Aina kun oli yhteistyöpa-laveri, mä muistan ett sitten puhuttiin, et nyt ne tulee ne sossut, et täst ei oo mitään hyötyä. Sitten mä tulin lastensuojeluun työharjoitteluun, sitten taas siel oli se ajatte-lu, ett miksi psykiatrisella osastolla ei tehdä ilmoituksia. kaikki syyllisti toisiaan, et kukaan ei tee...

R3/TH: Pidetään kiinni siitä erityisosaamisesta, et siellä omalla tontilla kaikkein parhain .. älä vaan puutu mun tekemisiin. Tää ei ole suinkaan meidän vika, mut tei-dän vika se ainakin on, ois pitäny tehdä paremmin”

H.: Onks se yhteistyö sit muodollista?

R3/TH: Puhutaan itsestämme eniten.

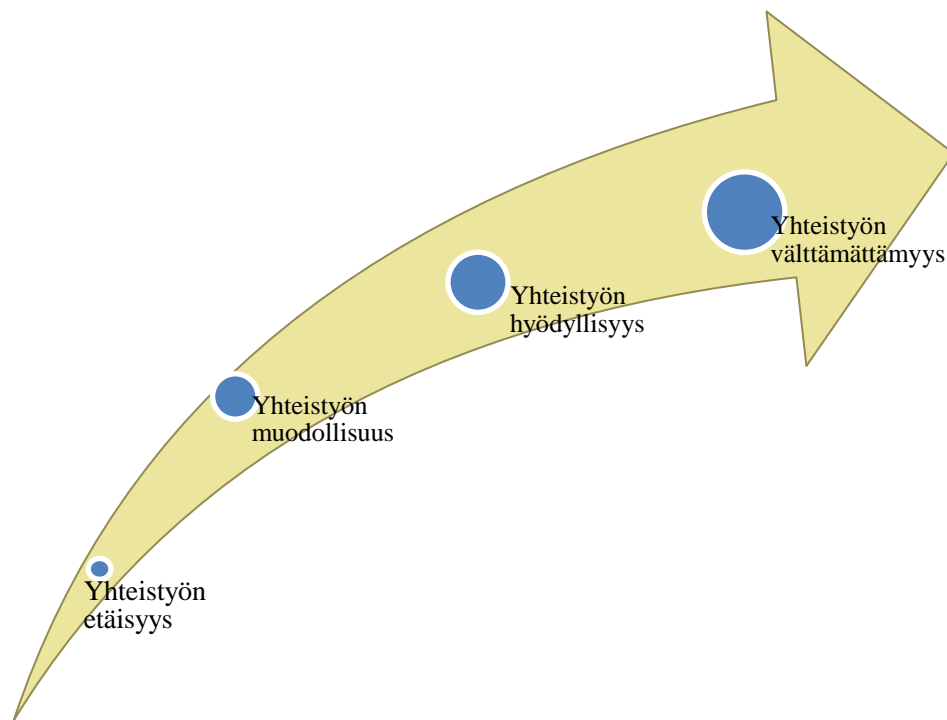
H: Eikä käydä dialogia?

R3/TH: Varsinkaan, et se keskustelu olisi lähtöisin siitä asiakkaasta

Yhteistyön esteeksi koettiin usein myös siihen käytettävissä oleva aika. Toisaalta haastateltavien käsityksistä yhteistyön tekemiseen oli selkeästi nähtävissä se, että jos yhteistyö koetaan hyödylliseksi ja lisäarvoa tuottavaksi, nostaa se luonnollisesti motivaatiota yhteistyön tekemiseen. Julkisuudessa on viime aikoina alettu ottaa kantaa myös siihen, että yhteistyöhön pitää osata suhtautua myös kriittisesti ja nähdä, että aina sillä ei ole sitä lisäarvoa, mitä siihen kulutettu aika toisaalta vie. On selvää, että eri työyhteisöillä on useastikin syystä erilainen tarve yhteistyön tekemiseen. Työntekijän oma motivaatio yhteistyön tekemiseen on kuitenkin aina lähtökohtana ja yleensä se toimii itseään vahvistavana tekijänä. Mitä enemmän yhteistyötä tekee, sen mielekkäämpänä sen kokee.

R3/VSO: Moniammatillinen yhteistyö auttaa parhaimmillaan just siihen, et sä ryhdyt kunnioittamaan sen toisen työtä kun sä näät sen käytännössä mitä siinä tilanteessa teet et jos se on sellaista että sä meet haukotellen et huh huh jos se yhteistyökuvio on sellainen, niin et sä sellaisen ihmisen luo mee etkä lähetä ketään, mutta jos sulla on sellainen tunne, että tässä jotakin lisäarvoa todella tulee ja että tää eteni tää homma ja tästä tuli sellainen tekemisen meininki ittellekin niin sit sä lähdet itse hakemaan toistekin niitä, et siks näitä törmäämistilanteita tulee olla, jotta niistä syntyy monenlaista, hyviäkin juttuja.

Aikaisemmissa tutkimuksissa yhteistyön esteiksi oli nostettu osin samantyyppisiä asioita kuin tässä tutkimuksessa tuli esiin. Mirja Määttä (2007, 30) puhuu tutkimuksessaan siitä, että yhteistyöstä voi tulla eri työyhteisöjen välinen taistelulentä, jossa keskipisteinä ovat resurssit, valta, arvostus ja reviirit. Jaakko Seikkula ja Tom Arnkil (2007, 30) puolestaan toteavat puuttuvan ajan nousevan esteeksi yhteistyölle aivan samoin kuin tässä tutkimuksessa tuli esiin. Aidon yhteistyön rakentuminen on heidän mukaansa aina prosessi, joka vaatii aikaa ja yhteisiä kohtaamisia. Asiantuntijayhteistyön merkitys ja sisältö vaihtelee aineiston analyysin mukaan eri työyhteisöissä. Organisaation perustehtävä vaikuttaa paljon siihen, minkälaisen merkityksen ja mitä muotoja yhteistyö toiminnassa saa. Asiantuntijayhteistyön roolin laajentuminen ja syventyminen on tutkimuksen tulosten perusteella esitetty seuraavalla sivulla olevan kuvion mukaisesti.



KUVIO 10. Asiantuntijayhteistyö erilaisissa työyhteisöissä

Tutkimuksessa mukana olevat työyhteisöt poikkesivat paljon siinä, mikä asiantuntijayhteistyön merkitys on organisaation toiminnassa. Osalle työyhteisöjä yhteistyö on toiminnan kannalta välttämätöntä, kun taas osaa työyhteisöjä asiantuntijayhteistyö koskee hyvin etäisesti. Asiantuntijayhteistyön kehittymisen esteitä voidaan löytää moneltakin taholta. Erilaiset organisaatiokulttuurit, organisaation perustehtävien moninaisuus sekä toimiminen niukoilla resursseilla vaativissa työtehtävissä löytyvät taustalta, kun mietitään yhteistyön esteitä. Yhteistyön esteinä voidaan mainita myös työntekijöiden alhainen motivaatio yhteistyön tekemiseen. Palvelujärjestelmien kehittämisellä eri hallinnonaloja yhdistämällä ja lainsäädäntöä päivittämällä voidaan parantaa tilannetta. Yhteistyön tekemisen taustalta löytyvät historialliset ja kulttuuriset syyt, jotka eivät kuitenkaan häviä pelkästään rakenteita muuttamalla. (Veijola 2004, 30-31.)

6 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

Käsitys lähisuhdeväkivaltailmiöstä erilaisissa työyhteisöissä on moniulotteinen. Työyhteisöjen perustehtävän, toimintatapojen ja asiantuntijuuden asteen erilaisuus tulee esiin, kun tutkitaan ilmiön näkyvyyttä ja auttamisprosessin rakentumista asiantuntijayhteistyönä. Aineiston analyysissä olen pyrkinyt tunnistamaan työyhteisöjen erilaiset lähtökohdat ja niiden merkityksen lähisuhdeväkivaltailmiön näkymisessä ja auttamisprosessin rakentumisessa asiantuntijayhteistyönä.

6.1 Yhteenveto tutkimustuloksista

Lähisuhdeväkivaltailmiön näkyminen työyhteisössä on kiinteästi yhteydessä työyhteisön perustehtävään. Väkivaltaspesifejä organisaatioita lukuun ottamatta asiakkaat tulevat työyhteisöön yleensä muun syyn takia, ja tuolloin lähisuhdeväkivallan tunnistaminen jää työntekijän osaamisen ja työyhteisössä käytössä olevien toimintamallien varaan. Osassa työyhteisöjä lähisuhdeväkivaltaan puuttumiselle on selkeät lainsäädännöstä lähtöisin olevat raamit ja normit, kun taas toisissa työyhteisöissä puuttumisen tapa ja laajuus riippuu vahvasti työntekijän henkilökohtaisista työskentelytavoista, arvoista ja osaamisesta. Asiantuntijayhteistyöhön panostaminen on kiinni lainsäädännöllisten tekijöiden ohella työyhteisön toimialasta ja organisaatiokulttuurisista tekijöistä.

