



LAUREA
AMMATTIKORKEAKOULU

Uuden edellä

Lähisuhdeväkivaltarikosten torjuntaan tähtäävän yhteistyön kehittäminen

Hyvärinen, Salla

2011 Tikkurila

Laurea-ammattikorkeakoulu
Tikkurila

Lähisuhdeväkivaltarikosten torjuntaan tähtäävän yhteistyön kehittäminen

Hyvärinen Salla
Sosiaalialan koulutusohjelma,
ylempi AMK
Opinnäytetyö
Joulukuu, 2011

Hyvärinen Salla

Lähisuhdeväkivaltarikosten torjuntaan tähtäävän yhteistyön kehittäminen

Vuosi

2011

Sivumäärä

53

Tämän kehittämishankeraportin tarkoitus oli kuvata Miehen Linjan, Naistenavun ja Länsi-Uudenmaan poliisilaitoksen Espoon pääpoliisiaseman ulkomaalaislupayksikön välistä yhteistyön kehittämisen alkuvaihetta ja niitä tekijöitä, jotka hidastivat ja edistivät prosessia. Kehittämishankkeen tarkoituksena oli luoda yhteinen käytäntö siitä, miten Espoossa toimitaan monikulttuuristen perheiden kanssa silloin, kun lähisuhde- ja perheväkivallan uhka tai teot tulevat ulkomaalaislupayksikössä työskentelevien tietoon eivätkä rikoksen tunnusmerkistöt vielä täyty. Yhteistyössä otettiin huomioon erityisesti rikosentorjunnan näkökulma, väkivallan ennaltaehkäiseminen ja maahanmuuttajataustaisten miesten ja naisten sekä monikulttuuristen perheiden jäsenten inhimillinen tukeminen suomalaisen yhteiskunnan jäseniksi.

Naisten Apu Espoossa ry ylläpitää kahta toimintayksikköä: Espoon turvakotia ja Lyömätön Linja ja Espoossa -toimintaa. Naisten Apu Espoossa ry on Ensi- ja turvakotien liiton jäsenyhdistys. Miehen Linja on osa Lyömätön Linja Espoossa -toimintaa. Se on maahanmuuttajamiehille suunnattu lähisuhdeväkivallan ehkäisyyn ja katkaisuun erikoistunut palvelumuoto. Naistenapu on Espoon turvakodin avopalvelu, joka tukee lähisuhdeväkivaltaa tai sen uhkaa kokeneita henkilöitä. Ulkomaalaislupayksikön valvontayksikössä käsitellään Suomessa oleskeluun liittyviä asioita, kuten maasta poistamisia, rikoksiin liittyvää oleskelun harkintaa ja perheen yhdistämisistä. Maahanmuuttokansliassa asioivat kaikki Espooseen tulevat ulkomaalaiset ensimmäistä oleskelulupaa koskien.

Lyömätön Linja Espoossa on kehittänyt yhdessä Espoon poliisin väkivaltarikosyksikön ja kihlakunnan syyttäjäosaston kanssa Perheväkivalta rikosprosessissa -yhteistyömallin, jota on toteutettu kymmenen vuoden ajan. Mallissa Espoon poliisin väkivaltarikosyksikön tutkijat pyytävät epäillyltä luvan ilmoittaa hänen yhteystietonsa Lyömättömän Linjan tai Miehen Linjan työntekijöille. Uhrin tiedot toimitetaan Naistenapuun. Työntekijät ottavat yhteyttä asiakkaisiin ja sopivat heidän kanssaan työskentelyn aloittamisesta. Myös perheen lasten asema huomioidaan. Mallia pidettiin pohjana yhteistyön laajentamiselle ulkomaalaislupayksikköön.

Yhteistyön rakentumista tarkasteltiin kehittävän työntutkimuksen vaiheiden kautta. Aluksi kuvattiin jo toimivaa väkivallan katkaisuun tähtäävää yhteistyötä hankkeen aloittamishetkellä, siinä ajan myötä ilmenneitä ristiriitoja ja näistä nousseita tarpeita toimintamallin laajentamiselle.

Kehittämisorjetti toimii hankkeen välitason arvioinnin välineenä, yhteistyön ja uuden toimintamallin rakentamisen tukena. Aineistonkeruumenetelminä olivat kokousmuistiot, reflektiot ja havainnointi.

Aineistosta nousi esiin, että uuden toimintamallin käyttöönottoa ja yhteistyötä edistivät suunnitelmallisuus, hankkeen seurantaryhmän tuki sekä selkeä yhteinen kohde. Hidasteena olivat viestinnän ja motivoinnin puutteet sekä riittävistä resursseista huolehtiminen.

Asiasanat, kehittävä työntutkimus, monikulttuurisuus, verkostotyö, lähisuhdeväkivalta, rikosentorjunta

Hyvärinen Salla

Developing co-operation in order to prevent Crimes of Domestic Violence

Year	2011	Pages	53
------	------	-------	----

The objective of the thesis was to describe the process of generating co-operation between Miehen Linja, Naistenapu and the Western Uusimaa Police Departments Unit for Licenses and permits for Foreigners. The aim is also to view factors which helped the progress and on the other hand slowed down the process. The purpose of the co-operational development project was to create a common model in cases of domestic violence in multi-cultural families. In other words: how the personnel of the Unit for Licenses and Permits are going to function with multi-cultural families, when it comes clear that there has been violence in the family. The model is used when domestic violence doesn't meet the criteria of the crime. Aspects of honor-based violence, crime prevention and prevention of domestic violence and humane support for the members of multi-cultural families are taken into consideration.

Naisten Apu Espoossa RA maintains two units: Lyömätön Linja Espoossa and The Women's shelter of Espoo. Miehen Linja is part of Lyömätön Linja Espoossa and is designated for immigrant men. The aim is to prevent and to end domestic violent behavior. Naistenapu is part of The Women's shelter in Espoo. Naistenapu is a counseling point for women who have experienced domestic violence. The Unit for Licenses and Permits for Foreigners is in charge of issuing the residence permits for foreigners. The monitoring unit is processing permits in case of committing a crime in Finland or in case of unification of families. All foreigners coming to live in Espoo are clients of Unit for Licenses and Permits for foreigners.

Lyömätön Linja Espoossa, Police Department of Espoo and the district attorney have developed model called "Domestic Violence in the Criminal Process" ten years ago. Based on the model the crime inspector tells to the suspected about Miehen Linja and in case he is interested asks then permission to hand his contact information over to Lyömätön Linja Espoossa or Miehen Linja employees. The employee then contacts the man and they agree on starting counseling. The victims' information is handed over to Naistenapu similarly. The needs of the children are also taken into consideration. The model was taken as a basis to the new expanded model.

In this thesis the methodological choice was developmental work research. The process of developing the common model was examined through the phases of development work research. Firstly it was described how the co-operation with the criminal inspectors goes and what the conflict is that presented the need to expand co-operation. This thesis was also a tool to analyze what already has been done to create functional expanded co-operation. The methods of collecting material were observing, reflection and keeping memos.

Orderliness and the commitment of the follow-up group were the main factors which advanced the process of co-operation and forming the model. Also the common aim has been clear. On the other hand the shortages in communication and motivation slowed down the process.

Keywords, networking, multi-culturalism, domestic violence, crime prevention, developmental work research

Sisällys

1	Johdanto.....	6
2	Yhteistyömallin kehittämisen lähtökohdat	8
	2.1 Toimintaympäristö.....	8
	2.2 Yhteistyömallin toimijat	9
3	Yhteistyömallin teoreettinen tausta.....	11
	3.1 Lähisuhde- ja perheväkivalta monikulttuurisissa perheissä	11
	3.2 Rikoksensorjunta ja sosiaalinen rikosten ehkäiseminen.....	15
	3.3 Verkostotyö	17
4	Tavoitteena yhteistyömallin kehittäminen ja lähisuhdeväkivaltarikosten torjunta..	18
5	Kehittävä työntutkimus yhteistyömallin rakentamisen pohjana.....	20
	5.1 Asetelma tässä kehittämishankkeessa	20
	5.2 Ekspansiivisen oppimisen näkökulma	22
	5.3 Aineistonkeruumenetelmät.....	24
6	Yhteistyön kehittyminen vaiheittain	26
	6.1 Nykyinen toimintatapa	26
	6.2 Ristiriidat toiminnassa.....	26
	6.3 Kohteen rajaus.....	27
	6.4 Uuden toimintamallin suunnittelu	29
	6.4.1 Prosessikoulutuksen käynnistys	30
	6.4.2 Työryhmäreflektio suunnan kirkastajana	35
	6.4.3 Yhteistyömallin kehittämisprosessi etenee	36
7	Analyysi yhteistyömallin kehittämistä edistäneistä ja hidastaneista tekijöistä	39
8	Pohdinta	42
	8.1 Eettisyydestä.....	42
	8.2 Oma positio ja oppiminen	43
	8.3 Jatkotoimenpiteet	44
	Lähteet	46
	Taulukot	50
	Liitteet.....	51

1 Johdanto

Lyömätön Linja Espoossa -toiminnat on tarkoitettu miehille, jotka ovat käyttäneet tai pelkäävät käyttävänsä väkivaltaa läheisissä suhteissaan. Työskentelymuotoina ovat puhelinauttaminen, terapeuttiset yksilövastaanotot, palveluohjaus puolisolle ja ohjattu vertaistukiryhmätoiminta. Miehen Linja on osa tätä toimintaa ja se on suunnattu maahanmuuttajamiehille. Naisten Apu Espoossa ry ylläpitää kahta toimintayksikköä: Lyömätön Linja Espoossa -toimintoja ja Espoon turvakotia. Naisten Apu Espoossa ry on Ensi- ja turvakotien liiton jäsen. Lyömätön Linja Espoossa -toimintojen pääasialliset rahoittajat ovat Raha-automaattiyhdistys ja Espoon kaupunki. Kantasuomalaiset miehet hakeutuvat Lyömättömään Linjaan pääosin oma-aloitteisesti. Osa ohjautuu sosiaali- ja terveysalan muiden toimijoiden tai poliisin neuvomana. Maahanmuuttajamiesten kanssa työskennellessä on huomattu, etteivät he löydä palvelua yhtä oma-aloitteisesti. Työskentelyssä onkin siirrytty koko ajan ennaltaehkäisevämpään suuntaan. Tästä esimerkkinä ovat suomeen kotouttavat ja väkivaltaa ennaltaehkäisevät ryhmät. Ryhmätyöskentelyn edetessä osa maahanmuuttajamiehistä on oivaltanut käyttäytyneensä väkivaltaisesti perheessään ja he ovat aloittaneet myös yksilötyöskentelyn.

Lyömätön Linja Espoossa on kehittänyt yhdessä Länsi-Uudenmaan poliisilaitoksen Espoon pääpoliisiaseman väkivaltarikosyksikön ja kihlakunnan syyttäjäosaston kanssa Perheväkivalta rikosprosessissa -yhteistyömallin, jota on toteutettu vuodesta 2001. Mallissa Espoon poliisin väkivaltarikosyksikön tutkijat pyytävät lähisuhdeväkivallasta epäillyltä luvan ilmoittaa hänen yhteystietonsa Lyömättömän Linjan tai Miehen Linjan työntekijöille. Työntekijä ottaa yhteyttä mieheen ja sopii hänen kanssaan työskentelyn aloittamisesta. Tutkija pyytää kuulusteluissa uhrin luvan hänen yhteystietojensa ilmoittamiseksi Espoon Turvakodin Naistenapu -avopalvelun työntekijälle. (Hautamäki 2011a, 1.)

Väkivaltarikostutkijoiden Linjoille ohjaamista 225 miehestä vain 11 on ollut maahanmuuttajataustaista (Lyömätön Linja Espoossa 2011). Näiden lukujen valossa ennaltaehkäisevän ja tiedottavan työn kehittäminen on paikallaan. On selvää, etteivät väkivaltaa katkaisevat toimet ole riittäviä, vaan tarvitaan myös ennaltaehkäisevää toimintaa. Poliisin yksi päätehtävä on rikosten ennalta estäminen (Poliisi 2011a). Espoon poliisin ulkomaalaislupayksikössä on vuosittain noin 7000-8000 asiakaskäyntiä (henkilökohtainen tiedonanto Pitkämäki 23.4.2010). Eri-tyisesti työntekijät, jotka käsittelevät oleskelulupia ja maasta karkottamisia kuulevat asiakailtaan lähisuhde- ja perheväkivallasta tai sen uhasta. He ovat työssään havainneet tarpeen ohjata asiakkaita avun piiriin, myös silloin kun rikosta ei vielä ole tapahtunut (henkilökohtainen tiedonanto Kallio 23.4.2010).

Perheväkivalta rikosprosessissa -mallia ollaan laajentamassa koskemaan Miehen Linjan ja Länsi-Uudenmaan poliisilaitoksen Espoon pääpoliisiaseman ulkomaalaislupayksikön sekä Nais-

tenavun välistä yhteistyötä. Tavoitteena on luoda yhteinen käytäntö siitä, miten Espoossa toimitaan monikulttuuristen perheiden kanssa silloin, kun lähisuhde- ja perheväkivallan uhka tai teot tulevat ulkomaalaislupayksikössä työskentelevien tietoon niissä tapauksissa, kun teko ei täytä rikoksen tunnusmerkistöä. Tarkoituksena on luoda toimintamalli myös niihin tilanteisiin kun perheväkivallassa on niin sanotun kunniaväkivallan piirteitä. Yhteistyön kehittämisessä otetaan huomioon erityisesti rikosentorjunnan näkökulma, väkivallan ennaltaehkäiseminen monikulttuurisissa perheissä ja maahanmuuttajataustaisten henkilöiden inhimillinen tukeminen suomalaisen yhteiskunnan jäseniksi.

Yhteistyötä on kehitetty huhtikuusta 2010 lähtien ja sen aktiivisina toimijoina ovat olleet Miehen Linjan, Naistenavun ja Espoon pääpoliisiaseman ulkomaalaislupayksikön henkilökunta. Yhteistyömallia on kehitetty yhteisten kokousten, koulutusten ja keskusteluiden kautta. Mallin kehittämisestä on vastannut erikseen nimetty seurantaryhmä. Tämä raportti kehittämissankkeesta toimii välitason arviointina.

Raportissa esittelen yhteistyömallin rakentumisen alkuvaihetta kehittävän työntutkimuksen kontekstissa. Teoreettisen viitekehyksen muodostavat rikosentorjunta ja sosiaalinen rikosten ehkäisy, lähisuhdeväkivalta monikulttuurisissa perheissä ja verkostotyö. Tarkoitus on löytää niitä tekijöitä, jotka ovat edistäneet ja hidastaneet yhteistyön kehittämisen alkuvaihetta ja uuden toimintamallin käyttöönottoa.

Kehittämishankeraportti liittyy osaltaan laajempaan tutkimuskokonaisuuteen. Luottamusta Miehen Linjalla -arviointihanke (työnimi) on Oikeusministeriön rikosentorjuntaneuvoston rahoittama tutkimuskokonaisuus Miehen Linjan toiminnasta ja sen kehityksestä. Hanke toteutetaan vuosina 2010-2012. Tutkimustiimiä koordinoi Turun yliopiston sosiaalityön professori. Tutkimushankkeeseen osallistuu henkilöitä Lyömätön Linja Espoossa- ja Miehen Linja -toiminnoista, Espoon maahanmuuttajapalveluista sekä HUMAK-, Metropolia- ja Laurea-ammattikorkeakoulujen opiskelijoita AMK- ja YAMK -tasoisilla opinnäytetöillään.

2 Yhteistyömallin kehittämisen lähtökohdat

2.1 Toimintaympäristö

Suomen hallitus laati naisiin kohdistuvan väkivallan vähentämishojelman osana vuosien 2008-2011 tasa-arvo-ohjelmaa. Naisiin kohdistuvan väkivallan vähentämishojelman toimenpide-ehdotuksina on puuttua väkivaltaan ennakoivasti, parantaa uhrien apua ja tukipalveluita, ehkäistä väkivallan uusiutumista, parantaa seksuaalisen väkivallan uhrien asemaa ja tukea, vahvistaa rikosprosessin laatua ja tehokkuutta ja kehittää väkivallan katkaisuun tähtääviä ohjelmia. Toimenpide-ehdotuksissa mainitaan, että erityisen haavoittuvassa asemassa olevien naisten palveluihin tulee kiinnittää huomiota. Maahanmuuttajanaiset lasketaan tähän joukkoon maassa oleskelun epävarmuuden ja kielitaidon ja tiedon puutteen vuoksi. Yhtenä toimenpiteenä mainitaan, että oleskeluluvan jatkamiseen liittyvissä kysymyksissä tulisi ottaa huomioon ne tilanteet, joissa oleskeluluvan hakijan puolison väkivaltaisuus on johtanut eroon. (STM 2010, 3, 49-52.) Vuoden 2011 hallitusohjelmassa mainitaan naisiin kohdistuvan väkivallan vähentämishojelman toimeenpanon jatkaminen ja turvakotipaikkojen lisääminen alueellisen tasa-arvon lisäämiseksi. Hallitusohjelmassa suositellaan sovittelun rajaamista lähisuhdeväkivaltarikoksissa. Painopisteeksi nostetaan muun muassa maahanmuuttajanaisiin, lapsiin ja haavoittuvassa asemassa oleviin henkilöihin kohdistuvan väkivallan parempi tunnistaminen. (Valtioneuvoston kanslia 2011, 24, 27.)

Kansallisessa rikosentorjuntaohjelmassa vuodelta 1998 rikosentorjunnan tavoitteiksi määritellään muun muassa kotoutumispolitiikkaan liittyviä asioita. Tavoitteena on maahanmuuttajien tasa-arvon edistämisen lisäksi lisätä heidän vastuunottoaan. (Oikeusministeriö 1998, 18.) Tähän tavoitteeseen pyritään vastaamaan luomalla yhteistyötä Espoon poliisin ulkomaalaislupayksikön, Naistenavun (Espoon turvakodin avopalvelu) ja Miehen Linjan kesken. Poliisin kertoessa Miehen Linjan palveluista, voi maahanmuuttajamies tehdä valinnan toimintaan osallistumisesta ja ottaa näin vastuun omasta käyttäytymisestään. Miehen Linjassa mies saa keskustella niistä asioista, jotka hän kokee miehenä, puolisona tai vanhempana haastaviksi uudessa maassa. Ottamalla vastuun omasta käyttäytymisestään maahanmuuttajamies lisää omaa ja perheensä hyvinvointia ja voi välttää väkivaltarikokseen syyllistymisen.

Paikallisesti Espoossa rikosentorjunnan osana toimii Puhu -älä lyö! -ohjelma, joka on tehty lähisuhde- ja perheväkivallan ehkäisemiseksi. Puhu -älä lyö! -ohjelman tavoitteissa mainitaan, että ”palvelujärjestelmää kehitetään siten, että se vahvistaa suojaavia tekijöitä, lisää vastuullisuutta, tunnistaa riskit ja riskiryhmät sekä tarjoaa ammattitaitoista ja oikea-aikaista apua kaikissa elämänvaiheissa lähisuhde- ja perheväkivallan eri osapuolille” (Espoon kaupunki 2010, 17). Espooseen on ohjelman puitteissa perustettu poikkihallinnollista lähisuhde- ja per-

heväkivallan ehkäisytyön vastuuryhmä. Myös Espoon poliisi ja Miehen Linja (Lyömätön Linja Espoossa) ovat mukana ohjelmatyössä.

