



VAASAN AMMATTIKORKEAKOULU
VASA YRKESHÖGSKOLA
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Petri Uitto

MIESTYÖN ONNISTUMISEN EDELLYTYKSET

Sosiaali- ja terveysala
2013

VAASAN AMMATTIKORKEAKOULU
Sosiaalialan koulutusohjelma

TIIVISTELMÄ

Tekijä	Petri Uitto
Opinnäytetyön nimi	Miestyön onnistumisen edellytykset
Vuosi	2013
Kieli	suomi
Sivumäärä	46
Ohjaaja	Ahti Nyman

Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää miestyöntekijöiden työn onnistumisen edellytyksiä. Tutkimuksen päätutkimusongelmana oli selvittää mahdolliset onnistumiseen ja epäonnistumiseen johtavat tekijät miestyössä.

Teoreettinen viitekehys opinnäytetyössä muodostuu miesasiakkaiden kanssa tehtävästä työstä ja työhyvinvoinnista. Tutkimus on laadullinen eli kvalitatiivinen. Aineisto kerättiin eläytymismenetelmää apuna käyttäen. Aineistoa analysoitiin teorialähtöisellä sisällönanalyysillä työhyvinvoinnin portaita hyväksikäyttäen ja ilmaisut sijoitettiin alateemoihin aineistolähtöistä sisällönanalyysiä käyttäen. Keskeisiä käsitteitä opinnäytetyössä olivat lähisuhdeväkivalta, työmenetelmät ja työhyvinvointi.

Tutkimus osoittaa että miestyössä onnistuminen vaatii hyvän ammattitaidon, perehdytyksen ja työohjauksen. Työyhteisön merkitys työntekijälle on tärkeä, kuten myös mahdollisuus käyttää työssä omaa persoonaa. Tärkeäksi koettiin myös se, että voidaan vaikuttaa omaan työhön ja tehtäväkuvaan. Suurin osa vastauksista liittyi osaamiseen. Myös arvostuksen ja yhteisöllisyyden teemat olivat tärkeitä työssä menestymisen kannalta.

VAASAN AMMATTIKORKEAKOULU
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES
Sosiaalialan koulutusohjelma

ABSTRACT

Author	Petri Uitto
Title	How to Succeed in Helping Men with Abusive Behaviour
Year	2013
Language	Finnish
Pages	46
Name of Supervisor	Ahti Nyman

The purpose of this study was to examine what the prerequisites of successful work with abusive men are. The main research problems were to find the factors, which either lead to success or to failure in work with abusive men.

The theoretical frame of reference of this bachelor`s thesis includes theory about wellbeing at work and about the work with abusive men. The key concepts of the study were domestic violence, work methods and wellbeing at work. This research was qualitative. The material was collected with empathy-based stories using two frame stories. The material was analyzed with content analysis.

The research shows that in order to succeed in helping abusive men, one needs to have good professional skills and abilities, good orientation process and professional supervision.

The role of the work community is important as well as the possibility to use one's own personality at work. The possibility to have influence on one's own work was felt to be important. Most of the responses were related to skills and abilities. Other important themes included appreciation and a sense of community.

Keywords Work with abusive men, domestic violence, wellbeing at work, skills and abilities

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1	JOHDANTO.....	6
2	MIESTYÖ	8
	2.1 Miestyön historiaa.....	8
	2.2 Miestyön arvot	9
	2.3 Keskeisimmät lait.....	10
	2.3.1 Lastensuojelulaki.....	11
	2.3.2 Rikoslaki	11
	2.3.3 Laki lähestymiskiellosta.....	11
3	VÄKIVALLAN ERI MUODOT.....	12
	3.1 Fyysinen väkivalta	13
	3.2 Henkinen väkivalta	13
	3.3 Seksuaalinen väkivalta.....	13
	3.4 Taloudellinen väkivalta.....	13
	3.5 Hengellinen väkivalta	14
4	MIESTYÖN TOTEUTTAMINEN	15
	4.1 Yksilötyöskentely	15
	4.2 Ryhmätyöskentely.....	16
	4.3 Integroitu malli.....	17
	4.3.1 Yhteistyön ongelmat	17
	4.3.2 Mies-, nais-, ja lapsityöntekijöiden yhteistyö ja roolit.....	17
5	TOIMIVAN TYÖELÄMÄN VAATIMUKSET.....	19
	5.1 Työntekijä	19
	5.2 Työyhteisö.....	19
	5.3 Esimies ja johtaminen	20
	5.3.1 Perehdytys	20
	5.4 Verkosto.....	20
	5.5 Organisaatio	21