Seuraavalla sivulla olevaan taulukkoon olen yhdistänyt aineiston analyysin pohjalta rakentuneet näkökulmat. Vasemmassa sarakkeessa on kuvattu lähisuhdeväkivaltailmiön näkyminen tutkimuksessa mukana olevissa työyhteisöissä siten, että ilmiön näkyminen työyhteisöjen arjessa kasvaa vertikaalisesti alhaalta ylöspäin. Vastaavasti keskimmaisessä sarakkeessa on kuvattu samansuuntaisesti auttamisprosessin asiantuntijuuden laajenemista sekä kolmannessa sarakkeessa asiantuntijayhteistyön syventymistä. Tutkimustulosten mukaan voi myös horisontaalista yhteyttä olla nähtävissä siten, että samoissa työyhteisöissä, joissa esimerkiksi ilmiön näkyvyys on vahvasti läsnä työyhteisön arjessa, painottuu myös auttamisprosessien toimivien rakenteiden ja asiantuntijayhteistyön rooli auttamisprosessissa vahvemmin. Väkivaltatyön olles-

sa keskeinen osa perustehtävää, on työntekijöiden osaamiseen panostettu, ja heillä on paljon kokemusta ilmiöön puuttumisesta. Toisaalta etäällä varsinaisesta väkivalta-työstä olevissa työyhteisöissä saattaa olla työntekijöitä, joilla on alueesta paljon osaamista liittyen heidän henkilökohtaiseen kiinnostukseensa, aikaisempaan työko-
kemukseensa ja koulutukseensa sekä työyhteisön panostukseen väkivaltatyön osaa-
misen kasvattamisessa.

TAULUKKO 6. Lähisuhdeväkivaltatyö asiantuntijayhteistyönä

LÄHISUHDEVÄKIVAL- TAILMIÖN NÄKYMI- NEN TYÖYHTEISÖSSÄ	AUTTAMISPROSESSIN RAKENTUMINEN	ASiantuntijayhteis- työ auttamisproses- sissa
<i>ILMIÖ FOKUKSESSA</i> Lähisuhdeväkivaltailmiö on organisaation perusteh- tävän ytimessä	<i>ASiantuntijatoimija</i> Asiakastyössä korostuu työn- tekijän rooli asiantuntijana sekä väkivaltatyön kehittäjä- nä	<i>Yhteistyön välttämät- tömyys</i> Yhteistyö on elinehto, ja sille on tunnusomaista dialogisuus ja rooli yhteistyötä koor- dinoivana tahona
<i>ILMIÖ OSANA MONION- GELMAISTA ASIAKASTA</i> Lähisuhdeväkivaltailmiö on keskeinen osa työtä	<i>Kokonaisvaltaisen asiakastyön toimija</i> Asiakastyössä korostuu asi- akkaan kokonaisvaltainen kohtaaminen	<i>Yhteistyön hyödylli- syy</i> Yhteistyö toimii lisäarvona ja sille on tunnusomaista konsultatiivisuus ja dialogi- suus
<i>ILMIÖ OSANA MUITA SAMANLAISIA ILMIÖITÄ</i> Lähisuhdeväkivalta- asiakkaat ovat kapea osa perustehtävää	<i>Muodollinen toimija</i> Asiakastyössä korostuu lain toteuttaminen sekä asiakkaan eteenpäin lähettäminen	<i>Velvoite yhteistyöhön</i> Yhteistyö on velvoite, ja sille on tunnusomaista asiakkaiden eteenpäin lähettäminen
<i>ILMIÖ ETÄINEN</i> Lähisuhdeväkivaltailmiö on etäällä perustehtävästä	<i>Epävarma toimija</i> Asiakastyössä korostuu epä- varmuus toisaalta ilmiön tunnistamisessa ja toisaalta omasta toimijuudesta suh- teessa ilmiöön	<i>Yhteistyön etäisyys</i> Yhteistyö on etäällä omasta työstä, ja sille on tunnusomais- ta porrasteisuus; yhteistyötä tehdään oman työyhteisön sisällä erityistyöntekijöihin, jotka tekevät yhteistyötä työ- yhteisöstä ulospäin

Taulukossa kuvatussa auttamisprosessin rakentumisessa sekä asiantuntijayhteistyön kehittymisessä voidaan nähdä yhteneväisyyttä Kai Hakkaraisen (2000, 92) kuvaukseen osaamisyhteisön jäseneksi kasvamisen prosessista. Työntekijän ammatillisen osaamisen syveneminen on prosessi, joka etenee vähitellen. Erityisesti prosessin alkuvaiheessa työntekijä tarvitsee selkeitä toimintamalleja ja ohjeistuksia, joihin tukeutua. Prosessin edetessä luottamus omiin kykyihin kasvaa, mutta samalla kasvaa tietoisuus siitä, että oma osaaminen ei yksin riitä, vaan se on osa yhteisön osaamista.

Viimeisessä sarakkeessa kuvattua asiantuntijayhteistyön kehittymistä voidaan peilata myös Wengerin (1998, 6, 125) käyttämään käsitteeseen käytännön yhteisöt. Hänen mukaansa motivaatio yhteistyöhön syntyy käytännön tarpeista. Työntekijät tekevät yhteistyötä selviytyäkseen ongelmatilanteista ja päästäkseen parempiin tavoitteisiin. Tämän tutkimuksen tulosten perusteella voidaan ajatella, että asiantuntijayhteistyö kehittyy vähitellen edeten virallisista yhteistyörakenteista epävirallisiin, asiakkaiden ja työntekijöiden tarpeista lähteviin yhteistyön muotoihin.

Tutkimuksessa työntekijöiden havaitsema väkivalta oli etupäässä miesten naisiin kohdistamaa parisuhdeväkivaltaa, mutta jonkin verran oli myös naisten miehiin sekä aikuisten tai aikuistuvien lasten vanhempiinsa kohdistamaa väkivaltaa. Oikeusviranomaisia ja terveydenhuollon työntekijöitä lukuun ottamatta lapsiin kohdistuvaa väkivaltaa ei juurikaan tullut ilmi. Tilastojen mukaan alle viisitoistavuotiaisiin lapsiin kohdistuvasta väkivallasta kaksi kolmasosaa on naisten tekemää (Salmi ym. 2009). Tässä tutkimuksessa lasten kanssa työskentelevistä tahoista kasvatusorganisaatiot oppilashuoltoa lukuun ottamatta eivät olleet omassa työssään juurikaan havainneet lapsiin kohdistuvaa väkivaltaa. Tutkittavat kommentoivat asiaa toisaalta henkilökunnan tiedon puutteella ja resurssien vähäisyytenä ja toisaalta työyhteisöön soveltuvien toimintamallien puuttumisena. Lapsen lähiverkoston merkitystä lasten hyvinvoinnin turvaajana on korostettu viimeaikaisissa lasten hyvinvointiin liittyvissä keskusteluissa. Kasvatusorganisaatioilla pitäisi olla valmiuksia tunnistaa ja puuttua lapsiin kohdistuvaan väkivaltaan ja yhteistyötä muihin auttamisorganisaatioihin pitäisi vahvistaa ja löytää sopivia toimintamalleja. Mitä aikaisemmassa vaiheessa väkivalta tunnistetaan, sitä suuremmat mahdollisuudet on turvata lapsen hyvinvointi ja estää väkivaltaisen käyttäytymismallin siirtyminen seuraavaan sukupolveen.

Aikaisemmista tutkimuksista ja virallisista tilastoista poiketen tutkimuksen tulosten mukaan mielenterveyssektorin työntekijät eivät työssään kohdanneet juurikaan asiakkaita, jotka olisivat hakeutuneet yksikköön lähisuhdeväkivaltaongelman vuoksi. Asiakastapaamisissa väkivaltailmiö ei myöskään noussut esille muiden tilanteiden yhteydessä. Kuten eräs tutkimukseen osallistunut työntekijä totesi, yhtenä selityksenä saattaisi olla mielenterveysyksikön työntekijöiden erilainen lähestymistapa ongelmiin.

Työyhteisöjen auttamisprosessien toimivuus lähisuhdeväkivaltailmiöihin puuttumisessa liittyy tämän tutkimuksen mukaan vahvasti organisaatiossa käytössä oleviin toimintamalleihin. Yksittäisen työntekijän valmiudet puuttua ongelmaan ovat rajoitetut, jos työyhteisössä ei ole nähty tärkeäksi panostaa asiaan. Tutkimuksessa esiin noussut sattumanvaraisuus ongelmaan puuttumisessa on yhteydessä organisaatiossa käytössä oleviin toimintamalleihin. Mitä vähemmän on selkeitä toimintamalleja, sitä enemmän on yksittäisestä työntekijästä kiinni, miten ongelmaan puututaan. Väkivaltailmiö herättää työntekijöissä pelkoa ja varautuneisuutta. Työyhteisöissä tarvitaan konkreettisia toimintatapoja ja toimintaedellytyksiä, koska niiden puuttuessa on riskinä, että työntekijät reagoivat havaitsemaansa väkivaltaan henkilökohtaisella tasolla.