2.2 Yhteistyömallin toimijat

Kehittämishankkeen kohderyhmänä ovat kaikki Espoon pääpoliisiaseman ulkomaalaislupayksikössä asioivat miehet ja naiset, jotka neuvomalla ohjataan väkivaltaa ennaltaehkäiseviin ja katkaiseviin palveluihin silloin, kun se tuntuu tarkoituksenmukaiselta. Toisin sanoen silloin, kun työntekijä huomaa merkkejä tai hänelle kerrotaan lähisuhde- ja perheväkivallan uhasta.

Yhteistyömallin kehittämiseen osallistuvat kaikki Miehen Linjan, Naistenavun ja Espoon poliisin ulkomaalaislupayksikössä työskentelevät henkilöt. Avainhenkilöinä kehittämishankkeessa toimivat itseni lisäksi Lyömättömän Linjan johtaja, yksi ohjaaja, Naistenavun koordinaattori sekä Länsi-Uudenmaan poliisilaitokselta rikosylikomisario, apulaispoliisipäällikkö ja komisario. Edellä mainitut työntekijät muodostavat kehittämishankkeemme seurantaryhmän, jonka tehtävänä on johtaa, tehdä päätöksiä, ohjeistaa ja motivoida työntekijöitä sekä arvioida ja raportoida hankkeen etenemistä.

Miehen Linja aloitti Raha-automaattiyhdistyksen rahoittamana projektina vuonna 2005 ja on nyt vakiintunut osa Lyömätön Linja Espoossa -toimintaa. Taustayhteisönä on Naisten Apu Espoossa ry, jossa on kaksi erillistä toimintayksikköä: Espoon turvakoti ja Lyömätön Linja Espoossa. Naisten Apu Espoossa ry on Ensi- ja turvakotien liiton jäsenyhdistys. (Peltonen 2011a, 3.) Miehen Linja on tarkoitettu maahanmuuttajamiehille, jotka ovat käyttäneet tai pelkäävät käyttävänsä väkivaltaa lähisuhteissaan. Toimintaa kehitetään suomalaisille tarkoitettun Väkivallan katkaisu -ohjelman pohjalta. Väkivallan katkaisu -ohjelma koostuu puhelinpalvelusta, terapeuttisesta yksilötyöskentelystä, puolison palveluohjauksesta sekä ohjatusta vertaistukiryhmästä ja työskentelyn päättymisen jälkeisestä seurantakäynnistä. Yksilötyöskentelyn edetessä on myös mahdollista järjestää parisuhde- tai perheneuvontaa yhdessä verkostoiden kanssa.

Miehen Linjassa tavoitteena on lähisuhde- ja perheväkivallan ennaltaehkäisemisen ja katkaisemisen lisäksi kerätä kokemuksia ja tietoa maahanmuuttajien parissa tehtävästä työstä. Toiminnassa on omaksuttu kulttuurisensitiivinen lähestymistapa, jossa ei kuitenkaan hyväksytä väkivaltaa kulttuurin nimissä. (Peltonen 2011a, 3.) Eryistä toiminnassa on väkivaltaa ennaltaehkäisevä ja Suomeen kotouttava ryhmätoimintamalli Dusti (dusti tarkoittaa darin kielellä ystävyyttä). Miesten ryhmä kokoontuu kullakin kerralla tietyn teeman ympärille, joita ovat olleet sopeutumishaasteet, tasa-arvo, miehen ja naisen sekä perheen roolit, ristiriidat ja väkivalta. (Peltonen 2011a, 5.) Dustin tavoitteena on kotouttaa miehiä suomalaiseen yhteiskuntaan, kehittää heidän parisuhdetaitojaan uudessa kulttuurisessa ympäristössä ja auttaa mie-

hiä tunnistamaan perheväkivallan piirteitä. (Peltonen 2011b, 3.) Dusti -malli oli kolmen parhaan joukossa Talentian Hyvä käytäntö -kilpailussa vuonna 2011.

Miehen Linjassa on ollut asiakkaita noin 70 eri maasta, palvelut ovat asiakkaille maksuttomia. Asiakastyötä tehdään suomeksi, ruotsiksi, englanniksi, saksaksi, espanjaksi, ranskaksi ja kreikkaksi sekä asiakkaan äidinkielellä tulkin välityksellä. Vuonna 2010 eri asiakkaita oli 75, joista 52 oli uusia asiakkaita. Heistä 25 osallistui ennaltaehkäisevään ryhmätoimintaan ja 27 yksilötyöskentelyyn. (Peltonen 2011b, 4.)

Espoon turvakodin avopalvelu Naistenapu tarjoaa lyhytkestoista kriisiapua espoolaisille naisille, jotka ovat kokeneet lähisuhde- ja perheväkivaltaa. Tavoitteena on asiakkaan voimavarais-taminen ratkaisukeskeistä työtettä käyttäen. Prosessissa työkaluina ovat kuulluksi tulemisen lisäksi tiedon lisääminen väkivallasta ilmiönä sekä tuen antaminen ja neuvonta. Tilanteen vakavuutta arvioidaan sekä asiakkaan että lasten kannalta. Turvasuunnitelma laaditaan tarvittaessa yhdessä asiakkaan kanssa. (Henkilökohtainen tiedonanto Koivukoski 19.1.2011.)

Länsi-Uudenmaan poliisilaitoksen Espoon pääpoliisiaseman ulkomaalaislupayksikön valvontayksikössä käsitellään Suomessa oleskeluun liittyviä asioita, kuten maasta poistamisia, rikoksiin liittyvää oleskelun harkintaa ja perheen yhdistämissä. Maahanmuuttokansliassa asioivat kaikki Espooseen tulevat ulkomaalaiset ensimmäistä oleskelulupaa koskien. Vuonna 2010 Länsi-Uudenmaan poliisilaitoksella myönnettiin 7815 ulkomaalaislupaa (Launiainen 2010, 11).

Muita sidosryhmiä kehittämishankkeessa ovat Espoon poliisin väkivaltarikosyksikön tutkijat, kihlakunnan syyttäjänvirasto, Espoon kaupungin maahanmuuttajapalvelut, lastensuojelu ja aikuissosiaalityö. Edellä mainittuja viranomaisia konsultoidaan tarvittaessa ja heille ohjataan asiakkuuksia. Sidoryhmien väliset tavoitteet voivat olla kovin erilaisia. Esimerkiksi poliisin näkökulmasta toiminta tähtää rikosentorjuntaan, Miehen Linjan näkökulmasta väkivallan ennaltaehkäisyyn ja lastensuojelun näkökulmasta lasten kehityksen turvaamiseen ja suojelemiseen. Asiakkaan näkökulmasta palveluiden tarjoaminen voi olla hänen asioihinsa puuttumista tai kaivattua tukea. Kehittämishankkeen aloitteentekijänä Miehen Linjan on huomioitava ja kuultava kaikkien sidoryhmien katsantokannat ja otettava ne huomioon yhteistyön kehittämässä. (Silfverberg 2004, 61.)

3 Yhteistyömallin teoreettinen tausta

3.1 Lähisuhde- ja perheväkivalta monikulttuurisissa perheissä

Monikulttuurisissa perheissä esiintyy samanlaista väkivaltaa kuin kantasuomalaisissa perheissä. Väkivalta voi olla fyysistä, seksuaalista, henkistä, taloudellista, hengellistä ja lapsen tai viranomaisten käyttämistä väkivallan välineenä. Viranomaisia voidaan käyttää esimerkiksi perusteettomien rikosilmoitusten kohdalla. Miehen Linjan työssä on havaittu joitain erityispiirteitä joidenkin maahanmuuttajamiesten käyttämissä väkivallan muodoissa. Tällaisia piirteitä ovat esimerkiksi useamman kuin yhden henkilön taholta tulevat väkivallan uhkaukset tai teot, kotimaahan palauttamisella uhkaaminen, puolison omien tuttavuussuhteiden rakentamisen estäminen ja muu maassa oleskeluun ja opiskelu- tai työskentelymahdollisuuksiin liittyvä valvonta ja kontrolli.

Yhdistyneiden Kansakuntien määritelmän mukaan ”naisiin kohdistuva väkivalta tarkoittaa mitä tahansa sukupuoleen liittyvää yksityisellä tai julkisella paikalla tapahtuvaa tekoa tai uhkusta, joka aiheuttaa tai voisi aiheuttaa fyysistä, seksuaalista, psykologista haittaa tai kärsimystä naiselle, mukaan lukien vapaudenriisto.” (United Nation 1993).

Suomalaisessa lainsäädännössä henkeen ja terveyteen kohdistuvien rikosten määrittely on selkeä ja tähän nojaten väkivallasta on helppo puhua asiakkaiden kanssa. Lait ylläpitävät yhteiskuntamme arvoja. Väkivallattomuus, oikeus koskemattomuuteen ja itsemääräämiseen ovat keskeisiä arvoja Suomessa. Kuitenkin joissakin maissa lakien sijaan keskeinen elämän perusta on kunnia. Kunnia-ajattelun tarkoituksena on ylläpitää yhteiskuntajärjestystä ja pitää perhettä etusijalla käyttämällä valtaa. Valta on perheen isällä ja yhteisön miehillä. Kunnian sijaan on useimmiten tyttöjen ja naisten käyttäytymisen ja tekojen varassa. (Ala-Lipasti 2009, 21-22.) Suomessa valta on jokaisella yksilöllä itsellään. Monikulttuurisuudesta ja väkivallasta puhuttaessa helposti lähdetään keskustelemaan kulttuurieroista eikä oteta kantaa väkivaltaan rikoksena.

Käytännön auttamistyön näkökulmasta voin sanoa, että kulttuuriin tai kunniaan liittyvä väkivalta on lähisuhde- ja perheväkivallan alakäsite, tarkempi määritelmä väkivallan teolle tai uhalle, samalla tavalla kuin vaikkapa seksuaalinen tai taloudellinen väkivalta. Väkivaltaa ei voi poisselittää kulttuurilla, kunnialla, häpeällä, päihteillä eikä millään muullakaan. Väkivallan ehkäisyn ja katkaisun keinot vain ovat moninaisemmat kuin kahta ihmistä tai yhtä perhettä koskevassa väkivallassa. Jos väkivalta koskettaa isompaa yhteisöä kuin perhettä, on ratkaisuja haettava useiden eri tahojen yhteistyönä.

Suomessa syntyneistä naisista 27 222 ja miehistä 31 490 oli vuonna 2009 avioliitossa, avioliitossa tai rekisteröidyssä parisuhteessa ulkomaan kansalaisen kanssa (Tilastokeskus 2011a). Suurimmalla osalla, noin 80 prosentilla, Miehen Linjan asiakkaista on suomalainen puoliso (Sofia-asiakastietojärjestelmä 2011). Tämä selittyy sillä, että suomalaiset naiset tietävät, että väkivalta on rikos ja he osaavat hakea apua itselleen ja puolisolleen. Näin ollen espoolaisten maahanmuuttajamiesten puoliset liittyvät yleiseen lähisuhde- ja perheväkivaltilastointiin. Osa asiakkaista on liitossa muun kuin suomalaista alkuperää olevan kumppanin kanssa ja osa omasta maastaan kotoisin olevan kumppanin kanssa.

Suomessa lähisuhdeväkivaltaa on paljon, mutta sen piilorikollisen luonteen vuoksi todellista määrää on vaikea sanoa. Tilasto antavat kuitenkin jotain suuntaa. Vuonna 2011 Suomessa tehtiin tammikuun ja kesäkuun välillä 18 822 pahoinpitelyyn liittyvää rikosilmoitusta, tästä luvusta ei erikseen selviä lähisuhteissa tapahtuneet pahoinpitelyt. Vuosina 2002-2007 surmattiin 181 naista, keskimäärin 36 vuodessa. Näistä 68 prosentissa tekijöinä oli parisuhdekumppani. (Tilastokeskus 2011b; Lehti 2009, 1.)

Espoossa tehtiin vuonna 2010 1156 pahoinpitely (Rikoslain 21 luku: 5§-7§)- ja kolme henkirikosilmoitusta (21:1-3) sekä yksi pahoinpitelyn yhteydessä tehty henkirikos ja 27 raiskaukseen tai pakottamiseen (20:1-3) liittyvää rikosilmoitusta. Vuonna 2011 syyskuuhun mennessä oli tehty pahoinpitelyrikosilmoituksia 959 kappaletta ja 2 henkirikosilmoitusta. Raiskaukseen ja pakottamiseen liittyviä ilmoituksia oli tehty 28 kappaletta. Tästä tilastosta ei selviä erikseen lähisuhde- ja perheväkivaltaan liittyvät tapaukset. (Tilastokeskus 2011b.) Länsi-Uudenmaan poliisilaitoksen kotihälytystehtävistä 863 kappaletta oli kirjattu perheväkivallasta johtuviksi vuonna 2010 (Launiainen 2010, 7).

Rikosilmoitukset Espoossa	2010	9/2011 mennessä
Pahoinpitely	1156 kpl	959 kpl
Henkirikokset	3 kpl	2 kpl
Raiskaus tai pakottaminen	27 kpl	28 kpl

Taulukko 1: Pahoinpitelyihin ja raiskauksiin liittyvät rikosilmoitukset Espoossa 2010 ja 9/2011 (Tilastokeskus 2011b).

Vuonna 2002 poliisin tietoon tuli 444 maahanmuuttajiin kohdistunutta lähisuhdeväkivallan tekoa. Näistä teoista 360 kohdistui naisiin. Tekojen joukossa oli viisi tapausta, joissa motiivina oli perheen tyttöjen kunnian kontrollointi. Epäillyistä teoista suurin osa, 84 prosenttia, oli parisuhdeväkivaltaa. Epäillyistä tekijöistä 94 prosenttia oli miehiä, 161 tapauksessa epäilty oli

maahanmuuttaja ja 133 tapauksessa Suomessa syntynyt mies. (Sisäasiainministeriön poliisi-osasto 2003.) Vuonna 2005 maahanmuuttajanaisiin kohdistuvia väkivallan tekoja tuli poliisin tietoon 1204, joista 60 % luokiteltiin lähisuhdeväkivallan teoksi. Epäillyistä tekijöistä suurin osa oli miehiä (73 %), joista Suomessa syntyneitä oli 53 % ja ulkomaalaistaustaisia 43 %. (Korhonen & Ellonen 2007, 1.) Tuoreempaa tutkimusta Suomessa ei ole tehty maahanmuuttajanaisten kokemasta lähisuhdeväkivallasta. Olisikin paikallaan uudistaa se jo sen vuoksi, että monikulttuuristen perheiden määrä kasvaa jatkuvasti.

Miesuhritutkimuksesta vuodelta 2010 selviää, että parisuhteessa miehet ja naiset kokevat lähes yhtä paljon väkivaltaa. Joskus entisen tai nykyisen kumppanin taholta väkivaltaa oli naisista kokenut 35 % ja miehistä 22 % (N= 7171, joista 1918 miestä). Uhrin kokemus väkivallasta näyttäisi olevan erilainen sukupuolesta riippuen. Naisille väkivallasta on aiheutunut kolme kertaa enemmän psyykkisiä vammoja kuin miehille. Miehet kertoivat tässä tutkimuksessa, ettei väkivalta parisuhteessa pelota eikä oma kokemus aiheuta suurta huolta. Väkivallan muodoissa on myös eroja. Naiset ovat kokeneet enemmän kuristamista, lannistavaa ja nöyryyttävää kontrollia, kiinni tarttumista ja liikkumisen estämistä. Miehet ovat puolestaan kokeneet läimäisemistä, kovalla esineellä heittämistä ja mustasukkaista kontrollia. (Heiskanen & Ruuskanen 2010, 18, 22-24.)

Vuonna 2007 tehtiin tutkimus peruskoulun 6. ja 9. luokan oppilaille heidän kokemastaan väkivallasta. Uhritutkimukseen vastasi 13 459 oppilasta. Tutkimusta vertailtiin vuoden 1988 tutkimukseen. Tulokseksi tuli, että kokonaisuutena lasten ja nuorten kokema väkivalta perheissä on vähentynyt huomattavasti. Esimerkiksi tukistaminen on vähentynyt edellisestä vuoden 1988 tutkimuksesta 58 prosentista 25 prosenttiin (kokenut joskus elämänsä aikana). Yleisesti pojat ovat kokeneet tyttöjä enemmän väkivaltaa. Tekijänä on useimmiten poika tai mies. Perheessä tytöt ovat kokeneet poikia enemmän väkivaltaa. Tytöt raportoivat isien ja äitien käyttämää väkivaltaa, kuitenkin eniten raportoitiin äidin tyttöön käyttämää väkivaltaa. Ulkomaalaistaustaiset lapset ja nuoret kertoivat hieman enemmän perheessä kokemastaan väkivallasta, erityisesti ero vakavan väkivallan kokemuksissa oli huomattavampi: suomalaistaustaisista perheistä tulleet 9.luokkalaisista 4 % kertoi kokeneensa vakavaa väkivaltaa ja ulkomaalaistaustaisista 6 %. Ilmoittaessaan viimeisimmän väkivallan teon tekijän, olivat lapset ja nuoret kokeneet selvästi eniten väkivaltaa tutun kaverin tai sisaruksen käyttämänä. (Ellonen, Kääriäinen, Salmi & Sariola 2008, 33, 42, 59-60, 64-65, 172.)

Viimeisimmän teon tekijä oli	tytöt 6lk (N= 505)	pojat 6lk (N= 840)	tytöt 9lk (N=455)	pojat 9lk (N=588)
tuttu kaveri	33 %	67 %	28 %	64 %
sisko tai veli	41 %	16 %	28 %	6 %
isä	5 %	1 %	10 %	2 %
äiti	6 %	1 %	9 %	1 %
tuntematon	5 %	10 %	11 %	20 %

Taulukko 2: Lasten ja nuorten kokema väkivalta, viimeisimmän väkivaltaisen teon tekijän mukaan (Ellonen ym. 2008, 172).

Lapset ja nuoret näkevät kotona väkivaltaa. Uhritutkimuksessa tytöt raportoivat nähneensä väkivaltaa poikia useammin. Yhdeksäsluokkalaisista tytöistä yli joka neljäs oli nähnyt äitinsä tulleen haukutuksi tai uhatuksi viimeisen vuoden aikana. Isän on nähty tulleen uhatuksi harvemmin. Vakavan väkivallan kohdalla erot eivät ole suuret. Eniten vanhempien välillä on nähty henkistä väkivaltaa, kuudesluokkalaisista tytöistä ja pojista 12 % ja yhdeksäsluokkalaisista 23 %. Perheessä kuitenkin nähdään eniten sisaruksiin kohdistuvaa väkivaltaa. (Ellonen ym. 2008, 69-71.)

Nähty tai kuullut sisarukseen kohdistuvaa väkivaltaa	6.lk tytöt ja pojat (N= 7653)	9.lk tytöt ja pojat (N=5762)
henkistä	21 %	24 %
lievää fyysistä	9 %	10 %
vakavaa fyysistä	6 %	6 %
Nähty tai kuullut äitiin kohdistuvaa väkivaltaa		
henkistä	12 %	23 %
lievää fyysistä	4 %	5 %
vakavaa fyysistä	3 %	4 %
Nähty tai kuullut isään kohdistuvaa väkivaltaa		
henkistä	8 %	14 %
lievää fyysistä	1 %	3 %
vakavaa fyysistä	2 %	3 %

Taulukko 3: Keneen lasten ja nuorten näkemä väkivalta on kotona kohdistunut (Ellonen ym. 2008, 186).