5.6	Työhyvinvointi.....	21
5.7	Työnohjaus.....	22
5.7.1	Ammattitaidon kehittäminen.....	23
6	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS.....	24
6.1	Aineistonkeruumenetelmä	24
6.2	Aineiston analysointi	25
7	TUTKIMUSTULOKSET	28
7.1	Onnistumiseen vaikuttavat tekijät.....	28
7.1.1	Osaaminen.....	28
7.1.2	Arvostus	30
7.1.3	Yhteisöllisyys	32
7.1.4	Terveys	33
7.1.1	Turvallisuus.....	35
7.2	Epäonnistumiseen vaikuttavat tekijät	36
7.2.1	Osaaminen.....	36
7.2.2	Arvostus	38
7.2.3	Terveys	40
7.2.4	Yhteisöllisyys	41
7.2.5	Turvallisuus.....	42
8	JOHTOPÄÄTÖKSET	44
9	POHDINTA.....	47
	LÄHTEET.....	48
	LIITTEET	

KUVIO- JA TAULUKKOLUETTELO

Kuvio 1.	Vallan ja kontrollin pyörä	s. 10
Kuvio 2.	Aineiston analysoinnin vaiheet	s. 23
Kuvio 3.	Työhyvinvoinnin portaat	s. 24
Kuvio 4.	Onnistumisen tekijät	s. 26
Kuvio 5.	Osaamisen teemat	s. 27
Kuvio 6.	Arvostuksen teemat	s. 29
Kuvio 7.	Yhteisöllisyyden teemat	s. 31
Kuvio 8.	Terveyden teema	s. 32
Kuvio 9.	Turvallisuuden teema	s. 33
Kuvio 10.	Epäonnistumisen tekijät	s. 34
Kuvio 11.	Osaamisen teemat	s. 35
Kuvio 12.	Arvostuksen teemat	s. 37
Kuvio 13.	Terveyden teema	s. 38
Kuvio 14.	Yhteisöllisyyden teemat	s. 39
Kuvio 15.	Turvallisuuden teema	s. 40

1 JOHDANTO

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on selvittää miestyötä tekevien työntekijöiden ajatuksia työssä menestymisestä ja seikoista jotka vaikuttavat työssä jaksamiseen. Miestyö keskittyy pääosin miesten kanssa tehtävään työhön, jossa väkivalta näyttelee usein suurta osaa asiakkaiden arjessa. Miehet ovat tottuneet pärjäämään yksin, joten heidän on usein vaikeaa hakeutua avun piiriin ajoissa. Miesten auttaminen auttaa koko perhettä. Tärkeää onkin, että kaikki perheenjäsenet pääsisivät avun piiriin yhtä aikaa, koska vain miehen auttaminen yleensä ei ole riittävää.

Tutkimuksessani puhun sekä miestyöstä että Jussi-työstä. Ne eroavat toisistaan siten, että Jussi-työllä tarkoitetaan väkivaltatyötä ja taas miestyöhön kuuluu myös muita miehen elämään liittyviä asioita, kuten perhe, isyys, vanhemmuus, ero sekä ylipäätään sellaiset asiat mitkä koskevat miehen muutos- ja ongelmatilanteita.

Miestyössä on omat erikoispiirteensä, mitkä voivat aiheuttaa mm. sijaistraumatisointia ja työuupumusta, jos työntekemisen edellytyksistä sekä työntekijän hyvinvoinnista ei pidetä huolta. Miestyötä kehitetään jatkuvasti ja on erittäin tärkeää, että tällaisessa työssä saa kaiken mahdollisen tuen ja tiedon, mikä vahvistaa omaa ammattitaitoa, hyvinvointia ja terveyttä. Itsestään huolta pitäminen, koulutus, työnohjaus, työyhteisö, työn kuormittavuus sekä vapaa-aika ovat oltava tasapainossa, että miestyötä tekevä henkilö pystyy auttamaan asiakkaitaan ja samalla jaksamaan itse työssään.