Työyhteisöjen toimintaa ohjaavat yhteiskunnassa tapahtuvien suurten muutostrendien ohella erilaiset säädökset, asetukset ja suositukset. Organisaatiokulttuurisilla tekijöillä on kuitenkin huomattava merkitys siihen, miten työyhteisö suuntaa ja kehittää toimintaansa. Muutokset organisaatioiden toimintatavoissa ovat pitkien prosessien kautta tapahtuvia, ja ulkoapäin tulevat suositukset ja velvoitteet eivät yksinään riitä toimintatapojen kehittämiseen. Työyhteisöissä tarvittaisiin osittain piilossakin olevien, toiminnan historiasta ja lähtökohdista peräisin olevien, toimintaa säätelevien arvojen ja toimintakulttuuristen tekijöiden avaamista. Tämä edellyttäisi toimintarauhan antamista työyhteisöille, jotta ne voisivat omista lähtökohdistaan tehdä kehittämistyötä. Suuntaus on viime aikoina ollut kuitenkin päinvastainen. Työyhteisöiltä edellytetään tulosten ja vaikutusten osoittamista lyhyellä aikaperspektiivillä. Valitettavasti päätöksiäkin tehdään samalta pohjalta, ja tämän seurauksena laadukkaita, asiakkaiden tarpeisiin vastaavia palveluja lopetetaan ennen kuin nähdään palvelun todellinen vaikuttavuus. Samalla hävitetään arvokasta osaamista.

Työyhteisön perustehtävä on vaikuttamassa myös auttamisprosessin rakentumiseen, kuten se vaikutti ilmiön näkymiseen työyhteisössä. Osassa tutkittavien työyhteisöjä lähisuuhdeväkivaltaan puuttuminen jää hyvin etäiseksi tai kapeaksi osaksi työtä. Ongelmallista on, jos ilmiötä tarkastellaan pelkästään oman erityisalan tulkintakehyksestä lähtien. Sektoroitunut palvelujärjestelmä ruokkii tätä ilmiötä; organisaatioilla ei toisaalta ole osaamista ja toisaalta ei koeta edes mahdollisena puuttua toisen organisaation osaamiseen liittyvään ongelmaan. Sosiaali- ja terveysalalla tällä hetkellä vallalla oleva palvelujen tuotteistaminen saa aikaan samantyyppisiä ongelmia. Palveluiden tuottaminen on sidottu tiukkaan muottiin, ja kokonaisvaltaisemmat, prosessi- maiset työskentelytavat ovat vieraita tälle ajattelulle. Tutkimukseen osallistuneet työntekijät toivat esiin, että yksi osa ammattitaitoa on nähdä, milloin oma osaaminen loppuu ja tarvitaan erityisasiantuntijaa. Tässä kommentissa välittyy toimivan asiantuntijayhteistyön ydin; kun on kyse niin sanotuista jakamattomista ongelmista, ei pitäisi olla olemassa jäykkiä työyhteisön sisällä tai työyhteisöstä ulospäin olevia sektorirajoja, vaan tilanne pitäisi ratkaista joka kerta yksilöllisesti niin, että asiakkaan etu parhaiten toteutuu.

Danielle D`Amour ym. (2008, 3,5,8) on omassa tutkimuksessaan, jossa hän on kehittänyt yhteistyön rakennemallin, käyttänyt jaottelua aktiiviseen yhteistyöhön (active collaoperation, kehittyvään yhteistyöhön (developing cooperation) ja potentiaaliseen yhteistyöhön (potential collaoperation). Yhteistyön rakennemallilla on yhtymäkohtia tähän tutkimukseen. Tämän tutkimuksen pohjalta voidaan vetää se johtopäätös, että osa työyhteisöistä on tutkimukseen osallistuvien työntekijöiden käsityksen mukaan tyytyväisiä nykyiseen asiantuntijayhteistyön tasoon. Tarvetta yhteistyön kehittämiseen (developing cooperation) ei näin ollen juurikaan ole. Yhteistyön käsitteestä puhuttaessa osapuolten näkemykset vaihtelevat jonkin verran. Tämä asettaa esteitä sellaiselle monitoimijuudelle, joka olisi kaikkien kannalta mielekästä. Jos työyhteisössä määritellään yhteistyö asiakkaiden eteenpäin lähettämiseksi, ja tämä väylä on kunnossa, ei tunneta tarvetta yhteistyön lisäämiseen. Tärkeää olisikin aina määritellä, mitä yhteistyön osapuolet yhteistyöltä odottavat ja mihin ovat itse valmiita sitoutumaan. Näin voitaisiin välttyä turhalta yhteistyökumppanien arvostelulta. Joissakin tilanteissa saattaisi olla mielekästä pohtia, käytetäänkö asiantuntijayhteistyö - käsitettä sellaisissa yhteyksissä, joissa ei ole kyse varsinaisesta yhteistyöstä, vaan esimerkiksi asiakkaan muodollisesta eteenpäin lähettamisestä.

Verrattaessa tämän tutkimuksen tuloksia norjalaisen tutkijan Atle Ødegårdin (2006, 4) tutkimukseen, on löydettävissä useita yhteneväisyyksiä. Norjalaisessa tutkimuksessa lähtökohtana oli työntekijöiden henkilökohtaisten kokemusten mittaaminen asiantuntijayhteistyöstä, ja kyseessä oli surveytutkimus, jossa aineisto kerättiin strukturoidulla kyselylomakkeella. Ødegård on jakanut asiantuntijayhteistyöstä saadut kokemukset yksilötasoiin, ryhmätasoiin ja organisaatiotasoiin. Tässä tutkimuksessa analysoinnin pohjalta syntyi auttamisprosessin jaottelu työntekijätasoiin ja organisaatiotasoiin tekijöihin. Ryhmätason tekijöitä ei selkeästi tullut esiin, mutta tähän sisältöön viittaavia tekijöitä on jonkin verran löydettävissä sekä työntekijöihin että organisaatioon liittyvistä osioista. Ødegårdin tutkimuksessa ryhmätason tekijöihin liittyvä yhteistyön ilmapiiri, joka koostui sosiaalisesta tuesta ja kommunikoinnista, oli painoarvoltaan merkittävä tutkittavien kokemuksissa asiakasyhteistyöstä. Leena Eräsaari (2009,70) puhuu tässä yhteydessä yhteisöjen tuottamista ”lämpimistä ajatuksista”. Tässä tutkimuksessa organisaatioon liittyviksi tekijöiksi nousi yhteistyökumppanien tunteminen. Tutkittavat totesivat, että yhteistyö on helpompaa, kun työntekijät tuntevat toisensa. Yhteistyökumppanien tuntemisella voidaan ajatella olevan yhteys koettuun sosiaaliseen tukeen sekä kommunikoinnin sujumiseen.

Tässä tutkimuksessa eriytettiin omiksi tutkimuskysymyksikseen auttamisprosessin rakentuminen ja asiantuntijayhteistyön rakentuminen työyhteisöissä. Ødegårdin tutkimustulos antaa aihetta siihen johtopäätökseen, että nämä kaksi teemaa ovat linkittyneet vahvasti yhteen, ja yhtenä mahdollisuutena olisi tässäkin tutkimuksessa ollut yhdistää nämä kaksi aihealuetta. Asiantuntijayhteistyön toimintamallit olisi ollut mahdollista esimerkiksi integroida yhdeksi organisaation toimintamalliksi.

6.2 Tutkimuksen luotettavuus

Tutkimusprosessiin kuuluu keskeisenä osana tutkimuksen luotettavuuden ja eettisyyden pohdinta. Tutkimuslupien hankinta on tässä keskeisessä roolissa. Otin jokaisen tutkimukseen osallistuvan työyhteisön kanssa esiin tutkimuslupakäytännön, ja asia esitettiin myös kirjallisessa muodossa, kun tutkittaville lähetettiin etukäteen materiaalia tutkimuksesta. Kaikista työyhteisöistä otettiin kuitenkin kanta, että kirjallista tutkimuslupaa ei tarvita, koska tutkimukseen ei osallistunut asiakkaita.

Laadullinen tutkimus asettaa rajoitukset luotettavuuden todentamiseksi, sillä tulokset pohjautuvat tutkijan omaan tulkintaan ja ymmärrykseen. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa ei ole tavoitteena yleisten luotettavien selitysmallien löytäminen, vaan pikemminkin uusien näkökulmien avaaminen tutkittavaan asiaan. Tutkimuksessa olen pyrkinyt aukaisemaan ja esittämään sen ajatteluprosessin, jonka kautta olen päätenyt tuloksissa esitettyihin tulkintoihin. Oma työkokemukseni moniammatillisissa työryhmissä toimimisesta on osaltaan ollut vaikuttamassa tulkintojen tekemiseen, mutta olen tiedostanut asian ja pyrkinyt mahdollisimman objektiiviseen tulkintaan.

Pyrin analysoimaan tutkimusaineistoa huolellisesti. Toteutin tutkimuksen analyysin käyttäen apuna laadullisten tutkimusten analysointiin kehitettyä Atlas.ti -ohjelmaa. Näkemykseni mukaan tämä lisäsi analyysin läpinäkyvyyttä ja aineiston järjestelmällistä luokittelua sekä helpotti mahdollisuutta analyysin toistettavuuteen luotettavuuden parantamiseksi. Tutkimusaineiston abstrahointi oli mahdollista saada selkeämmin näkymään ohjelman avulla, ja mahdollisuus henkilökohtaisiin virheisiin oli näin paremmin hallittavissa.