Käytännön työssä on hyvä muistaa, että tutkimukset eivät koskaan pysty täysin kuvaamaan elämän moninaisuutta. Lähisuhdeväkivallan käyttöön voivat syllistyä miehet, naiset, lapset, isovanhemmat tai muut sukulaiset ja läheiset ihmiset. On hyvä pitää mielessä myös, että parisuhdeväkivalta voi olla molemminpuolista. Selkää tekijä-uhri-jaottelua ei aina voi tehdä eikä se välttämättä ole tarpeen, sillä tärkeintä on jokaisen ihmisen yksilöllinen tukeminen hänen hädässään.

3.2 Rikoksantorjunta ja sosiaalinen rikosten ehkäiseminen

Rikoksantorjunnan tavoitteena on lisätä turvallisuutta sekä ehkäistä ja vähentää rikoksia. Poliisin tehtävä torjua ja ennalta ehkäistä perheväkivaltaa on kirjattu kansalliseen rikoksantorjuntaohjelmaan ja sisäisen turvallisuuden ohjelmaan. Rikoksantorjunnan tavoitteena on ehkäistä sekä rikoksia että yksilöiden kehitystä rikosentekijäksi. Rikoksantorjunnan kartoittamisessa on otettava huomioon, kenellä on mahdollisuus vaikuttaa ennaltaehkäisevästi. Ennal-

taehkäisevät toimet voivat olla uusien menetelmien ja strategioiden käyttämistä jo olemassa olevissa toiminnoissa. (Rikksentorjuntaneuvosto 2000a, 18.) Tässä tapauksessa olemassa olevaa yhteistyömallia Espoossa poliisin, Lyömättömän Linjan ja Naistenavun kanssa voidaan käyttää pohjana nyt kehitettävälle yhteistyölle. Ulkomaalaislupayksikön perhesidekuulusteluissa on oiva paikka kuunnella herkällä korvalla monikulttuuristen perheiden eri jäsenten tilannetta.

Poliisin toiminta- ja taloussuunnitelmassa vuosille 2010-2013 yhtenä pääpainopisteenä on kotoutumisen kahdensuuntainen tukeminen, johon sisältyy erityisten turvallisuusuhkien käsittely, kuten joidenkin etnisten vähemmistöjen kohdalla esiintyvä kunniaan liittyvä väkivalta. Poliisi on aktiivisesti mukana kuntien turvallisuussuunnitelmissa, joissa luodaan yhteistyömuotoja lähisuuhdeväkivallan ennalta estämiseksi. Yhtenä poliisin strategisena tavoitteena on lähisuuhdeväkivallan väheneminen ja näihin liittyvien rikosten ilmoitusaktiivisuuden lisääntyminen. Rikksentorjunnan yhtenä toimintalinjana on lähisuuhdeväkivallan tunnistaminen ja varhainen puuttuminen yhdessä muiden toimijoiden kanssa siten, että piilorikollisuutta voitaisiin paljastaa. (Sisäasiainministeriön poliisiosasto 2009, 6, 8, 12, 15.)

Rikksentorjunnan apuna voidaan hyödyntää demografisia tietoja (Rikksentorjuntaneuvosto 2000a, 29). Espoolaisia oli vuodenvaihteessa 2010- 2011 247 970 henkilöä, joista 9,4 % puhui äidinkielenään muuta kuin Suomea tai Ruotsia eli 23 249 henkilöä (Espoon kaupunki 2011,7). Paras -hankkeen yhteydessä tehty arvio on, että vuonna 2030 muun kuin suomen- tai ruotsinkielisiä espoolaisia olisi 15 % väestöstä (Espoon kaupunki 2009, 2.) Jokainen Espooseen muuttava ulkomaalainen asioi Espoon pääpoliisiaseman ulkomaalaislupayksikössä maassa oleskeluun liittyvissä asiakirja-asioissa.

Kehittämishankkeen rikksentorjunnallinen konteksti on sosiaalinen rikosten ehkäiseminen. Sosiaalisessa rikosten ehkäisemisessä pyritään vaikuttamaan ihmisten alttiuteen tehdä rikoksia, antamalla tietoa, tarjoamalla palveluja ja neuvoja. Toisin sanoen ihmisiä pyritään valistamaan ja kasvattamaan heidän moraalista ajattelukykyään niin, etteivät he tekisi rikoksia. (Rikksentorjuntaneuvosto 2000b, 28.)

Oletuksena ei ole, että maahanmuuttajat olisivat sen alttiimpia käyttämään lähisuuhdeväkivaltaa kuin suomalaiset. On vain hyvä huomioida, että eri maissa on erilaiset lainsäädännöt ja tavat. Se, mikä meillä on laissa määritelty rikokseksi, ei sitä ole kaikissa maissa. Näin ollen ulkomaalaislupayksikkö on aitiopaikalla tarjoamassa neuvontaa ja ohjaamassa maahanmuuttajia tuen ja palveluiden piiriin. Naistenavussa resurssit riittävät vain väkivaltaa kohdanneiden naisten tukemiseen, sen sijaan miehiä voidaan ohjata Miehen Linjaan keskustelemaan yleisestikin omista kokemuksista ja tunteista, miehenä, vanhempana ja kumppanina toimimisesta suomalaisessa yhteiskunnassa. Mitä paremmin maahanmuuttajaa tuetaan kotoutumisvaihees-

sa, sen paremmin hän sitoutuu suomalaisiin normeihin ja arvoihin ja sen paremmin hän noudattaa myös lakia (Rikoksentorjuntaneuvosto 2000b, 28). Maahanmuuttajat kuuluvat riskiryhmään rikoksentekijöinä, ellei heille tarjota mahdollisuuksia oppia suomalaisesta lainsäädännöstä. Miehen Linjan työssä pyritään myös lisäämään miesten arjen valmiuksia ja kannustetaan miehiä, suomalaisia ja maahanmuuttajataustaisia, olemaan vuorovaikutuksessa toistensa kanssa.

Sosiaalinen rikosten ehkäisy ei tapahdu hetkessä, sillä muutokset tapahtuvat yksilöiden asenne- ja arvomaailmassa. Tämän vuoksi rikoksentorjunnan tuloksia voi olla vaikea tarkastella. (Rikoksentorjuntaneuvosto 2000b, 30.) Erityisesti tässä yhteistyössä ei voida varmasti osoittaa, millä toiminnalla on ollut vaikutusta vai ovatko vaikutukset yhteistoiminnallisia. Maahanmuuttajat kun ovat kotoutumisvaiheessa useissa eri palveluissa samanaikaisesti.

3.3 Verkostotyö

Kahden tai useamman organisaation muodostamaa yhteistyötä jonkin jaetun tavoitteen saavuttamiseksi kuvataan työn arjessa usein termillä verkostotyö. Verkostotyössä eri toimijoilla on jotain yhteistä, jaettavaa. Kehittämishankkeessa poliisilla, Miehen Linjalla ja Naistenavulla yhteistä ovat asiakkaat. Jokaisella toimijalla on oma erikoisalansa ja oma lähestymistapansa asiakkaaseen ja hänen asiaansa. Verkoston muodostuessa on väistämättä edessä sisäisiä ristiriitoja jo erilaisten toimintakulttuurien vuoksi. Vaikka tavoite olisi yhtenäinen, voi verkostossa olla myös erilaisia osatavoitteita ja eri lähestymiskulmia tavoitteen saavuttamiseksi. Verkostoissa on aina läsnä ennakoimatonta dynamiikkaa ja yllättäviä käänteitä. Jotta yhteiskehittely tulee mahdolliseksi, tulee toimijoiden muodostaa yhteinen käsitys työn kohteesta. Haastavaa onkin muodostaa yhteinen kohde ja puhua tästä. Usein erityisesti ongelmallisista asioista keskusteltaessa puheeseen syntyy korvikekohteita, joista kaikkien osallistujien on helppo puhua, mutta tämä ei kosketa varsinaista kohdetta. Esimerkiksi resurssien puute on korvikekohde, jolla kierretään varsinaisesta asiasta puhumista. (Engeström 2004, 83, 85, 110.)

Verkoston muodostamisen ja vakiinnuttamisen lisäksi kiinnostavaa on sen ylläpito. Verkostotyön prosessi ei pääty verkoston vakiintumiseen. Trendinä on puhua juurruttamisesta, mutta liian vahvat juuret estävät uudistumisen ja elämisen muuttumassa maailmassa. Organisaatiot eivät ole vain muodollisia rakenteita, vaan ne sisältävät myös sosiaalisia prosesseja. Jokaisessa organisaatiossa on myös oma persoonallisuutensa eli työkuulttuuri ja -ilmapiiri. Organisaation kulttuurissa on myönteisiä ja kielteisiä puolia. Sitoutuminen menneeseen heikentää mahdollisuuksia nähdä ajankohtaiset tarpeet ja tavoitteet. Toisaalta yhteinen kulttuuri luo yhteenkuuluvaisuuden ja viihtyvyyden tunnetta. (Engeström 2004, 78, 84-85; Sarala & Sarala 2010, 80.)

Erityisen tästä monialaisesta yhteistyöstä tekee sen monikulttuurinen konteksti. Monikulttuurisuudella voidaan käsittää kahden tai useamman organisaation välisten toimintakulttuurien erilaisuus. Tämän lisäksi toimimme monikulttuurisessa ympäristössä. Ulkomaalaislupayksikön asiakkaat ovat maahanmuuttajataustaisia tai monikulttuurisen perheen jäseniä. Miehen Linjassa joillakin työntekijöillä on maahanmuuttajatausta ja kaikki asiakkaat ovat kotoisin muualta kuin Suomesta. Miehen Linjassa etnisyyttä hyödynnetään kulttuurisesti ja sosiaalisesti työnteossa. Maahanmuuttajataustaiset työntekijät ovat perustyönsä ohella suomalaisen kulttuurin tulkkeja asiakkaille. (Hautaniemi 2001, 20-21.) Etnisten työntekijöiden etu on, lähtömaasta riippumatta, samankaltainen kokemus ulkomaalaisuudesta, ulkopuolisuudesta ja kotoutumisesta. Jokaisen kotoutumisprosessi on yksilöllinen, mutta toisen kokemusmaailmaan eläytyminen voi olla kantasuomalaista, aina Suomessa asunutta, työntekijää helpompaa. Joskus asiakkaan voi olla helpompi puhua sellaisen henkilön kanssa, jolle pystyy avoimesti puhumaan suomalaisuudesta, erilaisista tavoista, outoudesta, hullunkurisuudesta tai omista kielteisistä asenteista. Asettuminen yhdessä asiakkaan kanssa tilannekohtaisesti ja tilapäisesti ”me ja muut”- asetelmaan voi toimia asiakassuhteen luottamuksen rakentajana ja parhaimmillaan kotoutumisen edistäjänä.

4 Tavoitteena yhteistyömallin kehittäminen ja lähisuhdeväkivaltarikosten torjunta

Tavoitteena poliisin ulkomaalaislupayksikön kanssa on luoda yhteinen käytäntö siitä, miten Espoossa toimitaan monikulttuuristen perheiden kanssa silloin, kun lähisuhde- ja perheväkivallan uhka tai teot tulevat ulkomaalaislupayksikössä työskentelevien tietoon. Erityisesti silloin kun rikoksen tunnusmerkistöt eivät täyty. Tarkoituksena on luoda toimintamalli myös niihin tilanteisiin kun perheväkivallassa on niin sanotun kunniaväkivallan piirteitä. Yhteistyössä otetaan huomioon rikosentorjunnan näkökulma, lähisuhdeväkivallan ennaltaehkäiseminen ja maahanmuuttajataustaisten miesten ja naisten inhimillinen tukeminen suomalaisen yhteiskunnan jäseniksi.

Kehittämishankkeen ydintavoite on ennalta estää lähisuhde- ja perheväkivaltaan liittyviä rikoksia ja sosiaalisia ongelmia. Tavoite on tukea maahanmuuttajamiehiä toimimaan suomalaisessa yhteiskunnassa puolisona ja vanhempana niin, ettei lähisuhde- tai perheväkivaltaa esiintyisi. Tavoite on saada miehet osallistumaan toimintaan jo ennen kuin väkivaltaa on tapahtunut. Jos väkivaltaa on jo tapahtunut, ohjataan mies Väkivallan katkaisu -ohjelmaan. Puoliso ohjataan Naistenapuun.

Tavoitteena on myös kerätä Miehen Linjan asiakkaiksi tulevien henkilöiden kokemuksia lähisuhde- ja perheväkivallasta, mahdollisista väkivaltakäsityksiin liittyvistä kulttuurisista ristiriidoista sekä myönteisten ratkaisujen ja toimintatapojen löytämisestä. Kokemuksia kerätään keskustelemalla miesten kanssa yksilö- ja ryhmätapaamisilla ja kirjaamalla heidän ajatuksensa.

Tämän raportin tavoitteena on tarkastella monialaisen yhteistyömallin kehittämisen prosessia kehittävän työntutkimuksen kontekstissa. Olennaista on prosessiin osallistuvien työntekijöiden kokemus yhteistyön sujuvuudesta ja tavoitteiden saavuttamisesta. Tässä kehittämishankkeessa mallin luomisen lisäksi on erityisen oleellista oppia yhdessä ratkaisemaan ongelmia sekä keskustelemaan avoimesti lähisuhde- ja perheväkivallan ilmiöstä ja siihen puuttumisesta Espoon eri toimijoiden kesken. Dialogin avulla on tarkoitus lisätä tunnetta siitä, että olemme tekemässä jotakin yhdessä. Samalla tavoite on sitouttaa ihmisiä enemmän yhteiseen luomiseen tuomalla vaikuttamisen mahdollisuutta omaan työhön. (Wink 2010, 56). Tavoitteena on löytää hyviä keinoja siihen, miten kahden organisaation välille saadaan rakennettua toimiva ja käytännön työtä sekä asiakkaita palveleva toimintamalli.

Kehittämishankeraportin ydintavoitteena on pohtia,

1. mitkä tekijät edistivät
2. mitkä hidastivat yhteistyömallin alkuvaiheen rakentamista?

Tämä opinnäytetyö liittyy osaltaan laajempaan tutkimuskokonaisuuteen. Luottamusta Miehen Linjalla -arviointihanke (työnimi) on Oikeusministeriön rikosentorjuntaneuvoston rahoittama tutkimuskokonaisuus Miehen Linjan toiminnasta ja sen kehityksestä. Hanke toteutetaan vuosina 2010-2012. Tutkimustiimiä koordinoi Turun yliopiston sosiaalityön professori. Tutkimushankkeeseen osallistuu henkilöitä Lyömätön Linja Espoossa- ja Miehen Linja -toiminnoista, Espoon maahanmuuttajapalveluista sekä HUMAK-, Metropolia- ja Laurea-ammattikorkeakoulujen opiskelijoita AMK- ja YAMK -tasoisilla opinnäytetöillään.

5 Kehittävä työntutkimus yhteistyömallin rakentamisen pohjana

5.1 Asetelma tässä kehittämishankkeessa

Tarkastelen yhteistyömallin rakentamista kehittävän työntutkimuksen näkökulmasta. Kehittävä työntutkimus yhdistää käytännön kehittämistyön, tutkimuksen ja koulutuksen. Tarkoituksena ei ole tuottaa ulkoapäin uutta, vaan työntekijät jäsentävät ja muuttavat työtään yhdessä. Lähtökohtana on moniäänisyys: tutkijan ja tutkittavien näkökulmien esiintuominen ja näiden saattaminen dialogiin. Organisaatioissa ei ole yhtä tai kahta yhteistä näkökulmaa kehittämishankkeesta, vaan useita näkökulmia. (Engeström 1998, 12, 134.)

Kehittävän työntutkimuksen taustalla on kulttuurihistoriallisen toiminnan teoria, jonka Vygotski, Keontjev ja Luria työryhmineen ovat aloittaneet 1970- ja 1980- lukujen vaihteessa. Toiminnan teoriassa ihmistä ja käyttäytymistä ei tarkastella erillisenä ympäristöstään, vaan historiallisesti muuttuvina, kulttuurissa elävinä ja toisten kanssa toimivina. Toiminta on pää-tarkastelun kohteena. Suomalainen sovellus tästä on kehittävä työntutkimus, jossa tutkitaan työyhteisöjen ja organisaatioiden työtoimintoja. Tavoitteena on työssä tapahtuvien muutosten tarkastelu ja hallinta. (Engeström 1995, 11; Engeström 2004, 9.)

On tärkeää havainnoida ristiriitoja ja toimijoiden välille syntyviä ilmiöitä, jotka haastavat yhteistyömallin kehittämisen prosessia. Ristiriita voi olla esimerkiksi vuorovaikutuksen häiriö, kuten väärinymmärrys, erimielisyys tai torjunta. Jotta ristiriitoja voi havaita, täytyy toimintaa verrata kehittämishankkeen suunnitelmaan. Poikkeus suunnitelmasta voi olla myös innovaatio. Yksittäisen työntekijän innovaatio voidaan tulkita häiriöiksi, mutta saadessaan vastausta voi innovaatiosta syntyä uusi työskentelytapa tai väline. Kehittävän työntutkimuksen jäsentelyssä on tärkeää havaita häiriöissä oleva innovaatiomahdollisuus. Olennaista on tarkastella avoimesti kaikkea suunnitelmasta poikkeavaa. (Engeström 1995, 64-67.)

Kehittävä työntutkimus on osallistavaa tutkimusta, sillä työntekijät ovat paitsi tutkittavia, myös tutkimuksen aktiivisia osapuolia. Kehittämishankkeen edetessä työntekijöille tuotetaan tietoa, josta he voivat tarkkailla itseään ikään kuin peilistä. Peilin avulla työntekijät voivat eritellä ja arvioida toimintatapaansa. Samanaikaisesti kehityshankkeesta ja ristiriidoista muodostetaan hypoteettinen malli käyttäen avuksi historiallista analyysia. Hypoteettinen malli toimii suuntana kehittämistoiminnalle ja sitä testataan ja tarkennetaan peilin avulla. Peili kertoo työntekijöistä kovin omakohtaisesti ja siihen voi olla toisinaan haastavaa katsoa. Hypoteettinen malli puolestaan helpottaa asioiden katsomista ilmiöinä, erillisinä itsestä. Välitason analyysivälineet ovat ulottuvuuksia, kategorioita, malleja, joilla ”peilin” aineistoa voidaan käsitellä ja joiden avulla aineistoa voidaan tulkita toimintajärjestelmän ristiriitoja vasten.

Työntutkimuksen tehtävä on liikauttaa sykliä eteenpäin väliintuloilla. (Engeström 1995, 124-126.)

Tässä kehittämishankkeessa kehittävän työntutkimuksen asetelma muodostuu aiemman toimintamallin ja siinä nousseiden ristiriitojen kuvauksesta, aineiston keruusta, työntekijöiden ja tutkijan aktiivisesta toiminnasta hankkeen aikana. Yhteistyömallin alkuvaiheessa kootusta aineistosta muodostetaan välitason arviointi, jona tämä raportti toimii (kuvio 1).