Pyrin löytämään tutkimukseni avulla vastauksia siihen, mitkä asiat vaikuttavat miestyön onnistumiseen. Toteutin tutkimukseni miestyön foorumissa Turussa keväällä 2013 (www.miestyonfoorumi.fi). Kyselyyn vastasi työntekijöitä, joiden työhön kuuluu asiakastyö miesten kanssa.

Valitsin miestyön aiheeksi osaksi sen takia, koska olen aloittanut työni väkivaltaisten miesasiakkaiden kanssa ja myös siksi, että kaikki tieto, joka vahvistaa

omaa osaamista on hyödyksi sekä itselle, että muille miesten parissa työskenteleville työntekijöille.

2 MIESTYÖ

Miestyön tarkoitus on auttaa lähisuhdeväkivaltaa tehneen tai jonkun muun kriisin kohdanneen miehen avun piiriin mahdollisimman nopeasti kriisin kohdatessa ja myös matalan kynnyksen periaatteella. Koska usein väkivallantekijä on perheellinen mies, on otettava huomioon myös puolison ja lasten tilanne perheessä. Kyseessä on mieserityinen tilanne kun ongelma on miehellä. Sosiaalinen tukiverkosto on usein suppeampi miehillä kuin naisilla, joten matalan kynnyksen palveluna miestyö pyritään saamaan nopeasti käyntiin kriisin kohdatessa. (Holma & Wahlström 2005, 30.)

2.1 Miestyön historiaa

Perheissä on kautta aikojen esiintynyt väkivaltaa, niin fyysistä, henkistä kuin alistamistakin. Silti väkivaltatyö on varsin nuori käsite. Lasten tilanne väkivallan kohteena huomattiin ensin ja sen jälkeen naisiin kohdistuva väkivalta. Miesten kanssa alettiin työskennellä vasta huomattavasti myöhemmin. Miestyö tulee Yhdysvalloista, missä sitä alettiin tehdä 1970-luvulla. Suomeen pääkaupungin turvavakotiin miestyön muotoja tuli näkyviin jo 1980-luvun lopulla. Huomattiin että pelkällä naisten auttamisella miesten väkivaltaa ei saatu lopetettua. Miesten kanssa työskentelyn huomattiin vaativan pitkäjänteistä työskentelyä, jotta se pystyisi kitkemään väkivaltaa pysyvämmiin. Ensi- ja turvakotiliiton Jussi-työ käynnistyiikin tätä varten neljällä paikkakunnalla vuonna 1994. Oppia siihen haettiin muista Pohjoismaista. (Ruohonen 2006, 13.)

Miestyötä Suomessa on tehty 1990 luvun alusta lähtien, kun ensimmäiset turvakodit olivat olleet käynnissä jo toistakymmentä vuotta. Aluksi väkivaltatyön tehtäväkenttään kuului kaksi päätavoitetta. Väkivallan uhrien auttaminen oli ensimmäinen tavoite ja toinen oli väkivallan tekijän auttaminen. (Säävälä, Pohjoisvirta, Nyquist, Keinänen, Salonen 2006, 57.)

Jussi-työ on kehitetty miestyön muodoksi, jossa miehet jotka haluavat lopettaa väkivallan käytön lähisuhteissaan saavat uusia ongelmanratkaisukeinoja väkivallan sijaan. (Törmä & Tuokkola. 2010, 3.)

Niin sanottu Duluthin malli on kotoisin Duluthista Pohjois Minnesotasta. Se aloitti toimintansa 1980-luvun alussa. Sen tarkoitus on turvata uhrien asemaa ja vastuuttaa pahoinpitelijät toimistaan. Duluthin malli on tapa, jolla jatkuvasti kehitetään yhteisön tapoja ehkäistä ja lopettaa perheväkivalta. (The Duluth Model. 2013.)

2.2 Miestyön arvot

Sanasta miestä -kirjassa Antti Palmu haluaa kiteyttää asiakastyön neljään teesiin.