Tutkimuksen aineisto kerättiin yksittäisiltä työntekijöiltä ryhmätilanteessa. Työyhteisön näkökulma tuli esiin heidän henkilökohtaisten käsitystensä kautta. Tulosten pohjalta ei voi vetää suoria johtopäätöksiä, että tutkittavien työyhteisöjen näkemykset olisivat juuri niitä, mitä käsityksiä yksittäisillä työntekijöillä oli asiasta. Työyhteisöjen näkemysten selkeämpi esille tulo olisi edellyttänyt toisenlaista tutkimusotetta. Toisaalta voidaan ajatella, että fokusryhmähaastattelu tutkimustilanteena tuki tutkittavien esiintymistä työyhteisöjensä edustajana. Osallistujille etukäteen lähetetyssä materiaalissa ryhmäkeskustelussa käsiteltävistä teemoista puhuttiin niistä työyhteisötasolla. Heillä oli mahdollisuus keskustella aiheista etukäteen työyhteisöissään, kuten osa osallistujista oli tehnytkin. Haastattelutilanteessa korostin kysymyksilläni ja sanonnoillani työyhteisön näkökulmaa. Tilanne itsessään moniammatillisena ja eri työyhteisöjä edustavina osallistujina vahvisti tutkittavien roolia oman työyhteisön edustajana. Tuloksia esittelevässä luvussa on useita suoria lainauksia keskusteluista, joissa tulee näkyviin tämä painotus työyhteisön edustajana osallistumiseen.

Tutkimukseen osallistuvien työntekijöiden valinnassa kriteerinäni oli ottaa mukaan laaja-alainen otos sosiaali- ja terveydenhuollon työntekijöitä. Pidin tärkeänä myös sellaisten muiden alojen työntekijöiden mukaan saamisen, joiden työyhteisöissä lä-

hisuhdeväkivalta-asiakkaat ovat osa asiakaskuntaa. Aineistosta jäi kuitenkin pois tärkeitä ammattiryhmiä ja työyhteisöjä, jotka olisivat saattaneet tuoda erilaisia näkemyksiä aihealueeseen liittyen. Leo Nyqvist (2001,154) on omassa tutkimuksessaan, jossa hän on jaotellut lähisuhdeväkivaltatyötä tehneitä tahoja, nostanut keskeisiksi toimijoiksi psykososiaaliset palvelut. Tästä tutkimuksesta on jäänyt ulkopuolelle psykososiaalisista palveluista perheneuvolat, kirkon perheasiainneuvottelukeskukset sekä päihdehuollon erityispalvelut. Keskeisistä terveydenhuollon ammattiryhmistä lääkäreiden ja ensiavun työntekijöiden edustus puuttuu tästä tutkimuksesta. Ensiavun työyhteisö oli tutkimukseen kutsuttujen listalla, mutta sieltä ei kuitenkaan tullut lopulta paikalle ketään.

Tutkimukseen osallistuneista työntekijöistä vain yksi työntekijä oli miespuolinen, mitä voidaan pitää puutteena tutkimuksen luotettavuutta pohdittaessa. Tutkimukseen osallistuvista työyhteisöistä oikeusviranomaisia lukuun ottamatta työntekijöiden sukupuoli jakauma on vahvasti naisvoittoinen, joka osaltaan selittää tätä. Kolmesta oikeusviranomaisestakin kaksi tutkimukseen osallistuneista työntekijöistä oli naisia. Heidän valikoitumisensa tutkimusaineistoon johtui joko heidän omasta mielenkiinnostaan tai esimiehen tekemästä valinnasta. Lähisuhdeväkivaltaan ilmiönä liittyy vahvasti sukupuolinäkökulma, joka tässäkin tutkimuksessa on osallisena. Ryhmissä käydyissä vuoropuheluissa olisi saattanut nousta erilaisia teemoja, jos mukana olisi ollut tasaisemmin edustettuna molemmat sukupuolet. Tämä olisi ehkä tuonut uutta näkökulmaa tutkimustuloksiin. (Honkatukia ym. 2008, 84.)

Menetelmän luotettavuutta olisi lisännyt se, että ryhmän keskustelua olisi seurannut ulkopuolinen havainnoitsija. Nauhoitin kuitenkin kaikki keskustelut ja tämän lisäksi videoin ensimmäisen fokusryhmäkeskustelun. Videon käytössä on omat haasteensa, koska se saattaa aiheuttaa osallistujissa ylimääräistä jännitystä ja näin vähentää spontaania keskustelua aiheesta, mikä on erityinen tavoite fokusryhmähaastattelussa. Ensimmäisessä ryhmässä, jossa keskustelu videoitiin, oli osanottajilla laajaa asiantuntemusta keskusteltavasta aiheesta ja kokemusta asiantuntijayhteistyöstä. Videon käyttö ei käsitykseni mukaan juurikaan estänyt keskustelua. Tosin osallistujat alkuvaiheessa kommentoivat videointia tilannetta vaikeuttavaksi tekijäksi, mutta keskustelun päästyä käyntiin, he tuntuivat unohtavan sen läsnäolon. Päädyin kuitenkin siihen, ettei muiden ryhmien keskusteluja videoitu. Oma pitkä työkokemukseni ryhmi-

en vetämisestä mielenterveyskeskuksen työntekijänä, työohjaajana sekä opettajan tehtävässä antoi hyvät lähtökohdat fokusryhmäkeskustelujen ohjaukselle. Kaikissa ryhmissä päästiinkin luontevaan spontaaniin keskusteluun alkujännityksen lauettua.

Fokusryhmien eettisenä haasteena on mainittu keskustelujen luotettavuus. Otin jokaisessa ryhmässä ennen keskustelun alkua esiin teeman keskustelun luottamuksellisuudesta ja keskusteluissa esiin tulevien asioiden salassapidosta. On kuitenkin mahdollista, että tutkimukseen osallistuneet työntekijät olisivat yksilöhaastatteluissa tuottaneet erilaista käsitystä tutkimuksen kohteena olevasta asiasta. Työntekijät saattoivat kokea muiden organisaatioiden työntekijät ja heidän edustamansa työyhteisöt jossakin määrin kilpailijoina. On mahdollista, että oman työyhteisön toimivuutta ongelmaan puuttumisessa saatettiin korostaa. Minulle ei kuitenkaan muodostunut tällaista käsitystä, vaan pikemminkin tunne siitä, että työntekijät kokivat ja jakoivat yhteistä kumppanuutta vaikean asian edessä.

Päivi Honkatukia, Leo Nyqvist ja Tarja Pösö (2008, 79-84) ovat omassa fokusryhmähaastattelulla toteutetussa tutkimuksessaan nostaneet esille mielenkiintoisen kysymyksen siitä, mitkä asiat nousevat ryhmäkeskusteluissa keskusteluissa esiin (vahvat teemat), ja mitkä teemat jäävät kokonaan tai lähes kokonaan käsittelemättä (heikot teemat). Tämä kysymyksenasettelu on mielekäs myös tässä tutkimuksessa. Kuten tuloksista ilmeni ryhmäkeskusteluissa oli selkeästi nähtävissä tietyt dominoivat teemat. Näitä olivat erityisesti keskustelut organisaation ja asiantuntijayhteistyön toimintamalleista. Konkreettisista ja selkeistä aihealueista keskustelua voidaan pitää turvallisena ja asiasta luotettavaa tietoa antavana. Se ei myöskään painotu henkilökohtaisen osaamisen arviointiin tai tilanteisiin, jotka edellyttävät työntekijöiltä omaa harkintaa ja epävarmuuden tai kritiikin kohteeksi joutumisen sietoa. Niistä teemoista, jotka mahdollisesti haluttiin pitää poissa yhteisestä keskustelusta, ei tämän pohjalta voida vetää johtopäätöksiä. On kuitenkin mahdollista, että yksilöhaastatteluissa vahvojen ja heikkojen teemojen painotus olisi ollut erilainen. Eri fokusryhmien ja eri ammattiryhmien esiin nostamien asioiden vaihtelevuutta voidaan pohtia saman kysymyksenasettelun kautta.

6.3 Ajatuksia tutkimusmatkan varrelta

Tutkimus toteutettiin laadullisena tutkimuksena, ja aineisto kerättiin neljällä moniammatillisista työntekijöistä koostuvalla fokusryhmähaastattelulla. Pohdin pitkään surveytutkimuksen mahdollisuutta tai toisaalta yksilöllisten haastattelujen tekemistä, jolloin työntekijät olisivat mahdollisesti avoimemmin kuvanneet käsityksiään ja kokemuksiaan aihepiiristä. Päätyminen moniammatillisten fokusryhmien haastatteluun tuntui kuitenkin hyvältä ratkaisulta. Työntekijöiden valinnassa olisi ollut syytä panostaa enemmän miestyöntekijöiden mukaan saamiseen tutkimukseen. Useiden tärkeiden ammattiryhmien jääminen tutkimuksen ulkopuolelle on valitettava asia, joskin on hyväksyttävä tutkimuksen rajallisuus tässäkin mielessä. Kun tutkimuksen keskeisenä teemana ja yhtenä tutkimuskysymyksenä oli asiantuntijayhteistyö, tuntui luontevalta ja tutkimuksen tulosten luotettavuuden kannalta mielekkäältä ratkaisulta käyttää aineiston keräämisessä moniammatillisia työntekijäryhmiä.