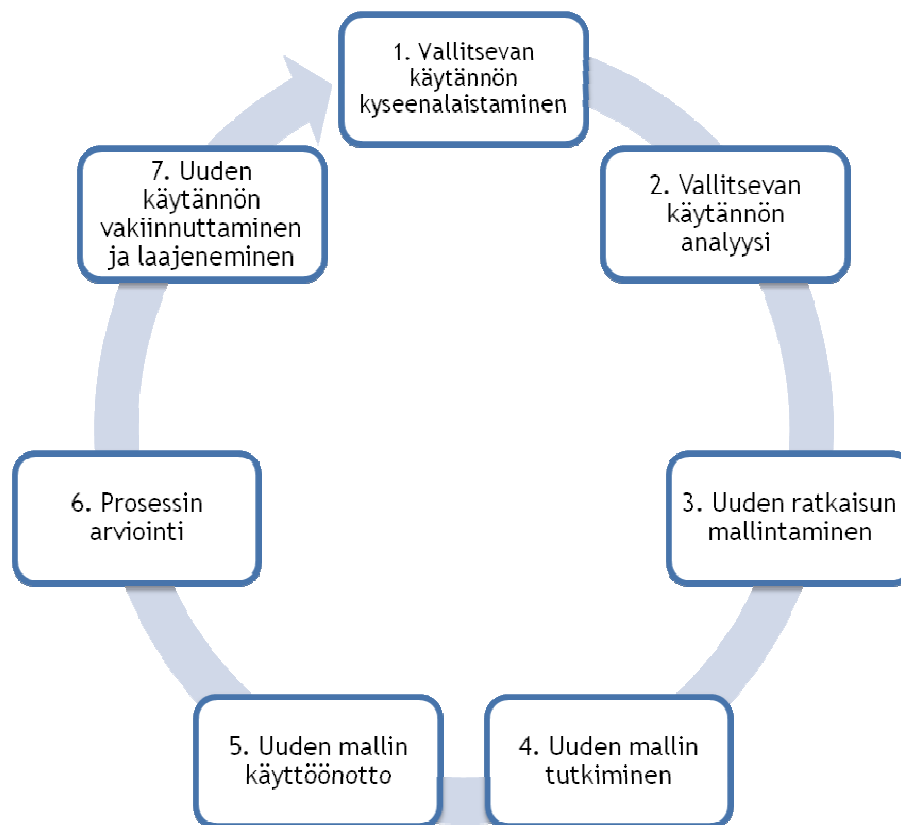
Kuvio 1: Kehittävän työntutkimuksen asetelma Miehen Linjan, Naistenavun ja Espoon pääpoliisiaseman ulkomaalaislupayksikön kehittämishankkeessa.

Aineistona eli peilinä käytetään kokous- ja havaintomuistioita ja reflektioita (katso tarkemmin luku 4.2.). Toimintajärjestelmän historiaa kuvataan kymmenen vuotta toimineen Perheväkivalta rikosprosessissa -yhteistyömallin kautta (katso luku 5.1). Ristiriidat eli perustelut toiminnan laajentamiselle kuvataan luvussa 5.2. Välitason analyysinä toimii tämä raportti kehittämishankkeesta. Välitason analyysin tavoitteena on antaa välineitä yhteistyömallin rakentamiselle jatkossa.

5.2 Ekspansiivisen oppimisen näkökulma

Työelämässä painotetaan yhteistyötä ja joustavuutta, yli organisaatorajojen menevää yhteistoimintaa. Tämä pakottaa organisaatiot siirtymään verkostomaiseen toimintatapaan. Päätöksenteko hajautuu, työntekijöiden osaaminen monipuolistuu ja johtajan roolista tulee enemmän ohjaava ja valmentava. Oppivan organisaation määritelmiä on monia, mutta niitä yhdistää oppimisen ja muutoksen välisen yhteyden korostaminen. Oppiminen on yhteydessä innovaatioon, muuttumiseen, osallistumiseen, toiminta- ja työskentelytavan muuttamiseen, delegointiin ja näitä edistävään johtamistapaan. (Sarala & Sarala 2010, 51, 54.)

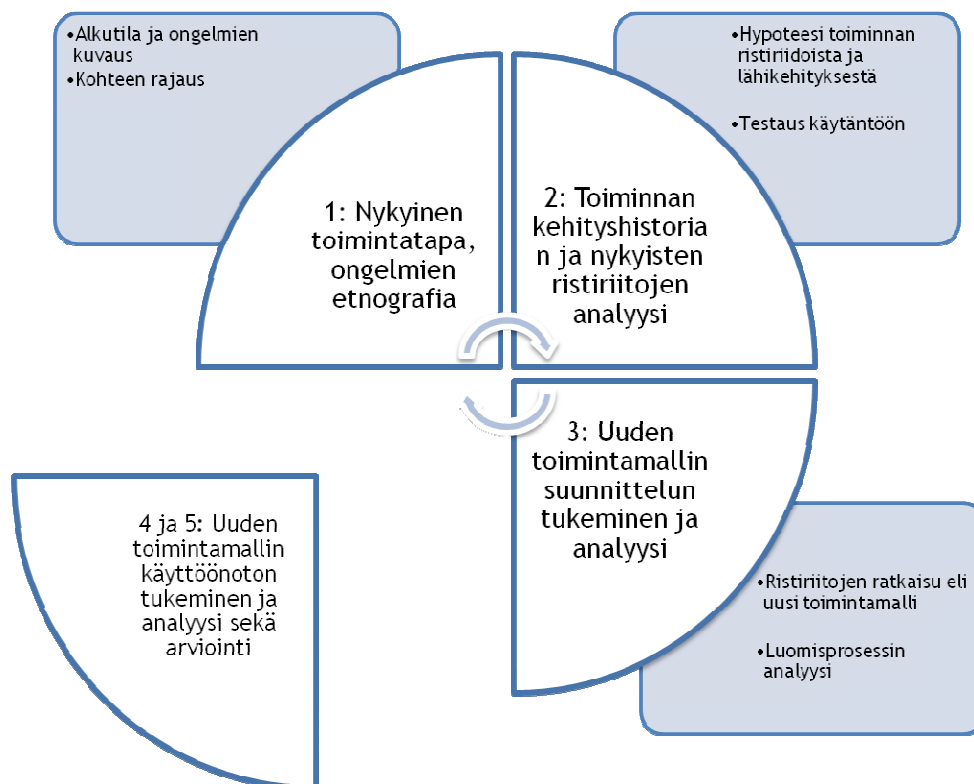
Ekspansiivinen oppiminen kuvaa organisaatioiden välisessä vuorovaikutuksessa tapahtuvaa uuden toimintamallin rakentamista ja toiminnan kohteen laajenemista. Merkittävien muutosten rakentuminen voi viedä vuosia, sillä oppiminen ei ole suoraviivaista, pikemminkin sykliä. Ekspansiivinen sykli on avoin ja se johtaa toimintajärjestelmän laadulliseen muuttumiseen. Syklin alkuvaiheessa hallitsee vakiintuneen toimintatavan sisäistäminen kokemuksellisen oppimisen kautta. Tästä poikkeavat uudet työtavat ja ajatukset ilmenevät ensin yksilöllisinä innovaatioina tai häiriöinä. Vähitellen vallalla olevan toimintatavan kritiikki lisääntyy ja ulkoistaminen vahvistuu ja saa hallitsevan aseman. Hiljalleen uuden toimintamallin käyttöönotto ja sen sisäistäminen saavat voimakkaamman merkityksen. Uusi toimintamalli vakiintuu, kunnes siihen tulee uusi häiriö ja sykli aloitetaan alusta. Kaikki eivät välttämättä osallistu aktiivisesti kehittämiseen eivätkä aktiivisetkaan ole aina samaa mieltä. Olennaista onkin uuden toimintamallin elinvoimaisuus, ei niinkään yksimielisyys. (Engeström 2004, 59-61, 88-89.)



Kuvio 2: Ekspansiivinen oppimismalli (Engeström 2004, 61).

Kehittävä työntutkimus valikoitui kehittämishankkeen viitekehikseksi sen itseohjautuvan luonteen vuoksi. Kehittävä työntutkimus on osallistavaa tutkimusta, jossa olennaista on reflektiivinen työote. Tarkoituksena ei ole antaa työntekijöille valmista toimintamallia vaan kehittää uudenlaista tapaa toimia yhdessä. Kehittämishankkeen välitason arviointia edustaa tämä opinnäytetyö, jonka tarkoituksena on esittää konkreettista havaintoa yhteistyön ongelmista ja jännitteistä. (Engeström 2004, 124-125.) Kehittävän työntutkimuksen vaiheiden analyysin avulla pyritään tässä kehittämishankkeessa edistämään oppimista ja dialogisuutta.

Kehittävän työntutkimuksen ja ekspansiivisen oppimisen syklimallit luovat kehityksen prosessin vaiheiden hahmottamiseksi. Mallin avulla voidaan tarkastella sitä, missä muutosprosessin vaiheessa ollaan menossa. Uusi jakso alkaa toimintatavan vähittäisestä häiriintymisestä, ei siis kokonaan uuden mallin käyttöönotosta. (Engeström 1995, 128-129, 136.) Käsillä olevassa kehittämishankkeessa huomio kohdistuu syklin alkuvaiheisiin, toiminnan ristiriitojen analyysiin ja uuden toimintamallin rakentamiseen. Uuden toimintamallin käyttöönotto, kokonaisuuden ja tulosten arviointi on edessä tulevaisuudessa.



Kuvio 3: Kehittävän työntutkimuksen vaiheet (Engeström 1995, 128).

Kehittävän työntutkimuksen ensimmäinen vaihe on alkutilan kuvaus. Kehittävän työntutkimuksen syklien vaiheiden rajat eivät ole tiukat, sillä jo alkutilan hahmottamisessa voidaan hankkia seuraavan vaiheen kannalta tärkeää tietoa esimerkiksi historiallisesta näkökulmasta. Tuotoksena alkutilasta on seuraavassa esitetty alkutilan ja siinä ilmenneiden ongelmien kuvaus sekä kohteen rajaus. (Engeström 1995, 128, 130-132, 136.)

Toisessa vaiheessa tarkastellaan sitä, mitä on tehty aiemmin ja mitä ristiriitoja siinä on nykyisyyteen. Tässä vaiheessa voidaan tarkastella toiminnan kehityshistoriaa, nykytoimintaa ja lähikehityksen tavoitteita. (Engeström 1995, 135.) Toisin sanoen tässä vaiheessa mietitään sitä, mitä aiemmin on tehty, missä kohdassa aiempi toimintatapa ei toimi ja mikä on hypoteettinen malli eli suunnitelma tulevalle toiminnalle.

5.3 Aineistonkeruumenetelmät

Aineistonkeruumenetelmänä on tarkka dokumentointi. Olen pitänyt päiväkirjaa ja muistioita yhteistyökumppaneiden keskusteluista. Lisäksi käytän koulutuksista saatuja palautteita, reflektiokeskusteluja ja omia havaintojani, joita olen kirjannut koko hankkeen ajan. Systematisemmin aineistoa olen kerännyt vasta syksystä 2010, kun ylempään ammattikorkeakoulututkintoon johtava koulutukseni alkoi.

Havainnointiani on haitannut oma kaksois- tai kolmoisroolini yhteisissä kokouksissa. Joskus olen ollut samanaikaisesti kokouksen puheenjohtaja, sihteeri ja havainnoija. Toisinaan olen ollut työntekijä, joka pohtii omaa rooliaan yhteistyössä ja samalla kirjaa muiden huomioita. Tällöin luonnollisestikaan ei ehdi kirjata kaikkea tarkasti. Tämän vuoksi yhteistyökumppaneiden suoria lainauksia on vähän. Kuitenkin asiasisällön, keskustelujen teemat olen mielestäni onnistunut tallentamaan vähintäänkin hyvin. Myös silloin kun itse ohjaa koulutusta, ei huomiokyky ole parhaimmillaan havainnoimaan koulutuksen osaanottajia.

Olen tehnyt muistiot ja omat muistiinpanot välittömästi kokouksien ja koulutusten jälkeen, jolloin asiat ovat olleet tuoreina muistissa. Kirjoittaminen on aina myös reflektiivistä, sillä havaittu, puhuttu ja koettu jäsennetään sanoiksi ja lauseiksi. Itsereflektiota olen käynyt läpi koko prosessin huhtikuusta 2010 marraskuuhun 2011. Tämä on ollut hyvä tapa ”keskustella” kirjoitetun aineiston kanssa, matkan päästä ja pysähtyen asiat näyttävät erilaisilta kuin suoraan tilanteessa kirjoitettuna.

Aineisto koostuu kokonaisuudessaan 14 muistiosta, jotka sisältävät kokousmuistioita, omia havaintojani, poliisin koulutustoiveet, yhden koulutuspalautteen, Linjojen sisäisen työryhmäreflektion sekä kolmen yhteistyötoimijan henkilökunnan kesken pidettyjä kokouksia. Kahdeksan muistiota sisältää omia muistiinpanojani ja yhden oman organisaationi kesken käydyn reflektion. Seurantaryhmän kokouksia on ollut neljä ja laajempia keskusteluja organisaatioiden kesken kaksi. Kokonaisuudessaan aineisto on 25 sivua (A4).

6 Yhteistyön kehittyminen vaiheittain

6.1 Nykyinen toimintatapa

Lyömättömässä Linjassa miehen työskentely alkaa siitä, kun hän jollain tavalla on tunnistanut käyttäytyneensä väkivaltaisesti. Asiakkaaksi tuleva mies saattaa hakeutua palveluun oma-aloitteisesti, puolison vahvasti kehottamana tai poliisin ohjaamana. Mies on useimmiten motivoitunut muuttamaan omaa käyttäytymistään, hän kokee tehneensä väärin ja haluaa oppia toimimaan rakentavasti perheessään tai lähisuhteessaan. Työskentelyn edetessä hän tarkastelee tekemiään valintojaan, ottaa vastuun teoistaan, kehittää väkivallattomuustaitoja ja lopulta osaltaan ennaltaehkäisee väkivaltaa. (Hautamäki 2011a, 8.)

Lyömättömään Linjaan ja Miehen Linjaan ohjautuu asiakkaita myös sosiaali- ja terveysalan toimijoilta, esimerkiksi työterveyslääkärin, perheneuvojan tai kriisityöntekijän neuvomana. Usea mies kertoo kuulleensa palvelusta ystävältä tai työtoverilta tai löytäneensä palvelun Internetistä. Osa asiakkaista ohjautuu myös Espoon pääpoliisiaseman väkivaltarikostutkijoiden neuvomana.

Lyömätön Linja Espoossa on kehittänyt yhdessä Espoon poliisin väkivaltarikosyksikön ja kihlakunnan syyttäjäosaston kanssa Perheväkivalta rikosprosessissa -yhteistyömallin, jota on toteutettu kymmenen vuoden ajan. Perheväkivalta rikosprosessissa -yhteistyömallissa Espoon poliisin väkivaltarikosyksikön tutkijat pyytävät epäillyltä luvan ilmoittaa hänen yhteystietonsa Lyömättömän Linjan tai Miehen Linjan työntekijöille. Työntekijä ottaa yhteyttä mieheen ja sopii hänen kanssaan työskentelyn aloittamisesta. Kymmenen vuoden aikana poliisin ohjaamia miehiä on tavattu Linjoilla vähintään kerran 225 kappaletta (Lyömätön Linja Espoossa 2011) eli miehiä on tavoitettu noin 25 vuodessa. Tutkija pyytää kuulusteluissa myös uhrin luvan hänen yhteystietojensa ilmoittamiseksi Espoon Turvakodin Naistenapu -avopalvelun työntekijälle. Asiakkuus ja Väkivallan katkaisu -ohjelmaan osallistuminen eivät sellaisenaan ole vaihtoehto rikosseuraamukselle. Väkivallan katkaisu -ohjelma voi kuitenkin ehkäistä miehen syyllistymistä rikokseen uudelleen. (Hautamäki 2011a, 1.)

6.2 Ristiriidat toiminnassa

Miehen Linjan työskentelyssä on havaittu, että maahanmuuttajamiehet eivät hakeudu palveluun yhtä oma-aloitteisesti kuin kantasuomalaiset miehet. Maahanmuuttajamiesten kanssa työskentely on hedelmällisimmillään, kun lähisuhde- ja perheväkivallan teemaa lähestytään lähisuhdeväkivaltaa ennaltaehkäisevästä näkökulmasta. Miehen Linja on järjestänyt muun muassa Espoon maahanmuuttajapalveluiden kanssa yhteistyössä miesryhmiä, joissa käsiteltä-

vät teemat liittyvät vanhemmuuteen, parisuhteeseen sekä miehen ja naisen rooliin suomalaisessa yhteiskunnassa. Ennaltaehkäisevien ryhmien kautta miehet ovat tunnistaneet, mikä suomalaisessa yhteiskunnassa katsotaan väkivallaksi ja millaiset asiat täyttävät rikoksen tunnusmerkit. Muutamia miehiä on tullut yksilökeskusteluihin ennaltaehkäisevien ryhmien kautta, kun he ovat oivaltaneet käyttäytyneensä väkivaltaisesti perheessään.

Väkivaltarikostutkijoiden Linjoille ohjaamista 225 miehestä vain 11 on ollut maahanmuuttaja-taustaista. Myös näiden lukujen valossa ennaltaehkäisevän ja tiedottavan työn kehittäminen on paikallaan. Edellä kerrotun vuoksi Miehen Linjan toiminnassa painottuu koko ajan enemmän lähisuhde- ja perheväkivaltaa ennaltaehkäisevä näkökulma. Myös poliisiin yksi päätehtävä on rikosten ennalta estäminen (Poliisi 2011a). Espoon poliisin ulkomaalaislupayksikössä on vuosittain noin 7000-8000 asiakaskäyntiä (henkilökohtainen tiedonanto Pitkämäki 23.4.2010). Erityisesti työntekijät, jotka käsittelevät oleskelulupia ja maasta karkottamisia kuulevat asiakkailtaan lähisuhde- ja perheväkivallasta tai sen uhasta. He ovat työssään havainneet tarpeen ohjata asiakkaita avun piiriin, myös silloin kun rikosta ei vielä ole tapahtunut (henkilökohtainen tiedonanto Kallio 23.4.2010).

Kehittämishanke sai alkunsa siitä, etteivät nykyiset toimintatavat olleet riittäviä asiakkaiden tavoittamiseksi. Alkuperäinen ajatus maahanmuuttajamiesten uudenlaiseen kohtaamiseen ja tavoittamiseen syntyi Lyömättömän Linjan johtajan ja Länsi-Uudenmaan poliisilaitoksen rikosentorjuntasektorin johtajan keskusteluissa. Molemmat henkilöt olivat alun perin suunnittelemassa ja toteuttamassa yhteistyömallia väkivaltarikostutkinnan, syyttäjänosaston ja Lyömättömän Linjan kesken.