Mies kohdataan yksilönä. Miehet eivät kaikki ole samanlaisia. Tavallisiin asiakkaisiin kuuluu monenlaisia miehiä. Olivat he sitten missä elämäntilanteessa hyvänsä, kaikki miehet ovat yksilöitä. Jos alkuoletus on se, että miehet ovat kaikki samanlaisissa asetelmissä ennen asiakkuuden syntyä, on työntekijän vaikea saada luottamusta syntymään. Vaikka tietyt ominaisuudet, kuten maskuliinisuus ja feminiinisyys halutaan laittaa siihen sukupuoleen jolle ne kuuluvat, eivät ne tosielämässä välttämättä pädekään. On miehiä, jotka ajattelevat enemmän feminiinisesti ja naisia, jotka taas maskuliinisesti. Onkin tärkeää että mies itse voi määrittää oman avuntarpeensa, jottei hänen sitä tarvitsisi etukäteen valita mahdollisista tarjolla olevista vaihtoehdoista. (Palmu. 2006, 72–73.)

Mies kohdataan miehenä. Miehellä ja naisella on elämässään erilaiset roolit. Esimerkiksi avioeron sattuessa miehestä tulee usein etävanhempi. Lapsista eroon joutuminen on miehelle suuri kriisi, missä voidaan katsoa asiaa mieserityisyyden kannalta. Sosiaalisen verkoston puuttuminen vaikeuttaa asiaa entisestään ja vaikka mieskulttuuri onkin muuttumassa parempaan suuntaan, on usein puhuminen parisuhdeongelmista toisten miesten kanssa vaikeaa. Miesten itsetuhoisen käytös on

erotilanteiden jälkeen suuri riski, kuten on myös vakavasti sairastuminen. Päihteiden käyttö on myös usein keskeinen ongelma erotilanteissa. (Palmu. 2006, 72–73.)

Ennaltaehkäisy. Kriisityön keskeinen ajatus on ennaltaehkäisy. Oikeaan aikaan haettu apu ehkäisee tilanteiden kehittymistä kestävämmiksi. Masennus on yksi näistä sairauksista, jota voidaan välttää ennaltaehkäisevin keinoin. Miehillä usein ongelmat pääsevät usein vakaviksi ennen kuin apua tullaan hakemaan. Siksi onkin tärkeää, että kynnyks avun hakemiseen on tarpeeksi matala. (Palmu. 2006, 72–73.)

Keskustelu. Oikeaan aikaan käydyt keskustelut saattavat antaa tarvittavaa jaksamista vaikeassa elämäntilanteessa. Työntekijän on kuitenkin ymmärrettävä omat rajansa, milloin asiakas on syytä ohjata eteenpäin, kun työntekijä itse kokee, ettei voi tarjota riittävää apua asiakkaalleen. (Palmu. 2006, 72–73.)

Miestyö on väkivaltaa tehneiden miesten auttamista. Usein miestyö on kytköksissä ensi- ja turvakodin toimintaan. Yleisin käytäntö tuntuu olevan se, että vaimo ja lapset tulevat turvakotiin ja sen jälkeen vaimon luvalla otetaan yhteyttä väkivaltaa käyttäneeseen tai muutoin aggressiiviseen mieheen, jolle ehdotetaan tuleamista miestyön avopalvelun piiriin. Koska työ perustuu kuitenkin koko perheen auttamiseen ja väkivallan uhreiksi ja sille altistuneiden naisten ja lasten turvallisuuden takaamiseksi, ei riitä aina se, että työtä tehtäisiin vain miehen kanssa. Tavoite miestyössä asetetaan sen perusteella, millaista väkivaltaa on ja miten valmis mies on muuttamaan käyttäytymistään sekä ottamaan apua vastaan. (Säävälä & Nyqvist 2006, 40–41.)

2.3 Keskeisimmät lait

Suomessa ei ole varsinaisesti perhe- ja lähisuhdeväkivaltaa koskevaa lainsäädäntöä. Ensi- ja turvakodin avopalvelussa lainsäädäntö koostuu lastensuojelu-, rikos- ja lähestymiskieltolaista.