Tutkimuksen tutkimustehtävät olivat laajoja, ja olisi ollut mahdollista päätyä valitsemaan vain yksi ainoa kolmesta tutkimustehtävästä. Mielenkiinnon kohteenani oli kuitenkin saada kokonaiskuva erilaisista lähtökohdista väkivaltatyötä asiantuntijayhteistyönä tarkastelevien työntekijöiden käsityksistä. Jos tutkimus olisi kohdentunut pelkästään asiantuntijayhteistyöhön väkivaltatyössä, olisi osa työyhteisöistä jouduttu jättämään pois. Tutkimuksessa saatujen tutkimustulosten perusteella heräsi kuitenkin useita mielenkiintoisia aihealueita jatkotutkimukselle, jolloin lähtökohtana voisi olla keskittyminen selkeämmin yhteen teemaan. Asiantuntijayhteistyön toimivuus on yksi tällainen aihealue. Tämän tutkimuksen tulokset vahvistavat sitä käsitystä, että asiantuntijayhteistyön kontekstista riippumatta siinä vaikuttavat pitkälti samat tekijät.

Tutkimuksen keskeisiksi käsitteiksi valitsin useiden vaihtoehtojen joukosta lähisuhdeväkivallan, väkivaltatyön sekä asiantuntijayhteistyön. Tutkimusasetelman näkökulmasta valitut käsitteet ovat sopivia tähän tutkimukseen. Tutkimuksen tavoitteen kannalta ei ollut merkittävää, oliko väkivalta tapahtunut nimenomaan perheen sisällä ja kuka oli ollut tekijä. Tutkimukseen osallistuneiden vanhustyöntekijöiden toimintaympäristössä väkivallan tekijä esimerkiksi oli useasti ydinperheen ulkopuolella asuva aikuinen lapsi. Tutkimuksen painopiste oli auttamistyön rakentumisessa.

Asiantuntijayhteistyökäsitteen valinnalla halusin painottaa eri työyhteisöjen ja työntekijöiden tasa-arvoista roolia oman erityisalan asiantuntijoina. Väkivallan eri osapuolien auttamisen näkökulmasta on huolestuttavaa, jos ilmiö luokitellaan pelkääntään erityistyöntekijöiden kompetenssiin ja toimintareviiriin kuuluvaksi. Lähtökohtana tässä tutkimuksessa oli, että jokainen työntekijä arvioi oman alueensa asiantuntijuuden kehiksestä lähisuhdeväkivaltaa. Aikaisemmissa suomalaisissa tutkimuksissa moniammatillisen yhteistyön käsite on yleisesti käytetty, eikä asiantuntijayhteistyöstä juurikaan löytynyt määrittelyjä. Silti se on vakiintunut yleisessä keskustelussa. Väkivaltatyön käsitettä pidän selkeänä ja konkreettisenä käsitteenä, joka pitää sisällään työn eri ulottuvuudet ennalta ehkäisevästä korjaavaan työhön. Se ei myöskään ota kantaa väkivallan osapuoliin, sukupuoleen eikä ikään.

Tutkimuksessa päädyin aineistolähtöiseen analyysiin, vaikka aikaisemmista tutkimuksista oli löydettävissä teoreettisia malleja, joita olisi voinut hyödyntää ainakin osittain tämän tutkimuksen viitekehystenä. Norjalaisen tutkijan Atle Ødegårdin (2006, 4-8) luoma mittaristo asiantuntijayhteistyön toimivuuden ja kehittyneisyyden tutkimiseen (Perception of interprofessional collaboration model, PINCOM-Q) olisi ollut yksi tämän tutkimuksen tarkoitukselle mahdollisesti soveltuva. Vaikka norjalaisessa tutkimuksessa ei yhteistyön toimivuutta ollut fokusoitu lähisuhdeväkivaltatyöhön, se olisi kuitenkin mallina ollut toimiva, sillä asiantuntijayhteistyön rakentamisessa voidaan nähdä samanlaisia ulottuvuuksia riippumatta siitä, missä toimintaympäristössä sitä tehdään. Edellytyksenä mittariston ja sen taustalla olevan viitekehysten käyttämiselle olisi kuitenkin ollut osallistujien vahva kokemus asiantuntijayhteistyöstä.

Väkivaltatyön pitäisi olla jossakin määrin osa kaikkien tutkimukseen osallistuneiden työyhteisöjen ammatillista osaamista. Koska väkivaltaspesifeihin työyhteisöihin haakeutuu vain pieni osa lähisuhdeväkivallan uhreista ja tekijöistä, olisi tärkeää, että se nähtäisiin luontevana osana kaikkien ihmissuhdetyötä tekevien ammatillista osaamista. Suomalaisessa palvelujärjestelmässä on tyypillistä palveluiden jakaminen perus- ja erityispalveluihin. Lähtökohtaisesti tämä on hyvä asia, sillä osa ihmisten ongelmista vaatii erityisasiantuntemusta. Erityispalveluiden olemassaolo saattaa kuitenkin vaikeuttaa perustyöntekijöiden uskallusta puuttua ongelmiin. Työntekijät ovat epävarmoja omasta osaamisestaan ja saattavat pelätä astumista toisen reviirille. Tosiasia

kuitenkin on, että erityispalveluita on vähän, ne ovat alueellisesti epätasaisesti jakautuneita, ja lisäksi ne ovat yleisesti ylikuormittuneita. Yhteiskunnalla ei ole varaa lisätä rajattomasti erityispalveluita, ja toisaalta olla käyttämättä perustasolla olevaa osaamista, jota voidaan pienelläkin panostuksella vielä tuntuvasti lisätä.

Tutkimus on kohdentunut lähisuhdeväkivallan ehkäisyyn asiantuntijayhteistyönä. Tutkimuksen aihealue liittyy kahteen ajankohtaiseen teemaan. Väkivallan lisääntyminen ja raaistuminen on ollut näkyvissä ja se on saanut uusia vakavia ilmentymismuotoja muun muassa kouluissa tapahtuneiden väkivallan tekojen muodossa. Toisaalta lähisuhdeväkivalta on osasyynä suuressa osassa kuolemaan johtaneita henkiriikoksia Suomessa. Väkivalta on tutkimusten mukaan kiinteästi yhteydessä muihin keskeisiin sosiaalisiin ja terveydellisiin ongelmiin kuten syrjäytymiseen sekä päihde- ja mielenterveysongelmiin. Nykyisellä palvelujärjestelmällä ei ole riittävästi resursseja vastata näihin ongelmiin, ja nykyiset keinot eivät myöskään ole olleet tarpeeksi tehokkaita ongelmiin puuttumisessa. Asiantuntijayhteistyö onkin nostettu yhdeksi keskeiseksi työskentelytavaksi, jonka osuutta pitäisi kaikessa auttamistyössä lisätä. Kolmannen sektorin keskeistä roolia yhteistyökumppanina ei saisi unohtaa. Erityisesti väkivaltatyössä on kolmannella sektorilla ollut Suomessa asiantuntijarooli, ja sen merkitys väkivaltatyön ja väkivallan osapuolien palveluiden kehittämisessä on ollut ensiarvoisen tärkeä.

Tätä tutkimusta voidaan pitää käytäntötutkimuksena, koska sen tavoitteena on tuoda uutta tietoa ja ymmärrystä työntekijöiden työskentelytapoihin ja niiden toimivuuteen ja sen pohjalta antaa välineitä toimintatapojen kehittämiseen. Asiantuntijayhteistyö on nostettu välttämättömäksi työskentelytavaksi ja tätä on yhteiskunnallisessa päätöksenteossa pyritty mahdollistamaan hallinnollisia ja lainsäädännöllisiä uudistuksia tekemällä. Arjen työssä on kuitenkin edelleen nähtävillä esteitä joustavan yhteistyön toteutumisessa. Esteet lisääntyvät kun yhteistyön kohteena on vaikeasti tulkittavissa ja hallittavissa oleva lähisuhdeväkivaltaongelma. Tämä tutkimus avaa uusia näkökulmia väkivaltatyön ilmiöille.

Tutkimusten tulosten pohjalta voidaan todeta, että huolimatta väkivallan ehkäisyyn panostamisesta niin tutkimuksen, poliittisen päätöksenteon kuin käytännön väkivaltatyönkin osalta, tällä saralla riittää edelleen paljon tekemistä. Osallistuin syksyllä 2010 toisella tutkimuspaikkakunnalla järjestettyyn väkivalta-aiheiseen seminaariin,

jossa osallistujat olivat etupäässä sosiaali- ja terveysalan työyksiköissä työskenteleviä. Seminaarin puheenjohtaja nosti seminaarin lopussa esiin paikkakunnalla tehdyn ja kunnan turvallisuusohjelmaan sisällytetyn väkivaltatyön toimintaohjelman ja tiedusteli osallistujilta toimintaohjelman tuntemusta ja ohjelman sijaintipaikkaa. Kävi ilmi, että juuri kukaan osallistujista ei ainakaan ilmaissut tietävänsä, mistä ohjelman saisi käsiinsä. Tämä esimerkki antaa mielestäni jonkinlaisen kuvan siitä, missä väkivaltatyössä tällä hetkellä ollaan. Lähisuhdeväkivalta ongelmana on tiedostettu ja siitä on saatavissa paljon tietoa. Tiedon siirtymisessä osaamiseksi työntekijöiden arkeen on kuitenkin edelleen nähtävissä keskeneräisyyttä ja vaihtelua eri työyhteisöissä.