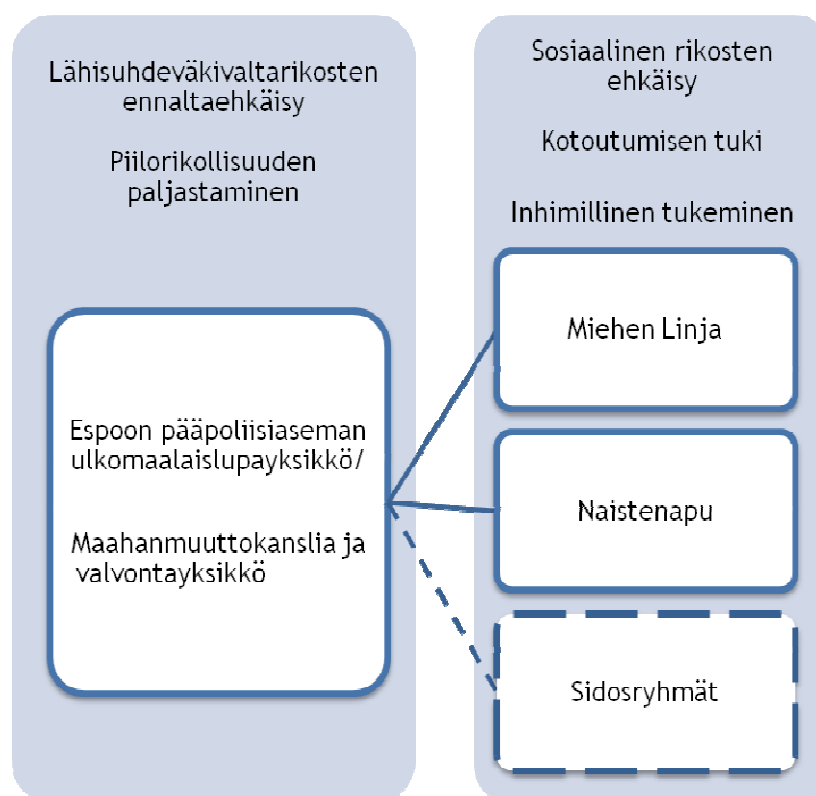
Nämä henkilöt muistelivat seurantaryhmän kokouksessa, kuinka kymmenen vuotta sitten yhteistyön kehittämisessä oli haasteita. Haasteina olivat kaikkien työntekijöiden sitouttaminen toimimaan systemaattisesti asiakkaita neuvomalla ohjaamaan tukipalveluihin. Tarvittiin henkilökohtainen oivallus siitä, miten Lyömätön Linja Espoossa ja Naistenapu toimivat, miten se hyödyntää asiakkaita ja työntekijää itseään ja toimii rikosenuusintaa ehkäisevästi. Nykyiseen toimivaan yhteistyöhön on päästy pääasiassa vuosittaisten yhteistyön kehittämisen ja seuraamisen merkeissä järjestettyjen palaverien vuoksi, johon on mahdollisuuksien mukaan osallistuneet kaikki työntekijät. Näin on saatu luotua henkilökohtainen kontakti ja yhteishenki.

6.3 Kohteen rajaus

Kehittämishanketta ideoitiin alkuvuodesta 2010 Miehen Linjan ja Naistenavun työntekijöiden kesken. Miehen Linjan johtaja ja Espoon pääpoliisiaseman väkivaltarikosyksikön rikosylijohtaja järjestivät tapaamisen lupapalvelulinjan johtajan kanssa huhtikuussa 2010. Kokoukseen osallistuivat edellä mainittujen lisäksi Miehen Linjan ja Naistenavun työntekijät, jotka

oli jo sisäisesti asetettu kehittämishankkeen vastaaviksi työntekijöiksi, sekä poliisilta komisario. Kokouksessa Miehen Linjan ja Naistenavun työntekijät esittelivät lupapalvelulinjan johtajalle jo tehtyä yhteistyötä poliisin kanssa, omaa työtään väkivallan tekijöiden ja uhrien auttamiseksi sekä ajatusta yhteistyön laajentamisesta. Hän kiinnostui ideasta ja antoi tukensa sen eteenpäin kehittämislle poliisin sisällä. Komisario asetettiin poliisin sisäiseksi vastuhenkilöksi.

Kehittämishankkeen tavoitteiksi nousivat lähisuhdeväkivaltarikosten ennaltaehkäisy, piilorikollisuuden paljastaminen sekä monikulttuuristen perheiden inhimillinen auttaminen ja maahanmuuttajien kotoutumisen tukeminen. Tavoitteena on myös toimia ammattieettisesti siten, että työntekijä voi todeta toimineensa ihmisoikeuksia kunnioittaen ja yhteiskunnallista tehtäväänsä palvellen. Eri toimijoilla on omat osa-tavoitteensa: poliisilla enemmän rikollisuuden ehkäisyyn ja vähentämiseen liittyvät tavoitteet ja sosiaalialan toimijoilla yksilöiden tukemiseen tähtäävät tavoitteet (kuvio 4).



Kuvio 4: Poliisin ja sosiaalialan toimijoiden osa-tavoitteet kehittämishankkeessa.

Kohteeksi muodostui toimintamallin kehittäminen ulkomaalaislupayksikköön niissä tapauksissa kun lähisuhdeväkivallan uhka tai teot tulevat työntekijöiden tietoon. Alustavasti sovittiin myös, että Miehen Linja ja Naistenapu järjestävät poliisin henkilökunnalle koulutusta lähisuh-

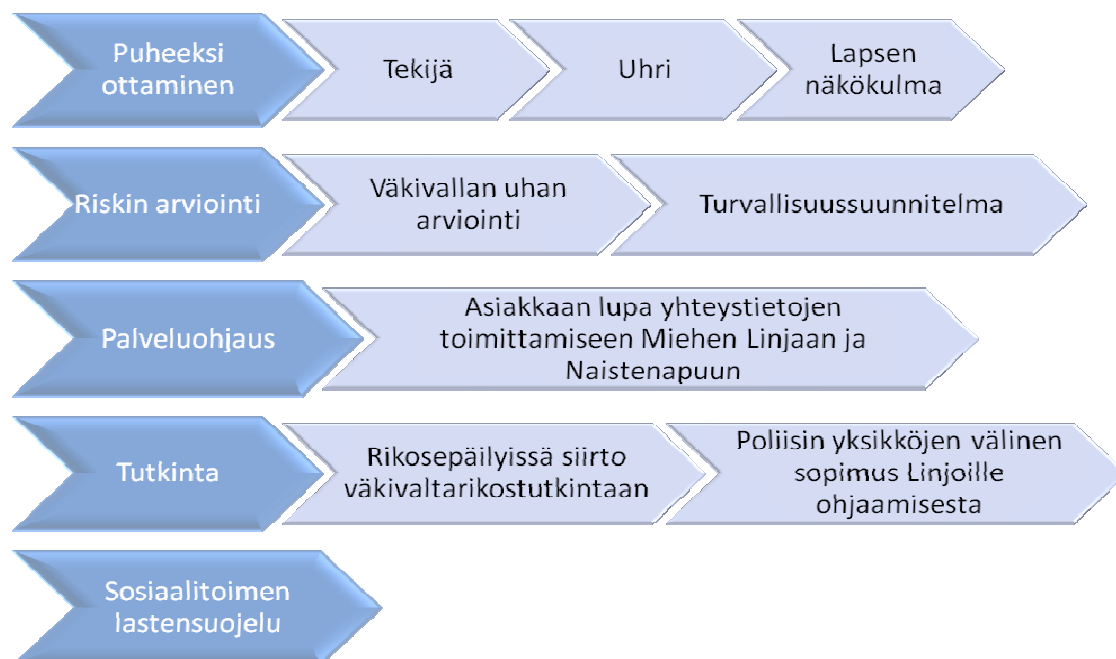
deväkivallasta, puheeksi ottamisesta ja ennaltaehkäisystä. Kokouksessa sovittiin, että touko-kuussa 2010 järjestetään uusi tapaaminen Miehen Linjan tiloissa.

6.4 Uuden toimintamallin suunnittelu

Uuden toimintatavan suunnittelu on usein pitkäaikaista ja polveilevaa ja se rakennetaan ratkaisuksi ristiriitoin aiemman toiminnan sisällä (Engeström 1995, 146). Hahmottelin suunnitelman yhteistyön kehittämisen aikataululle ja toimenpiteille. Tämä suunnitelma perustui aiemmassa kokouksessa käytyyn keskusteluun ja historiatietoihin jo käynnissä olevasta Perheväkivalta rikosprosessissa -yhteistyömallista sekä niistä ristiriidoista, joita toiminnassa oli havaittu.

Johtavana ajatuksena oli koko ajan, miten voimme yhdessä parhaiten tukea maahanmuuttajia ja monikulttuuristen perheiden jäseniä tilanteessa, jossa heidän elämässään on lähisuhdeväkivaltaa. Suunnitelman pohjaksi tuli jo käynnissä oleva yhteistyö väkivallan katkaisuun ohjauksesta. Laajennetussa yhteistyössä otetaan huomioon myös erityistä tietoa ja neuvoa tarvitseva asiakasryhmä ja pyritään sitä kautta lähisuhdeväkivallan ehkäisyyn.

Uuden toimintamallin suunnittelemiseksi kutsuttiin Miehen Linjan tiloihin laajemmin henkilökuntaa. Kuitenkin päävastuu suunnittelusta oli minulla ja ajattelin, että keskustelun pohjaksi teen dian pääasioista, jotka pitää huomioida kun epäilee tai kuulee jonkun kokevan tai käyttävän lähisuhdeväkivaltaa (kuvio 5).



Kuvio 5: Kokouksessa 12.5.2010 esitellyt asiat, jotka pitää ottaa huomioon lähisuhdeväkivaltaan liittyvissä asiakastapauksissa.

Tämän lisäksi ajattelin, että kokouksessa on hyvä jutella yhdessä siitä, millaiset lähtötason tiedot ulkomaalaislupien henkilökunnalla on lähisuhdeväkivallasta ja monikulttuurisuudesta. Mitä tietoa tai taitoja he tarvitsevat, jotta he rohkaistuvat kysymään väkivallasta asiakkaalta?

6.4.1 Prosessikoulutuksen käynnistys

Toukokuussa 2010 koolle kutsuttiin laajemmin henkilökuntaa: ulkomaalaislupayksikön keski-johtoa ja käytännön työntekijöitä sekä koko Lyömättömän Linjan ja Miehen Linjan henkilökunta.

Kokouksessa keskusteltiin siitä, miten lähisuhde- ja perheväkivalta näkyy ulkomaalaislupayksikön asiakasperheissä. Esiin tuli, että kaksikulttuurisissa parisuhteissa näkyy suomalaisten naisten tasa-arvoon pyrkivä asenne. Naisilla on tietoa lähisuhdeväkivallasta, rohkeutta kertoa siitä ja ottaa yhteyttä viranomaisiin. Miehen Linjan työntekijät kertoivat, että suurimmalla osalla, noin 80 prosentilla, asiakkaista on suomalainen puoliso.

Ulkomaalaislupayksikön työntekijät kertoivat, että heillä esiin tulevat lähisuhdeväkivallan teot liittyvät oleskeluluvan menetyksellä uhkailuun ja kiristykseen tai kiusaamiseen, kuten

passin pois ottamiseen. Poliisin työntekijät pohtivat myös sitä, että kysyttäessä perhesidekuu-
lusteluissa saattaisi tulla esiin taloudellinen väkivalta liittyen esimerkiksi siihen, että jokaisel-
la on oikeus omaan tiliin ja päätösvaltaan omien rahojen käyttämisestä. Poliisi kertoi menet-
televänsä nykyisin niin, että naisia neuvotaan rikosilmoituksen tekemiseen, johon kuitenkin
on vähän halukkuutta. Keskusteltiin siitä, miten tärkeää olisi neuvoa asiakkaita myös inhimil-
lisen tuen piiriin eli tässä tapauksessa Miehen Linjaan ja Naistenapuun. Kokouksessa puhuttiin
myös ennaltaehkäisevän työtteen merkityksestä, sillä kotoutumisaika on kolme vuotta, jol-
loin on mahdollista vaikuttaa asenteisiin ja antaa tietoa kunnan palveluiden lisäksi poliisissa
ja kansalaisjärjestöissä.

Miehen Linjan työntekijät esittelivät alustavan suunnitelman yhteistyön kehittämiseksi. Sovit-
tiin, että Miehen Linjan ja Naistenavun järjestämä prosessikoulutus aloitetaan syksyllä 2010.
Kokouksessa 12.5.2010 aikatauluksi sovittiin seuraavaa:



Kuvio 6: Kokouksessa 12.5.2010 esitetty kehittämishankkeen alustava suunnitelma ja aikataulu.

Kokouksessa sovittiin myös vastuuhenkilöt yhteistyömallin kehittämiseksi. Seitsemästä avainhenkilöstä muodostettiin seurantaryhmä, jonka tehtäviksi sovittiin käytännön järjestelyt prosessikoulutusten läpiviemiseksi, koulutusten suunnittelu ja toteutus, työntekijöiden motivointi

ja tiedotus sekä yhteistyömallin kokonaisvaltainen kehittäminen käytännön työntekijöiltä nousevien havaintojen ja kokemusten myötä.

Toukokuussa 2010 tehtäväksi vastuuhenkilöille jaettiin poliisin henkilökunnan koulutustarpeiden ja toiveiden selvittäminen, yleisen kehittämishankkeen infotilaisuuden ja prosessikoulutusten aikataulun ajankohtien suunnittelu sekä prosessikoulutuksen suunnittelu. Koulutuksia sovittiin järjestettäväksi aina kaksi samansisältöistä työjärjestelyiden vuoksi.

Poliisi lähetti koulutustoiveet sähköpostin välityksellä Miehen Linjalle 24.6.2010. Lupakansliassa oli pohdittu niitä tilanteita, joissa väkivalta tulee esille. Eniten on erotilanteita, joissa puoliso kertoo väkivaltaisesta käyttäytymisestä siksi, että haluaa entisen puolison oleskeluluvan peruutusta. Joissain tapauksissa tämä nähtiin myös kiristyskeinona. Lupakansliassa oli keskusteltu puheeksi ottamisen vaikeudesta tilojen vuoksi: kanslia on avoin tila, jossa on muita henkilöitä kuulemassa keskustelut. Henkilökuntaa mietitytti myös asiakkaan reagointi, jos hänen kanssaan otettaisiin väkivalta puheeksi. Toive oli, että kansliaan voisi saada esitteitä seinälle ja asiakkaiden saataville.

Koulutustoiveiksi nousivat:

- tilanteen tunnistaminen
- miten tilanteessa toimitaan
- miten ja milloin asian voi ottaa esille
- mihin ja kenelle henkilön voi ohjata

(24.6.2010 maahanmuuttokanslian koulutustoiveet).

Valvontayksikössä mieleen oli noussut muutamia lähisuhdeväkivaltatilanteita, joita työssä oli tullut aiemmin vastaan. Nämäkin tapaukset olivat liittyneet erotilanteeseen. Mies on uhannut väkivallan teolla, pahoinpitelyllä tai tappamisella, jos nainen ottaa eron. Muistissa oli myös yksi tapaus, isä ja veljet olivat pahoinpidelleet tyttöä ja uhanneet tappaa hänet, jollei hän mene naimisiin isän valitseman miehen kanssa.

Koulutustoiveiksi nousivat:

- miten tapahtumia lähestytään oikein ja loukkaamatta kumpaakaan osapuolta
- miten asia otetaan esille
- miten se tehdään mahdollisimman älykkäällä tavalla
- miten huomioidaan asiaan kuuluva lainsäädäntö

(24.6.2010 valvontayksikön koulutustoiveet).

Syyskuussa 2010 Miehen Linjan ja Naistenavun avaintyöntekijät kokoontuivat suunnittelemaan poliisin henkilökunnalle suunnattavaa kehittämishankkeen infotilaisuutta ja prosessikoulutuk-

sen aloitusta. Yhdessä käytiin läpi poliisin etukäteen lähettämät koulutustoiveet ja asiakastilannekuvaukset. Aiemmistä keskusteluista ja koulutustoiveista katsoen näytti siltä, että valvontayksikön henkilökunnalla on perustiedot lähisuhdeväkivallasta, sillä he ovat koulutukseltaan poliiseja. Sen sijaan kanslian henkilökunta ei ole saanut poliisikoulutusta ja heidän alkutietonsa ovat eritasoisia.

Päädyttiin siihen, että kehittämishankkeen esittelyn yhteydessä pidettäisiin kanslian ja valvontayksikön työntekijöille peruskoulutus ja kertaus lähisuhdeväkivallan ilmiöstä. ”Perusluento” oli myös poliisin johdon toive, joten päädyimme tekemään hyvin perustasoista tietoa sisältävän koulutuspaketin, jota elävöitettiin käytännön työn esimerkein. Teemoina olivat lähisuhdeväkivallan tunnistaminen, puheeksi ottaminen, turvallisuuden varmistaminen, uhrin ja tekijän näkökulma, lastensuojelullinen näkökulma, kulttuurisensitiivisen asiakastyön perusteet, ja Miehen Linjan ja Naistenavun toiminta.

Lisäksi päädyttiin siihen, että valvontayksikön henkilökunnalle järjestetään jatkossa keskustelupaikalla prosessikoulutus, jossa teemoihin olisi mahdollista pureutua tarkemmin ja oman työn näkökulmasta. Näissä koulutuksissa alustava ajatus oli nostaa seuraavia teemoja lähempään tarkasteluun: kunniaväkivallan erityispiirteet, kulttuurisensitiivinen asiakastyö, lastensuojelun, Miehen Linjan ja Naistenavun ammattitaidon hyödyntäminen omassa työssä ja yhteisen ”Espoon mallin” luomisesta. Pohdittavaksi nousi myös se, tarvittaisiinko koulutukseen mukaan edustaja väkivaltarikosyksiköstä tai syyttäjänosastolta, jos esiin nousee kysymyksiä lainsäädännöstä.