Käytänteitä ja kokemuksia hyvistä toimintatavoista on olemassa, ja väkivaltaspesifit organisaatiot tekevät arvokasta työtä sekä väkivallan eri osapuolien auttamisessa että omien paikkakuntien väkivaltatyön kehittämisessä. Toiminnan kehittäminen edellyttää pitkäjänteistä panostamista ja epävirallisten, asiakkaiden tarpeista nousevien käytäntöjen toteuttamista. Vastuu kehittämistyöstä pitäisikin olla julkisella sektorilla ja viime kädessä poliittisilla päätöksentekijöillä.

Tutkimustulosten mukaan väkivaltatyön käytännöt ovat edelleen osittain muodollisia. Osallistujat kaipasivat pienimuotoisempaa yhteistyötä, joka lähtisi kunkin työyhteisön arkisista käytännöistä. Koulutuksien järjestäminen isoilla foorumeilla ei anna mahdollisuuksia spontaaniin ajatuksenvaihtoon. Käytäntöjen muodollisuudesta kertoo myös tutkimuksessa esiin tullut käsitys yhteydenottojen virallisuudesta väkivaltapäilyissä. Osallistujat ideoivatkin ryhmäkeskusteluissa sellaisia toimintamalleja, joissa yhteydenoton kynnystä madallettaisiin. Huolen puheeksiottamisen mahdollisuutta ilman virallisempaa ilmoituksen tekemistäkin pidettiin tärkeänä. Osalla tutkimuksessa mukana olevista työyhteisöistä yhteydenpito toimikin luontevasti ja työntekijät tunsivat toisensa. Mitä etäämpänä työyhteisö on väkivaltaongelmista, sitä enemmän kynnystä yhteydenottoihin tuntui olevan. Ryhmäkeskusteluissa nostettiin esiin tutustumiskäyntejä ja vierailuja puolin ja toisin. Väkivaltatyön yksiköissä työskentelevät työntekijät rohkaisivat muita työntekijöitä ottamaan yhteyttä. Aina ei tarvitse keskustella asiakkaista nimillä, vaan neuvoa voi kysyä yleisemmälläkin taholla. Työyhteisöissä vallitsevan kiireen ja täysien kalentereiden vuoksi olisikin syytä miettiä, miten järjestetään tilaa ja mahdollisuuksia epävirallisemmalle vuoropuhelulle.

Asiantuntijayhteistyön keskeisen elementin, dialogisuuden toteutuminen edellyttää työntekijöiltä vahvaa panostamista ja sitoutumista toimintaan. Sen toteutuminen edellyttää työnjohdolta riittävien olosuhteiden mahdollistamista ja kunnan poliittisilta päätöksentekijöiltä arvovalintoja. Voimavarojen niukkuus on kuitenkin olemassa oleva tosiasia, ja tärkeätä olisikin pohtia kriittisesti asiantuntijayhteistyön tarvetta ja siihen panostamisen muotoja. Ryhmäkeskusteluissa korostettiin yhteistyön tarpeen määrittymistä enemmän asiakkaiden tarpeiden kuin työyhteisön rakenteiden näkökulmasta. Turhauttavista yhteiskokoonumisistakin osallistujilla oli kokemuksia. Asiantuntijayhteistyö ei ole itseisarvo, eikä se palvele kaikkia tilanteita. Asiakkaiden lähettäminen eteenpäin on tehokas ja usein riittäväkin yhteistyön toimintatapa. Lähettäjän informoiminen asian etenemisestä ei kuitenkaan vaatisi paljon resursseja, ja se voitaisiin tehdä tavalla, joka ei rikkoisi olemassa olevia säädöksiä. Työntekijät ymmärtävät salassapito-ohjeistuksen merkityksen, mutta sen tarkoitus ei ole tuottaa hämmennystä ja epäluuloisuutta osapuolien välille. Kunnioittava ja toista arvostava suhtautuminen toisen työyhteisön työntekijöihin on viime kädessä ratkaisevasti parantamassa asiakkaiden hyvinvoinnin toteutumista.

Yhteistyön erilaisten käytäntöjen avaaminen yhteiseen keskusteluun olisi tärkeätä. Tarvetta eritasoiselle yhteistyölle väkivaltatyön kentällä on olemassa. Se pitäisi kuitenkin selkeästi ilmaista, ja yhteistyön eri muodoille olisi osoitettava omat fooruminsa. Toimintaohjelmien työstämistä eteenpäin pitäisikin jatkaa, niin että ne tarjoaisivat konkreettisia, arkipäivän toimintaan soveltuvia työvälineitä. Toisella tutkimuspaikkakunnalla yhtenä tällaisena välineenä nähtiin monikymmensivuisen toimintaohjelman tiivistäminen yhteen ”aneloseen”, joka voisi kulkea kaikkien työntekijöiden taskussa. Väkivaltatyötä asiantuntijayhteistyönä kehitettäessä on tärkeää pitää mielessä kaikkien osapuolien odotukset yhteistyöltä. Muodollisen yhteistyön kehittymisen aidoksi yhteisölliseksi toiminnaksi edellyttää kaikkien osapuolien asiantunteumuksen kunnioittamista sekä kokemattomien jäsenien sisäänajoa toimintaan.

Tutkimus on osa yhteisösosiaalityön erikoistumiskoulutusta. Asiantuntijayhteistyön kehittäminen on luonteva ja keskeinen osa yhteisösosiaalityötä. Työyhteisöt, jotka ovat tämän tutkimuksen kiinnostuksen kohteena, ovat institutionaalisia yhteisöjä, joiden tehtävänä on luonnollisten ja paikallisten yhteisöjen vajeiden paikkaaminen. Erilaiset sosiaali- ja terveysalan työyhteisöt ovat tällä hetkellä uusien suurien haas-

teiden edessä niin asiakkaiden ongelmien monimuotoistumisen kuin yhteiskunnassa julkisyhteisöihin yleisesti kohdistuvien muutosvaatimusten johdosta. Yhtenä keinona työelämän muospaineisiin vastaamisessa on pidetty vallan ja vastuun siirtämistä asiantuntijoista koostuville työryhmille ja tiimeille. Hierarkkisten organisaatiomallien muuttaminen joustaviksi, monitaitoisiksi ja rakenteiltaan mataliksi itseohjautuviksi organisaatioiksi on ollut tavoitteena myös sosiaalialalla. Tärkeänä on pidetty avointa tiedonkulkua, osaamiseen perustuvaa päätöksentekoa sekä joustavaa toimintaa. Kokemukset verkostomaisista organisaatorakenteista eivät ole olleet pelkästään positiivisia. Osa niistä on jäänyt hyvin muodolliselle asteelle, mikä itse asiassa on lisännyt byrokratiaa siinä mielessä, että työyhteisöissä on toiminut rinnakkain perinteisiä päätösvaltaa omaavia hierarkisia organisaatorakenteita sekä tiimiorganisaatioita. Asiakkaiden tarpeiden ja työntekijöiden asiantuntijuuden pohjalta rakentuneet yhteistyön areenat voisivat pitkällä tähtäimellä olla luomassa uudenlaisia laadukkaita palveluja, jos niille annettaisiin kunnolliset toimintaedellytykset.

Vaikka työntekijöiden ulottuvilla on nykyään paljon tietoa ja uusia oppimisen mahdollisuuksia, on muutos uudenlaiseen työ- ja organisaatiokulttuuriin pitkä ja vaikea prosessi. Työyhteisöjen pitäisi oppia poistamaan muutoksiin liittyviä esteitä ja tukemaan yhteisöllistä kehittymistä. Se ei ole kuitenkaan yksinkertainen tehtävä yksittäisten työyhteisöjen näkökulmasta ja entistä haasteellisemmaksi se tulee, kun tavoitteena on asiantuntijayhteisöjen kehittäminen. Tämä tutkimus on tuomassa uutta ymmärrystä ja näkökulmaa yhteisösosiaalityöhön työyhteisöjen ja niissä tehtävän asiantuntijayhteistyön näkökulmasta.

Työyhteisöjen kehittyminen on edellytyksenä entistä laadukkaampien palveluiden tuottamiseksi asiakkaille sosiaali- ja terveysalalla. Toimiva palvelujärjestelmä on vaikuttamassa laajasti yhteiskunnallisen oikeudenmukaisuuden ja kansalaisten yhdenvertaisuuden ja hyvinvoinnin toteutumisessa. Työelämää ravisteleva muutosprosessi on jarruttamassa tätä kehitystä. Julkisten palveluiden toimintaa ohjaavien pelisääntöjen lähentyminen yritysmaailman pelisääntöjä on ollut tuottamassa toisenlaista kehitystä. Sosiaali- ja terveysalalla on kuitenkin parhaillaan käynnissä laaja kehittämistyö, jossa koko alan lainsäädäntö on merkittävästi uudistumassa. Keskeisenä tavoitteena tälle uudistustyölle on uudenlainen asiakkuus, jossa asiakkaan tilanteesta ja olosuhteista lähtevä ajattelu korvaa entisen järjestelmäohjautu-

vuuden. Valmiuksia sektoreiden välisen yhteistyön asenteellisille ja määrällisille muutoksille ovat vahvistamassa lainsäädännön madaltaminen sosiaali- ja terveydenhuollon välillä. Lähisuhdeväkivallan eri osapuolille tarjottavien palveluiden kehittämistä olisi vahvistamassa tälle alueelle painottuva oma lainsäädäntö..