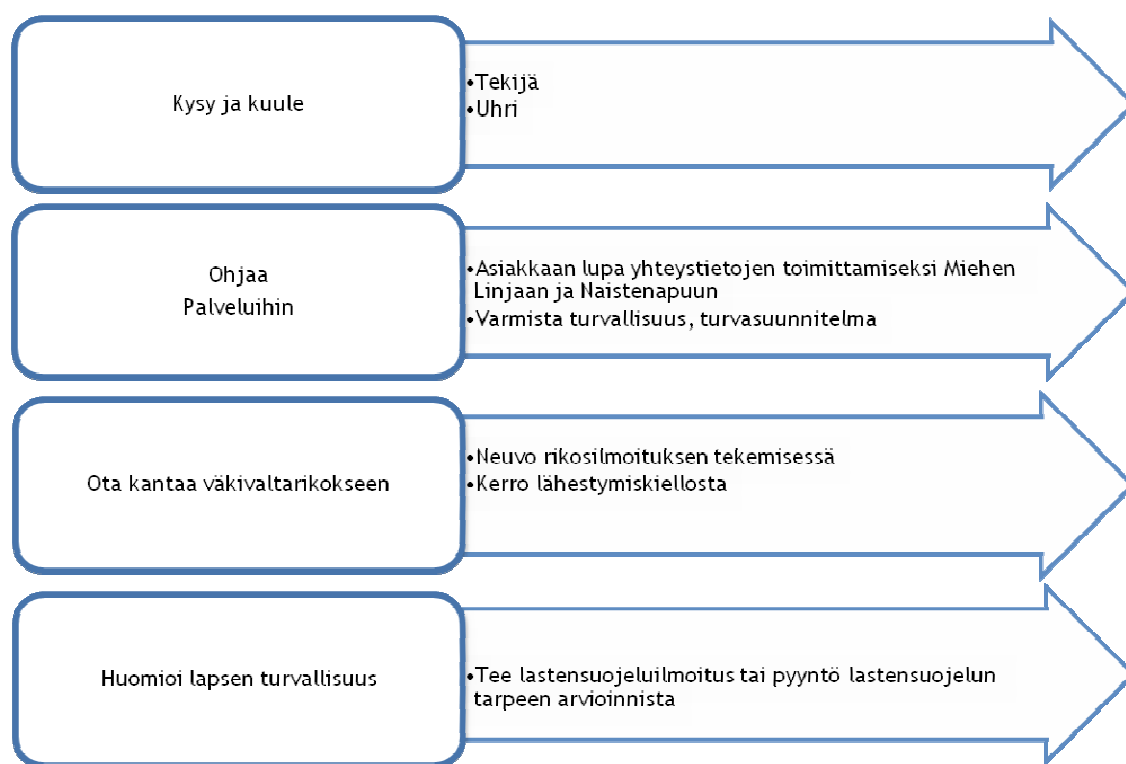
Syyskuussa 2010 sovittiin sähköpostitse poliisin avainhenkilön kanssa, että koulutuspäivä järjestetään 23.10.2010 siten, että kaksi samansisältöistä kahden tunnin koulutuspakettia pidettiin samana päivänä. Koulutuksiin osallistui 8 + 8 henkilöä eli 16 lupakanslian ja valvontayksikön työntekijää.

Koulutuksen (23.10.2010) alkutilanne oli hieman epäselvä, kysyimme oliko henkilökunnalle jo kerrottu yhteistyöhankkeen taustasta ja tavoitteista. Tähän ei tullut selvää vastausta, ehkä aamun varhaisella hetkellä oli vaikutuksensa tähän. Pikaisesti kuitenkin kerroimme, miksi ja mitä olemme tulleet heille kertomaan. Kerroimme myös, ettei tarkoituksena ole kaataa tietoa, vaan pyrkimys on yhdessä keskustella teemoista ja miettiä yhteistyön rakentamista.

Työntekijöitä yritettiin aktivoita, siinä vaihtelevalla menestyksellä onnistuen. Ensimmäisen koulutuksen osallistujat olivat silminnähden turhautuneen oloisia. Tästä voi päätellä, että käsitellyt asiat olivat heille tuttuja. Toisessa koulutuksessa osallistujat olivat huomattavasti kiinnostuneempia ja aktiivisia. Oli selvää, että ensimmäiseen ryhmään oli sattunut kokeneempia poliisikoulutuksen saaneita henkilöitä. Toisessa ryhmässä osallistujille tuli selvästi

uutta tietoa ja he osallistuivat enemmän keskusteluun ja kysyivät rohkeasti. Erityisesti lastensuojeluilmoitusvelvollisuus puhutti. Selkeistä pyynnöistä ja valmiista palautelomakkeesta huolimatta saimme vain yhden palautteen. Palautteen antanut henkilö koki saaneensa uutta tietoa ja hän piti esityksen ”elävyydestä”.

Koulutuksessa esiin nousivat selkeimmin kysymykset siitä, milloin lähisuhdeväkivalta on selkeää, että asiakkaat siirretään väkivaltarikostutkintayksikköön ja lastensuojeluun. Nämä kysymykset nousivat kansliahenkilökuntaan kuuluvilta työntekijöiltä. Heille oli epäselvää, milloin lastensuojeluilmoitus pitää tehdä ja kuka sen tekee. Tähän työnantajalta toivottiin selkeää ohjeistusta. Toimintamallin pohjaksi hahmoteltiin ”rautalanka” -malli, josta keskusteltiin koulutuksessa (kuvio 7). Koulutuksen diatiivistelmät annettiin kaikille osallistujille.



Kuvio 7: Koulutuksessa 23.11.2010 esitetty toimintaohje ulkomaalaislupayksikön henkilökunnalle.

Koulutuksessa tuli myös esille ”harmaan alueen” tapaukset eli väkivallan uhka tai teot silloin, kun rikoksen tunnusmerkit eivät täyty. Tällaisia tapauksia varten olisi hyvä pohtia sitä, mistä yksittäinen työntekijä saa tukea, saako sitä omasta tiimistä, väkivaltarikostutkijoilta, Miehen Linjasta, Naistenavusta, syyttäjältä tai lastensuojelusta.

6.4.2 Työryhmäreflektio suunnan kirkastajana

Tammikuussa 2011 Miehen Linjan ja Lyömättömän Linjan työntekijät järjestivät sisäisen reflektion poliisin kanssa tehtävästä yhteistyöstä. Kehittämistyöstä vastaavat työntekijät kertoivat jo tehdystä ja omista kokemuksistaan poliisin kanssa työskentelystä. Toivoimme peiliä ja ideoita omalta työryhmältämme siihen, miten voisimme itse toimia paremmin, jotta yhteistyö lähtisi käyntiin. Keskustelut lähtivät liikkeelle kollegani sanoista:

”Monta asiaa pitää tapahtua, ennen kuin Poliisi tarttuu luuriin ja soittaa meille”.

(Miehen Linjan työntekijä 18.1.2011 työryhmäreflektiossa)

Puhuimme siitä, kuinka tärkeältä tuntuu ”hajottaa” poliisin oma toimintakulttuuri. Ennakkoletuksena oli, että Poliisi on hierarkkinen, hyvin erilainen kuin sosiaalialan järjestön asiantuntijoista muodostuva itsestään ohjautuva, innovatiivinen ja yrittäjämäinen toimintakulttuuri. Ajateltiin, että seuraava tapaaminen olisi hyvä järjestää Miehen Linjan tiloissa, jotta ulkomaalaislupayksikön henkilökunnalle tulisi tutuksi paikka ja henkilöt. Vieraassa paikassa pitäisi myös olla ”enemmän hereillä”, koska ei tiedä mitä ja miten asiat tapahtuvat.

Ideoimme, että prosessikoulutuksen alun olisi hyvä olla toiminnallinen, osallistava ja aktiiviva. Sellainen, että asioita pohditaan oman työn ja omien vaikuttamismahdollisuuksien kautta, ei ulkokohtaisesti. Mietimme, että henkilökohtaisella tasolla olisi hyvä saada jokainen pohtimaan omia asenteita ja mielikuvia maahanmuuttajista ja käsityksiä monikulttuurisista suhteista. Olennaista työskentelyssä on myös asiakkaan kohtaaminen ja vuorovaikutus sekä tulkin välityksellä keskustelun erilaisuus. Ajattelimme oman perustehtävän pohtimisen tuovan ajatuksia siihen, miksi asiakkaiden tukeminen on tärkeää muillakin kuin asiatasolla. Edelleen henkilökohtaisella tasolla olisi hyvä oivaltaa se, miksi ja miten Miehen Linja ja Naistenapu helpottaa omaa työntekoa. Toisaalta olisi hyvä miettiä myös niitä ennakkoluuloja, joita maahanmuuttajilla voi olla poliisiviranomaisia kohtaan. Erityisen tärkeää olisi keskustella erilaisista tavoista olla vuorovaikutuksessa. Poliisit olivat aiemmin kertoneet siitä, kuinka jotkut maahanmuuttajat kertovat koko elämäntarinansa ja sukulaistenkin tarinat. Kertomus on tuntunut työntekijästä asiaan kuulumattomalta, mutta tämä on ollut asiakkaan tapa kertoa hänen olevan hyvä ihminen, jota suku ja yhteisö arvostavat. Se on ollut myös tapa todistaa syyttömyyttään ja hälventää omaa pelkoa poliisin kanssa toimimisesta.

Käytännön tasolla esiin nousi, että olisi hyvä kirkastaa tietoisuutta siitä, mitä Miehen Linja ja Naistenapu tekevät käytännössä asiakkaiden kanssa. Käytäntöihin liittyen myös oma osuus yhteistyössä on tärkeä hahmottaa: mikä on oma tehtäväni. Poliisin johdolta oli myös aiemmin tullut toive kirjallisen toimintaohjeen tekemisestä. Tästä olisi hyvä keskustella työntekijöiden

kanssa, onko sellainen tarpeellinen vai ovatko tapaukset niin yksilöllisiä, että jokaisen kohdalla on mietittävä erikseen se, miten toimitaan.

6.4.3 Yhteistyömallin kehittämisen prosessi etenee

Reflektiokeskustelun jälkeen Miehen Linjan ja Naistenavun avaintyöntekijät kokoontuivat keskustelemaan tulevan prosessikoulutuksen sisällöstä 1.2.2011. Prosessikoulutuksen ensimmäisen vaiheen ajateltiin olevan sellainen, että keskusteltaisiin tapausesimerkkien pohjalta omasta vaikuttamisen mahdollisuudestaan, tavoista toimia, asiakkaiden ja poliisin pelosta tai ennakkoluuloista, tulkin kanssa työskentelystä ja kulttuurisensitiivisestä lähestymistavasta. Keskustelu aloitettaisiin siitä, miten tähän saakka on toimittu. Minne apua tarvitsevat ihmiset on neuvottu? Miten kiusaamista on asiakkaiden kanssa käsitelty, esimerkiksi passin pois ottamista? Sovittiin myös, että väkivaltarikostutkijoista pyydetään henkilö paikalle, organisaation sisältä tulevan motivoinnin ja esimerkin toivossa.

Prosessikoulutuksessa ajateltiin edelleen olevan tärkeää aluksi kertoa kehittämishankkeen historiallista taustaa. Mitä ja miksi olette kehittämässä lähisuhdeväkivaltarikoksia ennaltaehkäisevää toimintamallia. Halusimme kertoa myös suurista valtakunnallisista ja kunnallisista linjauksista, jotta kaikille kirkastuisi se, ettemme ”huvin vuoksi” ole puuhastelemassa yhteistyötä. Olemme kaikki työssämme sitoutuneita lähisuhdeväkivaltaa ennaltaehkäisevien palveluiden ja toimintamallien kehittämiseen ja toteuttamiseen. Suunnittelimme prosessikoulutuksen ensimmäisen vaiheen rakentuvan tapausyöskentelyn ympärille, josta usein keskustelu luonnollisesti ja ohjattuna polveilee edellä mainitun kaltaisiin teemoihin. Pohjana tapauskeskustelulle ajattelimme käyttää poliisin työntekijöiden aiemmissa koulutustavoissa kerrottuja tapauksia. Olimme varautuneet myös valmiilla ”maahanmuuttajan tarinalla”, joka on Miehen Linjassa cd:llä ja jota olemme käyttäneet muissa koulutuksissa keskustelun herättäjänä.

Tammikuussa 2011 järjestettiin myös seurantaryhmän palaveri, jossa läpikäytiin jo tehtyä. Kerroin koulutuksessa havainnoituista. Keskustelua herätti erityisesti se, miten tärkeää on olla valtakunnallisesti eturivissä luomassa yhteistyömallia ja kunniaväkivaltaan liittyvää ennaltaehkäisevää työtä. Kerroin kehittämishankkeeseen liitettävästä YAMK -opinnäytetyöstäni. Kokouksessa pohdittiin haasteita, joita yhteistyömallin kehittämiseen liittyy. Nostettiin esiin se, että motivoinnin ja tiedon täytyy poliisissa tulla heidän organisaationsa sisältä. Järjestö ei voi ulkopuolelta käydä kerran kouluttamassa ja kertomassa ajatuksesta, vaan asiaa täytyy pitää yllä sisäisesti. Todettiin myös, että kymmenen vuotta sitten oli samanlaista alkukankeutta väkivaltarikosyksikön kanssa kehitetystä yhteistyöstä. Nyt tämä yhteistyömalli on toimiva osa arkipäivän työtä.

Pohdittiin mahdollisia ennakkoasenteita uutta työskentelytapaa kohtaan. Joku saattaa ajatella, että uusi tapa lisää työtä, kun tarkoitus on päinvastoin helpottaa työtä. Ajatuksena saattaa myös olla,

”... ettei tää kuulu mulle, poliisissa väkivalta hoitaa nää jutut”.
(Seurantaryhmän jäsen 12.1.2011 kokouksessa)

Keskusteltiin myös eettisyydestä, miten toimitaan sensitiivisesti niin, ettei synny mielikuvaa siitä, että poliisi pitää maahanmuuttajia väkivaltaisina. Esiin nousi se, että jos maahanmuuttajan kotoutuminen ei lähde käyntiin, hän helposti syrjäytyy yhteiskunnasta. Mikä vaikuttamisen mahdollisuus poliisin henkilökunnalla on omalta osaltaan edistää inhimillistä ihmisten tukemista suomalaisen yhteiskunnan jäseniksi?

Seurantaryhmän jäsenten kanssa sovittiin, että yhteistyömallin kehittämistä jatketaan prosessikoulutuksella, joka olisi case-tyyppistä työskentelyä. Etuna tässä olisi, että työntekijät tutustuisivat toisiinsa ja heille syntyisi kokemus siitä, että yhteistyö helpottaa omaa työtä. Lisäksi saataisiin kokemusta siitä, että asioihin voi vaikuttaa. Tärkeää olisi avata myös lähisuhdeväkivallan puheeksi ottamisen ”oveluus”. Puheeksi ottamisessa kun ei ole muuta keinoa kuin ottaa puheeksi, mutta oveluus on siinä, miten juuri minä osaan tehdä sen.

Toukokuun alussa 2011 ulkomaalaislupayksikön henkilökunta kutsuttiin Lyömättömään Linjaan prosessikoulutukseen. Keskustelevalle koulutuksen sisällöstä ilmoitettiin etukäteen komisariolle, jonka tehtävänä oli informoida omaa henkilökuntaansa ja järjestää työt siten, että mahdollisimman moni pystyisi osallistumaan. Paikalle oli lähetetty kaksi työntekijää, väkivaltarikosyksiköstä kukaan ei ehtinyt osallistumaan eikä Naistenavusta. Väkivaltarikostutkinta-osastolta ilmoitettiin, ettei heiltä tällä kertaa pääse kukaan osallistumaan ruuhkautuneen työtilanteen takia. Väkivaltatutkijoilta saimme myös tiedon, että ulkomaalaisyksikössä on työntekijöitä, jotka ovat siirtyneet sinne väkivaltatutkinnasta. Heidän oletuksensa oli, että tietotaitoa on siis jo olemassa ulkomaalaisyksikössä sisällä.

Osallistuneiden henkilöiden kanssa keskusteltiin yleisesti teemasta, sillä siinä hetkessä ei tunnut tarkoituksenmukaiselta lähteä ohjaamaan koulutusta, josta oli tarkoitus tulla prosessimainen. Poliisin työntekijöiden mukaan lähisuhdeväkivalta tulee harvoin esille heidän työssään, sillä aina ei työskennellä perheiden kanssa. Asiakkaiden kanssa työskennellään yksilönä, jolloin teemoina ovat esimerkiksi rikostaustaan, maasta poistamiseen tai muihin lupaharkintaan liittyvät asiat. Lähisuhdeväkivaltaa ei myöskään edesauteta, toimitaan ”poliisin vaistolla”. Poliisin työntekijät kertoivat käyttävänsä aina asioimistulkkia ja kuulevansa perheenjäseniä erikseen. Myös kotoutumisen kaksisuuntaisuudesta keskusteltiin siten, että miten suomalaisten virkamiesten käyttäytyminen ja asenteet vaikuttavat kokemukseen suomalaisuudesta.

Puhuttiin myös ajankohtaisista arabimaiden kansannousuista, siitä miten kokonaiset kansatkin voivat muuttaa asenteitaan ja muuttua. Poliisin työntekijöille oli tullut kokemuksia siitä, miten asiakkaat uskaltavat sanoa ”ei” myös demokratian edustajille.

Paikalla olleet kaksi työntekijää kertoivat, että heidän mielestään pidempää prosessikoulutusta on hankala järjestää kaikille, koska osan on oltava aina työssä, työvuoroissa on rotaatiota ja osa on lomalla tai sairaana. Heistä tuntui parhaalta edetä tapauskohtaisesti ja seurata sitä, miten mahdollisten yhteisten asiakastapausten kanssa työskentely on edennyt. Sovittiin, että seurataan sitä, tuleeko lähisuhdeväkivallan uhkaa tai tekoja esiin asiakkaiden kanssa keskustellessa ja seuraako siitä ohjauksia Miehen Linjaan ja Naistenapuun. Sovittiin edelleen, että kun Miehen Linjan uudet esitteet valmistuvat, toimitetaan niitä poliisille asiakkaille jaettavaksi ja yleisiin tiloihin. Päädettiin myös siihen, että seurantaryhmä kokoontuu seuraavan kerän syksyllä 2011 pohtimaan yhteistyömallin kehittämisen seuraavia askelia.

Yhteistyömallin kehittämistä käytiin kesäkuussa 2011 esittelemässä Sisäasiainministeriön sisäisen turvallisuuden ohjelman seurantakokouksessa, johon osallistui eri järjestöjä. Poliisiyhteistyöstä oli kertomassa Lyömättömän Linjan johtaja ja ohjaaja sekä Espoon poliisin väkivaltariikostutkija. Yhteistyömallin kehittäminen on tämän vuoksi mainittu Sisäasiainministeriön ehdotuksessa ”Viranomaisten koulutuksen kehittäminen kunniaan liittyvän väkivallan tunnistamiseksi ja ennalta ehkäisemiseksi” (Sisäasiainministeriö 2011, 33).

Marraskuussa 2011 järjestettiin seurantaryhmän tapaaminen teemalla ”miten tästä eteenpäin?”. Tapaamisessa ilmeni, että Länsi-Uudenmaan poliisilaitoksen lupalinjan johtaja on vaihtunut. Uusi johtaja oli mukana tapaamisessa ja hän oli perehtynyt yhteistyömallin perusteisiin. Kokoukseen osallistui lisäksi lähes koko seurantaryhmä ja lisäksi muutama muu käytännön työntekijä poliisilta. Tässä tapaamisessa esiin nousi voimakkaasti se ajatus, että ulkomaalaislupayksikössä on haastavaa tehdä ennaltaehkäisevää työtä. Työntekijät nostivat myös esille niitä kohtia, joissa heidän mielestään rikosentorjuntatyötä voisi helpommin tehdä: kasvatuksessa, lähipoliisitoiminnassa ja muussa ”tavallisessa” elämässä. Ajatuksena oli, että poliisin mahdollisuudet toimia ovat vasta sitten, kun jotain on jo tapahtunut. Miehen Linjan ja Naistenavun ajatuksena puolestaan oli, että jokainen voi osaltaan tehdä rikosentorjuntaa ja sosiaalisten ongelmien ennaltaehkäisyä pienin teoin: kuuntelemalla ja neuvonnalla. Eräs poliisin työntekijä kertoikin, kuinka hänelle asiakas on varannut aikoja ja halunnut keskustella lähisuhdeväkivallan teoista.