Rakenteiden toimivuus yhteistyön kehittämisessä ei yksin riitä, vaan lisäksi tarvitaan työyhteisöjen ja yksittäisten työntekijöiden vahvaa näkemystä asiantuntijayhteistyön eteenpäin viemiseksi. Erityisesti se koskee alueita, joissa kansalaisten perusoikeudet ovat uhattuina. Väkivaltatyö on yksi tällainen alue, jossa yhteistyötä tarvitaan sosiaali- ja terveydenhuollon lisäksi monilla muilla aloilla. Monialaisissa työyhteisöissä toimivien sosiaalityöntekijöiden laaja-alaiseen osaamiseen asiantuntijayhteistyö nivoutuu luontevasti, mutta yhteistyöasiantuntijan roolin vahvistaminen yhteistyötä koordinoivaksi ja eteenpäin vieväksi työntekijäryhmäksi olisi luonteva jatke sosiaalityöntekijöiden ammatillisen osaamisen syventämiseen.

LÄHTEET

Aaltio-Marjosola, Iris 2001. Naiset, miehet ja johtajuus. Helsinki: Wsoy.

Alasuutari, Pertti 2001. Laadullinen tutkimus. Jyväskylä: Gummerus.

Appelt, Birgit; Kaselitz, Verena & Logar, Rosa 2004 (toim). Away from violence. Vienna. Euroopan Unioni: Daphne -ohjelma.

Biggs, Simon 1997. What is interprofessional collaboration: Exploring the Hinterland. Teoksessa Ødegård, Atle; Mathias, Peter & Thompson, Tony 1997. Interprofessional Working for Health and Social care. Hampshire: Palgrave.

Bloor, Michael; Frankland, Jane; Thomas, Michelle & Robson Kate 2002. Focus Groups in Social Research. London: Sage.

D'Amour, Danielle; Ferrada-Vileda, Marcela; San Martin-Rodriguez, Leticia & Beaulieu, Marie-Dominique 2005. The conceptual basis for interprofessional collaboration: Core concepts and theoretical frameworks. Journal of Interprofessional Care 19 (1), 116-131.

D'Amour, Danielle; Goulet, Lise; Labadie, Jean-Francois; San Martin-Rodriguez, Leticia & Pineault, Raynald 2008. A model and typology of collaboration between professionals in health care organizations. BioMedCentral Health Services Research 8 (1), 1-14.

Ellonen Noora 2008. Kasvuyhteisö nuorten turvana. Sosiaalisen pääoman yhteys nuorten masentuneisuuteen ja rikekäyttäytymiseen. Tampereen yliopisto. Sosiaalipolitiikan ja sosiaalityön laitos. Väitöskirja.

Eräsaari, Leena 2009. Jos ratkaisu on yhteisö, niin mikä on ongelma? Teoksessa Yhteisöllisyys liikkeessä. Aikuiskasvatuksen 48. vuosikirja. Toimittaneet Karin Filander ja Marjatta Vanhalakka-Ruoho, 67-90.

Eskola, Jari & Suoranta, Juha 2008. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Jyväskylä: Gummerus.

Ewalds, Helena 2005. Kenelle lyönnit kuuluvat? Kuntaopas pari- ja lähisuhdeväkivallan ehkäisytyöhön. Sosiaali- ja terveysministeriö. Helsinki. Sosiaali- ja terveysministeriön oppaita 2005:7.

Flinck, Aune 2009. Uusia näkökulmia parisuhdeväkivallan tutkimukseen. Oikeus 38 (4), 445-453.

Greenbaum, Thomas 2000. Moderating focus Groups. Thousand Oaks: Sage.

Hakkarainen, Kai 2000. Oppiminen osallistumisen prosessina Aikuiskasvatus 20 (2), 84-98.

Hautanen, Teija 2010. Väkivalta ja huoltoriidat. Tampereen yliopisto. Sosiaalitutkimuksen laitos. Väitöskirja.

Hearn, Jeff 1998. The Violences of men: How men talk about and how agencies respond to men's violence to women. London: Sage.

Heiskanen, Markku & Piispa, Minna 1998. Usko, toivo ja hakkaus. Kyselytutkimus miesten naisille tekemästä väkivallasta. Tilastokeskus. Helsinki: Edita.

Heiskanen, Markku & Ruuskanen, Elina 2010. Tuhansien iskujen maa. Miesten kokemaa väkivalta Suomessa. Euroopan kriminaalipolitiikan instituutti (HEUNI). Helsinki. Julkaisusarja 66.

Hofstede, Geert 1991. Cultures and organizations. Software of the mind. Cambridge: University Press.

Honkatukia, Päivi; Nyqvist, Leo & Pösö, Tarja 2007. Violence Talk and Gender in Youth Residential Care. Journal of Scandinavian Studies in Criminology and Crime prevention 8 (1), 56-76.

Honkatukia, Päivi; Nyqvist, Leo & Pösö, Tarja 2008. Focus group and the study of violence. *Qualitative Research* 8(1), 73-89.

Huhtalo, Pekka; Kuhanen, Jarkko & Pyykkö, Eero 2003. Kotona turvassa. Katkaise väkivallan kierre. Suomen Mielenterveysseura. Vantaa: Dark Oy.

Husso, Marita 2003. Parisuhdeväkivalta. Lyötyjen aika ja tila. Tampere: Vastapaino.

Huusko, Mira & Paloniemi, Susanna 2006. Fenomenografia laadullisena tutkimussuuntauksena kasvatustieteessä. *Kasvatus* 38 (2), 162-173.

Immonen, Tuula 2005. Kehittävä asiantuntijayhteistyö mielenterveystyön suunnitteluvälineenä. Stakes. Helsinki. Aiheita 15/2005.

Isoherranen, Kaarina 2005. Moniammatillinen yhteistyö. Helsinki: Wsoy.

Kavemann, Barbara 2007. Multi-agency co-operation: Structures, standards and guidelines. 8-9.10.2007. Regional Seminar, Espoo, Finland.

Keisala, Hertta 2006. Parisuhdeväkivalta moniammatillisen työn kohteena. Arviointitutkimus Espoon yhteistyöverkoston ja Lyömättömän Linjan toiminnasta parisuhdeväkivallan lopettamiseksi. Oikeuspoliittisen tutkimuslaitoksen tutkimustiedonantoja 68. Oikeuspoliittinen tutkimuslaitos. Helsinki.

Keskinen, Suvi 2005. Perheammattilaiset ja väkivaltatyö. Sukupuoli, valta ja kielelliset käytännöt. Tampereen yliopisto. Sosiaalityön laitos. Väitöskirja.

Kinnunen, Ulla, Feldt, Taru & Mauno, Saija 2005. Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus.

Koivumäki, Jaakko 2008. Työyhteisöjen sosiaalinen pääoma. Tutkimus luottamuksen ja yhteisöllisyyden rakentumisesta ja merkityksestä muuttuvissa asiantuntijaorganisaatioissa. Tampereen yliopisto. Sosiologian ja sosiaalipsykologian laitos. Väitöskirja.

Kuittinen, Matti & Kejonen, Martti 2009. Yhteisöllisyyden paradoksit: tiimit ja henkilöstöryhmät yhteistä merkitystä rakentamassa. Teoksessa Yhteisöllisyys liikkeessä. Aikuiskasvatuksen 48. vuosikirja. Toimittaneet Karin Filander ja Marjatta Vanhalakka-Ruoho, 245-270.

Kupias, Päivi 2007. Kouluttajana kehittyminen. Helsinki: Yliopistopaino.

Kyllönen-Saarnio, Eija & Nurmi, Reet 2005. Maahanmuuttajanaiset ja väkivalta-
Opas sosiaali- ja terveysalan auttamistyöhön. Sosiaali- ja terveysministeriö. Helsinki. Sosiaali- ja terveysministeriön oppaita 2005:15.

Kylmä, Jari & Juvakka, Taru 2007. Laadullinen terveystutkimus. Helsinki: Edita.

Kääriäinen, Juha 2006. Väkivalta apuun turvautuminen. Teoksessa Piispa, Minna & Heiskanen Markku. Naisiin kohdistunut väkivalta 2005. Oikeuspoliittinen tutkimuslaitos. Helsinki. Julkaisusarja n:o 51, 123-134.

Laine, Terhi 2005. Turvakotityön käytännöt. Asiantuntijuus ja sukupuolten merkitykset. Helsingin yliopisto. Yhteiskuntapolitiikan laitos. Väitöskirja.

Laine, Terhi 2010. Lähisuhde- ja perheväkivallan uhreille tarjottavat turvakotipalvelut 2010. Helsinki. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2010:1.

Lindqvist, Raija 2009. Parisuhdeväkivallan kohtaaminen maaseudun sosiaalityössä. Jyväskylän yliopisto. Yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitos. Väitöskirja.

Linhorst, Donald 2002. A Review of the Use and Potential of Focus Groups in Social Work Research. *Qualitative Social Work* 1 (2), 208-228.

Lastensuojelulaki 417/2007.

Lähestymiskieltolaki 898/1998.

Lähisuhde- ja perheväkivallan ehkäiseminen 2004-2007. Helsinki. Sosiaali- ja terveysministeriön esitteitä 2004:9.

Lähisuhde- ja perheväkivallan ehkäisyn suositukset 2008. Sosiaali- ja terveysministeriö. Helsinki. Julkaisuja 9.