Uutena asiana nousi esiin, kuinka maasta karkottamisprosessi voi kestää parikin vuotta, jonka aikana asiakas jää usein ilman tukea uuden tilanteen kanssa. Myös tällaisissa tilanteissa miehen voi ohjata Miehen Linjaan keskustelemaan. Jos kyseessä on erotilanne, voi väkivallan uhka stressitilanteessa kasvaa. Tässä kokouksessa päädyttiin toistaiseksi edelleen seuraamaan

lähisuhdeväkivaltatilanteita tai uhkaa ja mahdollisia yhteistyön seurauksia. Jatkotyöskentelyä ei nyt sovittu muuta kuin, että poliisit vievät sisäisesti tietoa Lyömättömästä Linjasta ja Miehen Linjasta koko Länsi-Uudenmaan poliisilaitokselle.

7 Analyysi yhteistyömallin kehittämistä edistäneistä ja hidastaneista tekijöistä

Hanketta käynnistettäessä keskusteluissa oli se, miten hanke voitaisiin sitoa opintoihini. Sain itse määritellä, mitä haluan hankkeessamme tutkia ja miten. Päädyin tekemään välitason arviointia kehittävän työntutkimuksen kontekstissa, sillä aikataulullisesti summatiivista arviointia ei olisi ollut mahdollista tehdä. Lisäksi arvioin, että prosessin tarkastelu kehittäisi eniten ammattitaitoani tulevana johtamisen ja kehittämisen ammattilaisena sekä hyödyntäisi yhteistyömallin rakentamista.

Formatiivisella arvioinnilla tarkastellaan sitä, miten hanketta on tehty (Seppänen-Järvelä 2004, 19). Arvioin, miten suunnitellut toimenpiteet on läpiviety, mitkä asiat ovat edistäneet ja mitkä haitanneet yhteistyömallin rakentamista. Miten hyvin yhteistyökumppanit on saatu sitoutettua ja motivoitua hankkeeseen.

Yleisimmät syyt hankkeiden onnistumiseen tai epäonnistumiseen ovat johtamisessa, viestinnässä ja vuorovaikutuksessa. Tämän vuoksi kehittämistyön edetessä tulisi tehdä systemaattista evaluaatioita sillä hankkeen loputtua näihin asioihin ei voi enää vaikuttaa. Hankkeen kuluessa tarvitaan tietoa siitä, mikä toimii ja missä tarvitaan suunnan vaihtamista tai toisenlaista lähestymistapaa. (Seppänen-Järvelä 2004, 21.) Kehittämishankkeen arvioinnissa olennaista on tarkastella hankkeen johtoa, tässä tapauksessa minun ja seurantaryhmän toimintaa. Kuinka hyvin on tähän mennessä onnistuttu sitouttamaan ja osallistamaan ”rivityöntekijät”? Onko viestintä ollut riittävä? Olivatko tehtävänannot selkeitä, tarkoituksenmukaisia ja resursseihin mitoitettuja? (Lewis 2002, 97-98.)

Yhteistyömallin kehittämisen ajatus ei ole kulkeutunut perustyötä tekeville. Vaikka seurantaryhmän kokouksissa kaikki ovat sitoutuneet sovittuihin seuraaviin askeliin, ei käytännössä ole huolehdittu, että työntekijöillä olisi mahdollisuus osallistua koulutukseen tai että heitä olisi etukäteen informoitu tapaamisen tai koulutusten tarkoituksesta.

Omalta osaltani pyrin jokaisessa kokouksessa ja koulutuksessa tuomaan esiin niitä suuria linjauksia, joihin kaikki yhteistyön kehittämisessä mukana olevat organisaatiot ovat sitoutuneet. Tämän lisäksi kerroin aina toimivasta ja hedelmällisestä yhteistyöstä väkivaltarikostutinnan kanssa. Lisäksi koetin viedä puhetta aina henkilökohtaiselle tasolle, jotta jokaiselle tulisi oivallus omista vaikuttamisen mahdollisuuksistaan omassa työssään ja asiakkaiden elämässä. Olen kuitenkin epäonnistunut motivointitehtävässäni, sillä en ole saanut poliisin avainhenki-

löitä innostettua niin, että se olisi kantanut käytännöistä huolehtimiseen ja omien ”joukkojen” innostamiseen arjessa. Vaikkakin kehittämishankkeen ohjaaminen on ollut eniten minun tehtäväni, on kyseessä kuitenkin yhteistoiminnallinen hanke, joten en ole voinut ottaa johtajan roolia suhteessa toisiin organisaatioihin. Yhdessä onkin keskusteltu siitä, mikä kunkin avainhenkilön rooli ja tehtävät ovat olleet hankkeen eteenpäin viemisessä.

Prosessievaluaatiolla pyritään toiminnan edistämiseen. Keskeisenä tarkastelun kohteena on toiminta, jonka kautta tavoitteeseen pyritään. Evaluointi toimii hankkeen palautteena ja johtamisen välineenä. Olennaista on havainnoida ja dokumentoida toiminnan taitekohtia, ongelmatilanteita tai eteenpäin vieviä oivalluksia. (Seppänen-Järvelä 2004, 19.)

Kouluttajille kahdesta marraskuun 2010 koulutuksesta ja toukokuun 2011 koulutuksen aloittamisen yrittämisestä jäi hieman turhautunut olo. Jälkikäteen keskusteltiin siitä, että kanslia- ja poliisihenkilökunta olisi pitänyt sittenkin jakaa erillisiin koulutuksiin erilaisten perustietotasojen vuoksi. Toisaalta etukäteen ajateltiin, että ”sekakoulutuksella” pystyttäisiin jakamaan poliisin sisällä tietotaitoa ja toisten tukemista erilaisissa työhön liittyvissä kysymyksissä. Toisesta organisaatiosta tulleille kouluttajille välittyi myös välinpitämätön tunnelma, oli selvää, etteivät työntekijät oikein tienneet, miksi heille järjestettiin lähisuhdeväkivallan peruskoulutus. Tuntui ikävältä, kun asioista on sovittu, koulutuksia valmisteltu huolella ja kuitenkin perusviesti kehittämishankkeesta ei ollut mennyt koko työyhteisön tietoon. Toisaalta harmistuksen mentyä ohi, tuli ymmärrys, että hidaskäyttöön lähtö kuuluu prosessin luonteeseen.

Toiminnan kriisiintyminen ja uuden mallin muodostuminen sijoittuvat kehittävän työtutkimuksen syklin keskivaiheille. Uuden toimintamallin käyttöönottamiseksi tarvitaan konkretiaa ja kokonaisvaltaisuutta, joiden yhdistäminen ei aina ole helppoa. (Engeström 2004, 146, 148.) Kehittämishankkeessamme tämä tuli eteen niin, että vaikka teorian ja puheen tasolla uudenlainen tapa toimia hyväksyttiin, ei sovittu toiminta muuttunut teoksi. Nähtävillä on ollut vastustusta uuteen läpi prosessin alun. Jokaisessa tapaamisessa yksittäiset henkilöt ovat tuoneet esiin, ettei heidän mielestään ulkomaalaislupayksikössä tule esiin lähisuhdeväkivalta. Kuitenkin edellä kerrotusta voi havaita, että lähisuhdeväkivalta tulee näkyviin myös poliisin palveluissa.

Seurantaryhmä on ollut yksimielinen siitä, että lähisuhdeväkivaltarikosten torjuntaa voi tehdä ulkomaalaislupayksikössä osana perustyötä. Toisin sanoen yhteinen kohde on ollut koko ajan kirkaana mielessä. Työntekijät sen sijaan ovat ilmaisseet eriäviä mielipiteitä, he ovat pohtineet jopa sitä, voiko poliisi tehdä ollenkaan rikoksentorjuntaa. Ajatuksena on ollut, että poliisi voi toimia vasta sitten kun jotain on tapahtunut. Eräs työntekijä ilmaisi asian näin:

”Kalakauppiaita ei kannata kouluttaa urheiluvälineistä. Urheiluvälineiden myyjät ovat erikseen.”

(Seurantaryhmän jäsen 9.11.2011 kokouksessa)

Hän tarkoitti, että rikosentorjuntaa voisi paremmin toteuttaa poliisityössä, joka on selvästi ennaltaehkäisevää, kuten nuorten parissa tai lähipoliisitoiminnassa. Kun taas yhteistyön kehittämisessä mukana olevat sosiaalialan työntekijät ajattelevat, että ennaltaehkäisevää ja rikosentorjuntaan tähtäävää työtä on jokapäiväinen työ asiakkaiden kanssa, myös poliisin tiloissa. Ovathan kauppiaat ja myyjät kuitenkin samalla alalla, näkökulma tai väline vain on hieman eri. Kohde on sama.

Myös piiloasenteet voivat vaikuttaa työtoimintaan. Asenne lähisuhdeväkivallasta ja kulttuurista on erimerkiksi se, että suomalaiset käyttävät väkivaltaa pääasiassa humalassa ja ulkomalaiset ilman päihteitä, jollain tavalla tarkoitushakuisemmin. Eräs poliisin työntekijä ilmaisi seurantaryhmän kokouksessa asian näin:

”...suomalaisilla siinä väkivallassa on aina viina mukana, mut maahanmuuttajilla on ihan muut syyt.”

(valvontayksikön työntekijä 9.11.2011 kokouksessa)

Varmasti lähisuhdeväkivalta näyttäytyy poliisille tällä tavalla. Kuitenkin Lyömättömän Linjan kantasuomalaisista asiakkaista vain noin puolet kertoo olleensa joskus väkivaltatilanteiden aikana alkoholin tai huumeiden vaikutuksen alaisena (Hautamäki 2011b, 23).

Yhteistyön kehittymistä edistivät huolellinen suunnittelu ja suunnitelmien mukaan toimiminen. Myös kirjaus keskustelluista, sovituista ja tehtävistä asioista oli esimerkillistä, johtuen suureksi osaksi kehittävään työntutkimukseen kuuluvasta tutkimustoiminnasta. Seurantaryhmän jäsenet ovat olleet sitoutuneita, keskustelevia sekä kehittämistyön ja kokeilun kannalla ja tukena. Se on luonut aina uskoa eteenpäin menemisestä ja yhteinen tavoite on ollut kirkkaana.

8 Pohdinta

8.1 Eettisyydestä

Hanke on osa perustyötäni Lyömättömällä Linjalla. Kehittämishankkeesta ja siihen liittyvästä opinnäytetyöstä on kerrottu yhdistyksemme hallitukselle ja koko työryhmällemme. Myös poliisin edustajien kanssa on keskusteltu yhteiseen hankkeeseemme liittyvästä opinnäytetyöstäni. Kaikki edellä mainitut ovat suhtautuneet opinnäytetyöhön myönteisesti ja kannustavasti. Tämän lisäksi olen tehnyt kirjallisen tutkimuslupahakemuksen yhdistyksemme hallitukselle ja sähköpostin välityksellä Länsi-Uudenmaan poliisilaitokselle. Molemmat hakemukset hyväksyttiin.

Ammattieettinen toiminta on ensisijaista yhteistyökumppaneiden välisessä työskentelyssä ja asiakkaiden kohtaamisessa. Kehittämishankkeen toimijoilla on virallisesti sama arvopohja toiminnalle. Poliisin ja sosiaalialan henkilöstön valoissa luvataan toimia ihmisyyttä, ihmisarvoa ja oikeuksia kunnioittaen (Poliisi 2011b; Talentia 2011).

Kehittämishankkeessa työskentelemme erityistä sensitiivisyyttä vaativien asioiden kanssa. Edelleen lähisuhdeväkivallalla on tabumainen luonne Suomessa. Maahanmuuttokeskustelu on tässä ajassa erityisen herkkä aihe. Omassa työssä täytyy koko ajan muistaa oma perustehtävä ja se, millainen toiminta on eniten oikein asiakasta ajatellen. Kuitenkin meitä ohjaavat omat piiloasenteet tai jopa sellaiset ajatukset, että mitä muut minusta ajattelevat, kun työskentelemme maahanmuuttajien kanssa tai sellaisten henkilöiden kanssa, jotka ovat käyttäneet väkivaltaa läheisiään kohtaan. Ammatillaisen pitää olla erityisen tietoinen omista arvoistaan ja asenteistaan sekä stereotyyppioistaan, jotteivät ne liikaa vaikuttaisi asiakastyöhön.

Eettisiä kysymyksiä pohdittiin työskentelyn edetessä seurantaryhmässä ja hankkeeseen osallistuneiden työntekijöiden keskusteluissa. Esiin on tullut kysymys sensitiivisestä työskentelystä, sillä uhkana on se, että poliisi leimataan maahanmuuttajavastaiseksi. Tarkoitus on päinvastainen, mutta herkästi voi tulla mielikuva siitä, että poliisi pitäisi maahanmuuttajia erityisen väkivaltaisina.

Yhteistyömallin kehittämisessä on pidetty mielessä kysymys: ”mikä on eniten oikein?”. Pääasiallinen tavoite on vähentää lähisuhdeväkivaltarikoksia ja niistä seuraavaa kärsimystä ja tukea ihmisiä kotoutumaan suomalaiseen yhteiskuntaan. Näin ollen keskiössä ovat koko yhteistyömallin kehittämisen alun olleet asiakkaat: miten toimimme, että he tulevat autetuiksi.

Kaikessa toiminnassa on pidettävä mielessä, että lähisuhde- ja perheväkivaltaa käyttäneiden, kokeneiden ja nähneiden henkilöiden auttaminen on ihmisoikeustyötä, jonka tarkoituksena on parantaa koko perheen turvallisuutta ja edistää hyvää elämää.

8.2 Oma positio ja oppiminen

Oma positioni kehittämishankkeessa on ollut moninainen, sillä olen yhteistyömallin kehittämistä vastaava työntekijä Miehen Linjalla, käytännön työntekijä asiakkaiden kanssa ja poliisin henkilökunnan kouluttaja. Lisäksi opinnäytetyöhön liittyen olen yhteistyömallin kehittämisen prosessin tallentaja ja tutkija. Tämä vaikuttaa kehittämishankkeen raporttiin siten, etten katso sitä ulkopuolisena, vaan sisältä käsin subjektiivisesti. Näkökulma vaihtelee tunteiden mukana. Yhdessä hetkessä olen turhautunut tai innostunut työntekijä ja toisessa objektiivisemmän perspektiivin omaava tutkija. Kehittävän työntutkimuksen prosessille on kuitenkin luonteenomaista, että tutkija on samalla tutkittava, sillä tarkoituksena on myös kuvata tarkasti tehtyä luovaa työtä.

Työtä tehdessä verkostoissa tulee eteen erilaisia ajatuksia, näkökulmia ja tilanteita, joihin voi olla haastavaa reagoida siinä hetkessä. Tämän vuoksi on ollut kehittävää reflektoida tilanteita ja näkökulmia yksin ja yhdessä työryhmien kanssa jälkikäteen. Oppimista edistää huomattavasti se, että tilanteiden äärelle pysähtyy pohtimaan omia ja toisten tunteita, asenteita, tapoja tehdä työtä sekä työn tarkoitusta ja tavoitteita.

Henkilökohtainen tavoitteeni oli oppia havainnoimaan kriittisesti omia taitoja ja keinoja, joilla vien prosessia eteenpäin. Tässä raportissa olen koettanut parhaani mukaan arvioida tehtyä, koettua ja havainnoitua ilmiön tutkijana. Kehittämishankkeen toisten organisaatioiden sisään on äärimmäisen vaikea päästä, vaikka vuorovaikutussuhteet olisivat niin avoimia kuin ne työssä ”nimituttujen” kesken voivat olla. Vaikka muut kuvaavat ja kertovat, pitäisi saada aidosti oma kokemus käytännön työssä eteen tulevista tilanteista, ennen kuin niihin voi täysin samaistua.

Jälkikäteen ajatellen on monia kohtia, joissa olisin voinut toimia toisin. Ensimmäistä koulutusta pitäessä olisi pitänyt hyödyntää paremmin tilaisuus, jossa tapasimme ensi kerran koko poliisin ulkomaalaislupayksikön henkilökunnan kanssa. Koulutuksessa olisi heti pitänyt ottaa kokemuksellinen ja innostava sekä osallistava tapa toimia. Omaan reagointikykyyni tilanteessa vaikutti se, että olin ollut töissä Lyömättömässä Linjassa vasta vajaan vuoden. Nyt ajatellen toimin toisin, olisin valmiimpi muuttamaan omaa koulutussuunnitelmaa hetkessä, rohkeampi. Tähän vaikuttaa sekin, että nyt poliisin henkilökunta on tuttua eikä heitä tarvitse ujustella.

Lisäksi olisin voinut ottaa vielä aktiivisemmän roolin yhteydenpidossa poliisiin. Nyt yhteydenpito oli enimmäkseen sähköpostin ja yhteisten kokousten varassa. Toisaalta olen tehnyt työurani sosiaalialan järjestöissä, joten olen tottunut siihen, että sovitut asiat toteutuvat. Luotan toisten kykyyn pitää uutta asiaa esillä ja edistää sen toteutumista omassa organisaatiossaan. Kehittämishankkeen aloitus on ollut hyvä opettaja siinä, että on erilaisia toimintatapoja eikä voi olettaa, että muut toimivat, kuten minä tai oma organisaationi.

Tyytyväinen olen siihen, kuinka suunnitelmallisesti yhteistyön rakentaminen on kuitenkin edennyt. Ehkä minun on ollut helpoin hahmottaa kokonaisuus, sillä olen ollut omassa organisaatiossani hankkeesta vastaava henkilö. Oma organisaatiotani olen pitänyt ajan tasalla muutenkin kuin muistioiden ja kokousten varassa. Tässä suhteessa viestintä ja oman organisaation sisäinen viestintä on mielestäni onnistunut.

Verraten amk -tutkintoon liittyneeseen opinnäytetyöhön, on tämän raportin tekeminen ollut konkreettisemmin työtäni ja omaa oppimistani lisäävä. Aiemmassa opinnäytetyössä opin tutkimuksen teon perusteet, nyt koen, että osaan soveltaa tutkimuksellista otetta käytännön kehittämistyöhön. Opin itsestäni sen, että osaan hallita suuria kokonaisuuksia, kertoa asioista selkeästi ja luoda ystävällishenkisiä yhteistyösuhteita.

8.3 Jatkoimenpiteet

Tarkoitus on, ettei tämä välitason arviointi jää vain tutkijan käyttöön. Sitä tulisi hyödyntää aktiivisesti uuden toimintamallin rakentamisessa. Keinoja ovat esimerkiksi keskustelu ristiriidoista, joita yhteistoiminnasta on noussut esiin. Tämän pohjalta voidaan edelleen yhdessä ideoida toimivampaa tapaa työskennellä yhdessä yhteisen tavoitteen saavuttamiseksi.

Suurimpana haasteena näen jatkossa viestinnän kehittämisen. Jos viesti yhteistyömallin kehittämisen tarkoituksesta ja omasta tehtävästä ei ole sisäistetty, eivät työntekijät ota aktiivisesti väkivaltaa puheeksi ja ohjaa asiakkaita edelleen eikä näin ollen uutta mallia voi kehittää. Itse voin vaikuttaa omassa työyhteisössäni ja poliisin avainhenkilöihin ohjausryhmän kokouksissa ja kokousten ulkopuolella. En kuitenkaan ole ainoa vastuullinen henkilö kehittämistyössä, sillä tarkoitus on kehittää työtä ja asiakkaiden tarpeiden huomioon ottamista yhteisvastuullisesti kaikissa kolmessa organisaatiossa.

Kehittämistyölle tulisi myös varata riittävästi aikaa. Reflektointi, asioiden pohtiminen itse ja työtovereiden ja yhteistyöverkoston kanssa auttavat asioiden hahmottamista, omien asenteiden ja toimintatapojen kyseenalaistamista ja uuden oppimista sekä laadukkaan työn tekemistä. Johdon tehtävänä on antaa hyväksyntänsä tämän tyyppiselle ajatustyölle ja yksittäisen

työntekijän vastuulla on järjestää oma työnsä siten, etteivät päivät täyty pelkästä suorittavasta työstä.

Resursseista huolehtimiseen liittyy myös se, että jokaisessa organisaatiossa on varattu ajan lisäksi riittävästi henkilökuntaa ja varoja esimerkiksi tulkkipalveluiden käyttämiseksi. Edelleen olisi hyvä pohtia jatkossa työnohjauksellisia asioita. Sosiaalialan järjestöissä työnohjaus on luonnollinen osa perustyötä, mutta onko poliisin organisaatioissa samoin? Voimme hyödyntää toistemme ammattitaitoa jatkossa konsultoivilla ja työnohjauksellisia elementtejä sisältävillä tapaamisilla.

Yhteistyömallin kehittämisessä on ennalta hahmoteltu suunnitelma sen toteuttamiseksi. Tässä vaiheessa strategiaa on aika tarkastella uudelleen. Millaista toimintaa tarvitsemme, jotta pääsemme suunniteltuun? Mikä ei toimi ja mikä toimii? Millä tavoin varmistamme, että jokainen työntekijä tietää suunnitelman ja oman roolinsa siihen pääsemisessä? Mikä on jokaisen oma rooli perustyössä, joka päivä? (Kamensky 2010, 322-324.)

Toiminnan käyttöönotto vaatii sen, että ulkomaalaislupayksikön yhdeksi strategiseksi painopisteeksi nostetaan rikosentorjunta ja, että johto seuraa tämän tehtävän toteuttamista. Tässä vaiheessa suunnitelmaa on syytä tarkastella kriittisesti uudelleen Miehen Linjassa, Nais-tenavussa ja ulkomaalaislupayksikössä sekä kaikki yhdessä. Tämä välitason analyysi toiminee siinä oivana välineenä.

Lähteet

- Ala-Lipasti, R. 2009. Kunniaväkivalta. (Toim. A. Bouters) Helsinki: Vihreä sivistysliitto ry.
- Ellonen, N., Kääriäinen, J., Salmi, V. & Sariola, H. 2008. Lasten ja nuorten väkivaltakokemukset. Helsinki: Oikeuspoliittinen tutkimuslaitos. Oikeuspoliittisen tutkimuslaitoksen tutkimustiedonantoja 87. Tampere: Poliisi-ammattikorkeakoulu. Poliisiammattikorkeakoulun raportteja 71/2008.
- Engeström, Y. 1995. Kehittävä työntutkimus. Perusteita, tuloksia ja haasteita. Helsinki: Hallinnon kehittämiskeskus.
- Engeström, Y. 1998. Kehittävä työntutkimus. Perusteita, tuloksia ja haasteita. 2. painos. Helsinki: Hallinnon kehittämiskeskus.
- Engeström, Y. 2004. Ekspansiivinen oppiminen ja yhteiskehittely työssä. Tampere: Vastapaino.
- Espoon kaupunki. 2009. Monikulttuurisuusohjelma 2009-2012. Espoo: Espoon kaupunki. <http://www.espoo.fi/default.asp?path=1;28;11884;124689;129487> Viitattu 21.9.2011.
- Espoon kaupunki. 2010. Puhu -älä lyö! Espoon kaupungin lähisuhde- ja perheväkivallan ehkäisyyn toimintaohjelma. <http://www.espoo.eu/default.asp?path=1;28;29;37412;37477;124569> Viitattu 21.9.2011.
- Espoon kaupunki. 2011. Väestörakenne. Espoo: Espoon kaupunki. <http://www.espoo.fi/default.asp?path=1;28;11894;37617;73020;73749> Viitattu 15.11.2011.
- Hautaniemi, P. 2001. Etnisyys ja Kulttuuri. Teoksessa A. Forsander, E. Ekholm, P. Hautaniemi, A. Ali, A. Alitolppa-Niitamo, E. Kyntäjä & N.Q. Cuong. (Toim.) Monietnisyys, yhteiskunta ja työ. Helsinki: Palmenia.
- Heiskanen, E. & Ruuskanen, M. 2010. Tuhansien iskujen maa. Miesten kokema väkivalta Suomessa. Julkaisusarja no. 66. Verkkojulkaisu. Helsinki: HEUNI. <http://www.heuni.fi/Satellite?blobtable=MungoBlobs&blobcol=urldata&SSURlappertype=BlobServer&SSURlcontainer=Default&SSURlsession=false&blobkey=id&blobheadervalue1=inline;%20file%20na-me=Full%20report%2066.pdf&SSURlsscontext=Satellite%20Server&blobwhere=1319552431923&blobheadername1=Content-Disposition&ssbinary=true&blobheader=application/pdf> Viitattu 15.11.2011.
- Kamensky, M. 2010. Strateginen johtaminen. Menestyksen timantti. Helsinki: Talentum Media Oy.
- Korhonen, K. & Ellonen, N. 2007. Maahanmuuttajanaiset väkivallan uhrina. Poliisin tietoon tullut maahanmuuttajanaisiin kohdistunut väkivalta vuonna 2005. Poliisi-ammattikorkeakoulun tiedotteita 60/2007. Helsinki: Poliisi-ammattikorkeakoulu. [http://www.intermin.fi/poliisi/poliisioppilaitos/home.nsf/files/maahanmuuttajanaiset%20v%C3%A4kivallan/\\$file/maahanmuuttajanaiset%20v%C3%A4kivallan.pdf](http://www.intermin.fi/poliisi/poliisioppilaitos/home.nsf/files/maahanmuuttajanaiset%20v%C3%A4kivallan/$file/maahanmuuttajanaiset%20v%C3%A4kivallan.pdf) Viitattu 18.9.2011.
- Launiainen Petri (toim.). 2010. Länsi-Uudenmaan poliisilaitoksen vuosikertomus 2010. Espoo: Länsi-Uudenmaan poliisilaitos.
- Lehti, M. 2009. Naiset henkirikoksen uhreina. Oikeuspoliittisen tutkimuslaitoksen verkkokatsauksia 11/2009. Helsinki: Oikeuspoliittinen tutkimuslaitos. <http://www.optula.om.fi/uploads/ut037l7jh.pdf> Viitattu 24.11.2011.
- Lewis, J.P. 2002. Fundamentals of Project Management. Second Edition. New York: AMACOM.

Oikeusministeriö. 1998. Turvallisuustalkoot. Kansallinen rikosentorjuntaohjelma. Helsinki: Oikeusministeriö. Rikosentorjunnan neuvottelukunta. Yleisen osaston julkaisuja 2/1999. <http://www.om.fi/Oikeapalsta/Haku/1148038270895> 18.9.2011.

Poliisi. 2011a. Poliisin tehtävät.

<http://www.poliisi.fi/poliisi/home.nsf/pages/1DEFDFDC107C2E100256A7100471E00?opendocument> Viitattu 18.11.2011.

Poliisi. 2011b. Poliisin eettinen vala.

<http://www.poliisi.fi/poliisi/home.nsf/0/8513B97634BFF2D8C2256BC7002C3C44?opendocument> Viitattu 18.11.2011.

Rikosentorjuntaneuvosto. 2000a. Kartoitus, ongelmien analysointi ja priorisointi. Paikallisen rikosentorjunnan ideakirja # 2. Suom. Ville Hinkkanen. Helsinki: Rikosentorjuntaneuvosto. <http://www.rikosentorjunta.fi/Etusivu/Julkaisut/Neuvostonjulkaisut/Paikallinenrikosentorjunta/Kartoitusongelmienanalysointijapriorisointi> Viitattu 3.8.2011.

Rikosentorjuntaneuvosto. 2000b. Rikosentorjunnan rakentaminen. Paikallisen rikosentorjunnan ideakirja #1. Suom. Ville Hinkkanen. Helsinki: Rikosentorjuntaneuvosto.

<http://www.rikosentorjunta.fi/Etusivu/Julkaisut/Neuvostonjulkaisut/Paikallinenrikosentorjunta/Rikosentorjunnanrakentaminen> Viitattu 3.8.2011.

Sarala, U. & Sarala, A. 2010. 9. painos. Oppiva organisaatio. Oppimisen, laadun ja tuottavuuden yhdistäminen. Helsinki: Gaudeamus.

Seppänen-Järvelä, R. 2004. Prosessiarviointi kehittämissuunnitelmissa. Opas käytäntöihin. Helsinki: Stakes. FinSoc kehittämissuunnitelmat 4/2004.

Silfverberg, P. 2004. Projektioapas. Osa II: Projektisuunnittelun käsikirja. Helsinki: Suomen Ympäristökeskus. Suomen ympäristökeskuksen moniste 306.

<http://www.ymparisto.fi/download.asp?contentid=23557> Viitattu 23.9.2011.

Sisäasiainministeriö. 2011. Viranomaisten koulutuksen kehittäminen kunniaan liittyvän väkivallan tunnistamiseksi ja ennalta ehkäisemiseksi.

[http://www.intermin.fi/intermin/biblio.nsf/E190CB7682985B81C225786F002B588D/\\$file/142011.pdf](http://www.intermin.fi/intermin/biblio.nsf/E190CB7682985B81C225786F002B588D/$file/142011.pdf) .Viitattu 25.5.2011

Sisäasiainministeriön poliisiosasto 2009. Poliisin toiminta- ja taloussuunnitelma 2010-2013 ja tuloussuunnitelma 2009. Poliisin ylijohdon julkaisusarja. 1.2009.

[http://www.poliisi.fi/poliisi/home.nsf/ExternalFiles/1_2009/\\$file/1_2009.pdf](http://www.poliisi.fi/poliisi/home.nsf/ExternalFiles/1_2009/$file/1_2009.pdf)

. Viitattu 26.10.2011.

Sisäasiainministeriön poliisiosasto. 2003. Maahanmuuttajanaisiin kohdistuva väkivalta. Poliisin tietoon tullut rikollisuus vuonna 2002. Sisäasiainministeriö. Poliisiosaston julkaisusarja 17/2003.

[http://www.raja.fi/intermin/biblio.nsf/FBAD39E229AB13CEC2256E0100445865/\\$file/17-2003.pdf](http://www.raja.fi/intermin/biblio.nsf/FBAD39E229AB13CEC2256E0100445865/$file/17-2003.pdf) Viitattu 26.10.2011

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2010. Naisiin kohdistuvan väkivallan vähentämisen ohjelma. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2010:5. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.

Talentia. 2011. Ammattieettinen vala. <http://www.talentia.fi/tyoelama/ammattietikka/vala> Viitattu 18.9.2011.

Tilastokeskus 2011a. Perhetaulukot.

http://pxweb2.stat.fi/database/StatFin/vrm/perh/perh_fi.asp Viitattu 25.10.2011.

Tilastokeskus 2011b. Poliisin tietoon tullut rikollisuus.
http://pxweb2.stat.fi/Database/StatFin/oik/polrik/polrik_fi.asp Viitattu 21.9.2011

United Nation. 1993. Declaration on the Elimination of Violence against Women.
<http://www.un.org/documents/ga/res/48/a48r104.htm> Viitattu 18.9.2011

Valtioneuvoston kanslia. 2011. Pääministeri Jyrki Kataisen hallituksen ohjelma. Helsinki: Valtioneuvosto. <http://www.vn.fi/hallitus/hallitusohjelma/pdf332889/fi.pdf> Viitattu 18.9.2011.

Wink, H. 2010. Dialogi ja keskusteleva johtajuus. Teoksessa P. Juuti & E. Rovio Keskusteleva johtajuus. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Otava. 54-65.

Julkaisemattomat lähteet

Hautamäki, J. 2011a. Perheväkivalta rikosprosessissa yhteistyömalli Espoon poliisin ja syyttäjäosaston kanssa. Julkaisematon.

Hautamäki, J. 2011b. Selonteko Lyömätön Linja Espoossa -toiminnasta vuodelta 2010. Julkaisematon.

Kallio, J. 2010. Keskustelu kehittämishankkeen ensimmäisessä kokouksessa 23.4.2010. Espoo.

Koivukoski, J. 2010. Sähköpostikeskustelu 19.1.2011. Espoo.

Lyömätön Linja Espoossa. 2011. Linjojen sisäinen tilastointi 9.11.2011 mennessä. Espoo.

Peltonen, M. 2011a. Miehen Linjan toimintasuunnitelma vuodelle 2011. Julkaisematon. Espoo: Miehen Linja.

Peltonen, M. 2011b. Selonteko Miehen Linja -toiminnasta vuodelta 2010. Julkaisematon. Espoo: Miehen Linja.

Pitkämäki, J. 2010. Keskustelu kehittämishankkeen ensimmäisessä kokouksessa 23.4.2010. Espoo

Sofia-asiakastietojärjestelmä. 2011. Tilasto 15.11.2011. Espoo.

Kuviot

Kuvio 1: Kehittävän työntutkimuksen asetelma Miehen Linjan, Naistenavun ja Espoon pääpoliisiaseman ulkomaalaislupayksikön kehittämishankkeessa.	21
Kuvio 2: Ekspansiivinen oppimismalli (Engeström 2004, 61).	23
Kuvio 3: Kehittävän työntutkimuksen vaiheet (Engeström 1995, 128).	24
Kuvio 4: Poliisin ja sosiaali-alan toimijoiden osa-tavoitteet kehittämishankkeessa.	28
Kuvio 5: Kokouksessa 12.5.2010 esitellyt asiat, jotka pitää ottaa huomioon lähisuhdeväkivaltaan liittyvissä asiakastapauksissa.	30
Kuvio 6: Kokouksessa 12.5.2010 esitetty kehittämishankkeen alustava suunnitelma ja aikataulu.	31
Kuvio 7: Koulutuksessa 23.11.2010 esitetty toimintaohje ulkomaalaislupayksikön henkilökunnalle.	34

Taulukot

Taulukko 1: Pahoinpitelyihin ja raiskauksiin liittyvät rikosilmoitukset Espoossa 2010 ja 9/2011 (Tilastokeskus 2011b).	12
Taulukko 2: Lasten ja nuorten kokema väkivalta, viimeisimmän väkivaltaisen teon tekijän mukaan (Ellonen ym. 2008, 172).	14
Taulukko 3: Keneen lasten ja nuorten näkemä väkivalta on kotona kohdistunut (Ellonen ym. 2008, 186).	15

Liitteet

Liite 1 Tutkimuslupapyyntö Espoon pääpoliisiasemalle	52
Liite 2 Tutkimuslupapyyntö Naisten Apu Espoossa ry:n hallitukselle	53

Liite 1 Tutkimuslupapyyntö Espoon pääpoliisiasemalle

Apulaispoliisipäällikölle

1.2.2011 Espoossa

Tutkimuslupapyyntö

Pyydän lupaa tehdä tutkimusta osana yhteistä kehittämishankettamme.

Kehittämishankkeen tarkoitus

Kehittämishankkeen tarkoitus on laajentaa Perheväkivalta rikosprosessissa -yhteistyömalli koskemaan Miehen Linjan ja Espoon poliisin ulkomaalaislupayksikön sekä Naistenavun välistä yhteistyötä. Tavoitteena Poliisin kanssa on luoda yhteinen käytäntö siitä, miten Espoossa toimitaan monikulttuuristen perheiden kanssa ennaltaehkäisevästi silloin, kun lähisuhte- ja perheväkivallan uhka tai teot tulevat ulkomaalaislupayksikössä työskentelevien tietoon. Yhteistyössä otetaan huomioon erityisesti rikosentorjunnan näkökulma. Kehittämishankkeen seuranta- ja raportointi muodostavat itseni lisäksi XX,XX,XX,XX,XX,XX (nimet poistettu).

Opinnäytetyön tarkoitus

Tarkastelen opinnäytetyössä yhteistyömallin rakentamista kehittävän työntutkimuksen näkökulmasta. Kehittävä työntutkimus yhdistää käytännön kehittämistyön, tutkimuksen ja koulutuksen. Opinnäytetyössä tarkastellaan monialaisen yhteistyömallin kehittämisen prosessia. Tavoitteena on löytää keinoja siihen, miten kahden organisaation välille saadaan rakennettua toimiva ja käytännön työtä sekä asiakkaita palveleva toimintamalli. Aineistona opinnäytetyössä käytän kehittämishankkeen aikana kerättyjä dokumentteja: päiväkirjaa, muistioita sekä koulutuksista ja seurantaryhmän reflektioista havainnoitua ja kirjattua materiaalia.

Ystävällisesti,

Salla Hyvärinen

Ohjaaja, Lyömätön Linja Espoossa

Sosiaalialan koulutusohjelman ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon opiskelija,

Laurea-ammattikorkeakoulu

Liite 2 Tutkimuslupapyyntö Naisten Apu Espoossa ry:n hallitukselle

Naisten Apu Espoossa ry:n hallitukselle

25.1.2011 Espoossa

Tutkimuslupapyyntö

Pyydän lupaa tehdä tutkimusta osana perustyötäni Lyömätön Linja Espoossa -toiminnassa. Tutkimus liittyy ylempään ammattikorkeakoulututkintooni ja osaltaan Luottamusta Miehen Linjalla –arviointihankkeeseen.

Kehittämishankkeen tarkoitus

Kehittämishankkeen tarkoitus on laajentaa Perheväkivalta rikosprosessissa -yhteistyömalli koskemaan Miehen Linjan ja Espoon poliisin ulkomaalaislupayksikön sekä Naistenavun välistä yhteistyötä. Tavoitteena Poliisin kanssa on luoda yhteinen käytäntö siitä, miten Espoossa toimitaan monikulttuuristen perheiden kanssa ennaltaehkäisevästi silloin, kun lähisuhde- ja perheväkivallan uhka tai teot tulevat ulkomaalaislupayksikössä työskentelevien tietoon. Yhteistyössä otetaan huomioon erityisesti rikosentorjunnan näkökulma. Kehittämishankkeen seuranta-tiimin muodostavat itseni lisäksi XX, XX, XX, XX,XX,XX (nimet poistettu).

Opinnäytetyön tarkoitus

Tarkastelen opinnäytetyössä yhteistyömallin rakentamista kehittävän työntutkimuksen näkökulmasta. Kehittävä työntutkimus yhdistää käytännön kehittämistyön, tutkimuksen ja koulutuksen. Opinnäytetyössä tarkastellaan monialaisen yhteistyömallin kehittämisen prosessia. Tavoitteena on löytää keinoja siihen, miten kahden organisaation välille saadaan rakennettua toimiva ja käytännön työtä sekä asiakkaita palveleva toimintamalli. Aineistona opinnäytetyössä käytän kehittämishankkeen aikana kerättyjä dokumentteja: päiväkirjaa, muistioita sekä koulutuksista ja seurantaryhmän reflektioista havainnoitua ja kirjattua materiaalia.

Ystävällisesti,

Salla Hyvärinen

Ohjaaja, Lyömätön Linja Espoossa

Sosiaalialan koulutusohjelman ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon opiskelija,

Laurea-ammattikorkeakoulu