Lämsä, Anna-Maija & Hautala, Taru 2005. Organisaatiokäyttämisen perusteet. Helsinki: Edita.

Malinen, Anita 2000. Towards the essence of adult experiential learning. Jyväskylän yliopisto: SoPhi.

Marton, Ference & Booth, Shirley 1997. Learning and awareness. New Jersey: Lawrence Erlbaum.

Mehtola, Sirkku 2006. Verkostot auttamisen tukena. Teoksessa Perhe- ja lähisuhdeväkivalta. Auttamisen käytäntöjä .Ensi- ja turvakotien liitto ry . Helsinki: Karisto, 93-113.

Morgan, David 1998. The Focus group Guidebook. Thousand Oaks: Sage.

Määttä, Mirja 2007. Yhteinen verkosto. Tutkimus nuorten syrjäytymisen ehkäisemisestä poikkihallinnollisissa ryhmissä. Helsingin yliopisto. Sosiologian laitos. Väitöskirja.

Mönkkönen, Kaarina 2007. Vuorovaikutus, dialoginen asiakastyö. Helsinki: Edita.

Niemi-Kiesiläinen, Johanna 2004. Rikosprosessi ja parisuhdeväkivalta. Helsinki: Wsoy.

Notko, Marianne 2011. Väkivalta, vallankäyttö ja vahingoittuminen naisten perhesuhteissa. Jyväskylän yliopisto. Yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitos. Väitöskirja.

Nyqvist, Leo 2001. Väkivaltainen parisuhde, asiakkuus ja muutos. Turun yliopisto. Sosiaalipolitiikan laitos. Väitöskirja.

Näre, Sari 2009. Sota-ajan lasten ja nuorten kokemushistoriaa. Luento 23.09.2010. Tampere. Sosnet.

Ojuri, Auli 2006. Parisuhdeväkivalta ja turvakotien naistyö. Teoksessa Perhe- ja lähisuhdeväkivalta. Auttamisen käytäntöjä. Ensi- ja turvakotien liitto ry. Helsinki: Karisto, 16-39.

Piispa, Minna & Heiskanen Markku 2006. Naisiin kohdistunut väkivalta 2005. Oikeuspoliittinen tutkimuslaitos. Helsinki. Julkaisuja n:o 51.

Pitkänen, Irma & Yliskoski, Ossi 2003. ”Sanat eivät riitä kertomaan.” Viranomais-ten tietoon tulleet perheväkivaltatapaukset. Helsingin kaupungin sosiaalivirasto. Helsinki. Selvityksiä. 2003:4.

Pohjola, Anneli 1993. Yhteistyöstä yhteiseen työhön. Teoksessa Hokkanen, Kinnunen, Pohjola, Urponen & Väärälä. Palvelutilkuista yhteiseen työhön. Lapin yliopiston täydennyskoulutuskeskuksen julkaisuja n:o 32, 96 - 110.

Quinn, Robert; Faerman, Sue; Thompson, Michael & McGrath, Michael 1990. Becoming a master manager – A competency framework. New York: Wiley.

Raitakari, Suvi 2008. Asiakkaasta kiinnipitäminen ja irtipäästäminen. Neuvotteluja yhteisön tavoittelemasta jäsenyydestä. Teoksessa Roivainen, Irene; Nylynd, Marianne; Korkiamäki, Riikka & Raitakari, Suvi 2008. Yhteisöt ja Sosiaalityö. Jyväskylä: PS-kustannus, 225-244.

Rautava, Marie & Perttu, Sirkka (toim.) 2002. Naisiin kohdistuva pari- ja lähisuhdeväkivalta. Käsikirja perus- ja täydennyskoulutukseen. Stakes. Helsinki. Naisiin kohdistuvan väkivallan ehkäisyprojekti 1998–2002.

Riipinen, Paula 2000. Perheväkivallan hoito verkostoituu. Psykologi 35 (9), 6-7.

- Riski, Taina (2009). Naisiin kohdistuva väkivalta ja tasa-arvopolitiikka. Helsinki. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2009:50.
- Rissanen, Riitta 2003. Työelämälähtöinen opinäytetyö oppimisen kontekstina: Fenomenografisia näkökulmia tradenomin opinäytetyöhön. Tampereen yliopisto. Kasvatustieteiden laitos. Väitöskirja.
- Roivainen, Irene 2008. Onko yhdyskuntatyö katoamassa suomalaisesta sosiaalityöstä? Teoksessa Roivainen, Irene, Nylund, Marianne, Korkiamäki, Riikka & Raitakari, Suvi 2008. Yhteisöt ja sosiaalityö. Kansalaisen vai asiakkaan asialla? Jyväskylä: PS-kustannus, 25-42.
- Ronkainen, Suvi 1998. Sukupuolistunut väkivalta ja sen tutkimus Suomessa: Tutkimuksen katveet valokeilassa. Sosiaali- ja terveysministeriö. Helsinki.
- Ronkainen, Suvi 2009. Miten näkökulma piilotetaan: Esimerkkinä ”monimuoinen väkivaltatutkimus”. Oikeus 38 (4), 454-464.
- Rouvinen, Ritva 2007. ”Tässä työssä yhdistyy kaikki” lastentarhanopettajat toimijoina päiväkodissa. Joensuun yliopiston kasvatustieteellisiä julkaisuja n:o 119.
- Ruohonen, Marita 2006. Perhe- ja lähisuhdeväkivallan vastaisen työn kehitys. Teoksessa Perhe- ja lähisuhdeväkivalta. Auttamisen käytäntöjä. Ensi- ja turvakotien liitto ry. Helsinki: Karisto, 9-15.
- Ruusuvuori, Johanna, Nikander, Pirjo & Hyvärinen, Matti (toim.) 2010. Haastattelun analyysi. Tampere: Vastapaino.
- Saaranen-Kauppinen, Anita ja Puusniekka, Anna 2009. Menetelmäopetuksen tietovaranto. Kvalitatiivisten menetelmien verkko-oppikirja. Yhteiskuntatieteellinen tietoaristo. Tampereen yliopisto. http://www.fsd.uta.fi/julkaisut/motv_pdf/KvaliMOTV.pdf Viitattu 19.11.2010.

Salmi, Venla 2009. Kohti monimuotoista parisuhdeväkivaltatutkimusta. *Oikeus* 38 (2), 119-137.

Salmi, Venla; Lehti, Martti; Siren, Reino; Kivivuori, Janne & Aaltonen, Mikko 2009. Oikeuspoliittisen tutkimuslaitoksen verkkokatsauksia 12.

<http://www.optula.om.fi/uploads/3ey309hz08t.pdf>. Viitattu 05.10.2010.

Savola, Tiina 2007. Päätöksellä väkivaltaa vastaan. Etelä-Suomen läänin Lähisuh-teissa ja perheissä tapahtuvan väkivallan ehkäisy 2004 -2007-hankkeen loppuraportti. Etelä-Suomen Lääninhallituksen sosiaali- ja terveystieteiden julkaisuja.

Schein, Edgar 2004. Yrityskulttuuri – selviytymisopas. Tietoja ja luuloja kulttuuri-muutoksesta. Helsinki: Laatu keskus.

Seikkula, Jaakko & Arnkil Tom Erik 2007. Dialoginen verkostotyö. Helsinki: Tam-mi.

Silius, Kirsi 2005. Sisällönanalyysi. Tampereen teknillinen yliopisto. http://matwww.ee.tut.fi/hmopetus/hmjatkosems04/liitteet/JOS_hypermedia_Silius150405.pdf. Viitattu 20.01.2010.

Sipilä, Tiina, Kankkunen, Päivi, Suominen, Tarja & Holma, Tupu 2007. Fokusryh-mähaastattelu aineistonkeruumenetelmänä hoitotieteellisessä tutkimuksessa. Esi-merkkinä tutkimus ITE-itsearviointimenetelmän käytöstä johtamisen työvälineenä. *Hoitotiede* 19 (6), 305-313.

Säävälä, Hannu; Pohjoisvirta, Riitta; Keinänen, Eero & Salonen, Santtu (toim.) 2006. Mies varikolle. Apua lähisuhdeväkivaltaan. Ensi- ja turvakotiliiton julkaisuja. Oulu.

Tervakari, Anne-Maritta 2005. Fenomenografinen ilmiön kuvaus ja analyysi. Tam-pereen teknillinen yliopisto..

http://matwww.ee.tut.fi/hmopetus/hmjatkosems04/liitteet/JOS_hypermedia_Tervakar_i_180305.pdf. Viitattu 20.01.2010

Tuomi, Jouni, Sarajärvi, Anneli 2002. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Jyväskylä: Tammi.

Veijola, Arja 2004. Matkalla moniammatilliseen perhetyöhön – lasten kuntoutuksen kehittäminen toimintatutkimuksen avulla. Hoitotieteen ja terveyshallinnon laitos, Kansanterveystieteen ja yleislääketieteen laitos. Oulun yliopisto. Väitöskirja.

Wenger, Etienne 1998. Communities of Practice. Learning, Meaning and Identity. Cambridge: Cambridge University Press.

Ødegård, Atle 2006. Exploring perceptions of interprofessional collaboration in child mental health care. *International Journal of Integrated care* 6 (18.12.), 1-13.

Øvretveit, John; Mathias, Peter & Thompson, Tony (toim.) 1997. *Interprofessional Working in Health and Social Care*. Hampshire: Palgrave.