2.3.1 Lastensuojelulaki

Lastensuojelulain 1§ mukaan tarkoituksena on turvata lapsen oikeudet turvalliseen kasvuympäristöön, taata lapselle tasapainoinen ja monipuolinen kehitys sekä erityinen suojelu. (L417/2007.) Lastensuojelulaki menee kaikkien lakien edelle, koska yhteiskunnan vastuulla on lapsen hyvät kasvuolosuhteet. Jokaisessa lasta koskevassa lastensuojelutoimenpiteessä on ensisijaisesti otettava huomioon lapsen etu. (Taskinen 2012, 11–24.)

2.3.2 Rikoslaki

Lähisuhdeväkivallasta puhuttaessa sillä tarkoitetaan yleensä lyömistä, repimistä, kuristamista tai muuta toisen ihmisen pahoinpitelyä. 1995 vuoden lakiuudistus toi viranomaisille laajemmat mahdollisuudet puuttua lähisuhdeväkivaltaan riippumatta väkivallan kokijan vaatimuksista. Kaikki lievää vakavampia pahoinpitelyt tulivat syytteen alaisiksi tapahtumapaikasta riippumatta. Aikaisemmin oli mahdollista nostaa yksityisellä paikalla tapahtuneesta pahoinpitelystä syyte vain rikoksen uhrin suostumuksella. (L21.4.1995/578.)

2.3.3 Laki lähestymiskiellosta

Jos henkeen, terveyteen, vapauteen tai rauhaan kohdistuva rikos tai rikoksen uhka on olemassa, voidaan sen torjumiseksi määrätä lähestymiskielto. Perheen sisäinen lähestymiskielto voidaan määrätä, jos henkilö kokee itsensä uhatuksi henkeen, terveyteen tai vapauteen kohdistuvan rikoksen tai rikoksen uhan torjumiseksi. (L30.7.2004/711.)

3 VÄKIVALLAN ERI MUODOT

Väkivaltaa on monenlaista. Usein väkivallalla käsitetään juuri fyysistä väkivaltaa, jossa pahoinpidellään fyysisesti. Muita väkivallan muotoja ovat henkinen, seksuaalinen, taloudellinen sekä hengellinen väkivalta. Henkinen ja fyysinen väkivalta ovat harvoin erillään toisistaan, koska fyysistä väkivaltaa tuskin koskaan on ilman henkistä väkivaltaa. (Säävälä ym. 2006, 17.)

Kuvio 1 kuvaa väkivallan valtaa ja kontrollia ja niitä asioita, joita käytetään valan hankintakeinoina.



Kuvio 1. Vallan ja kontrollin pyörä (E, Pence & M, Peymar.1993, 31.)

3.1 Fyysinen väkivalta

Fyysiseen pahoinpitelyyn kuuluu esim. lyöminen, potkiminen sekä kuristaminen. Siitä saattaa aiheutua näkyviä vammoja tai ruhjeita ja murtumia, jotka saattavat aiheuttaa jopa kuoleman. Fyysinen väkivalta voidaan usein tunnistaa paremmin kuin henkinen väkivalta. (Säävälä ym. 2006, 17.)

3.2 Henkinen väkivalta

Kumppanin häpäiseminen sanoin varsinkin toisten ihmisten läsnä ollessa kuuluu henkisen väkivallan kirjoon. Sosiaalinen eristäminen estää kumppania tapaamasta läheisiään ja ystäviään. Taloudellinen väkivalta alistaa kumppania samoin kuin seksuaalinen väkivalta. Henkinen väkivalta liittyy aina fyysiseen väkivaltaan, koska tuska ja pelko ovat voimakkaita henkisen väkivallan oireita. Monet uhrin ovatkin kertoneet suurimmaksi pelokseen väkivallan uhan. (Säävälä ym., 2006, 17–18.)

3.3 Seksuaalinen väkivalta

Seksuaaliseen väkivaltaan liittyy seksuaalista, henkistä ja fyysistä väkivaltaa. Siihen kuuluu raiskaus, seksuaalinen väkisin koskettelu, pakottaminen sukupuoliyhteyteen ja nöyryyttäviin tekoihin. (Hannus, Mehtola, Natunen & Ojuri 2011, 37–49.)

3.4 Taloudellinen väkivalta

Taloudellinen väkivalta liittyy henkiseen väkivaltaan. Siihen liittyy raha-asioilla kiristäminen, taloudellinen hyväksikäyttö sekä varallisuuteen liittyvää uhkailua. Esimerkkinä voidaan mainita vaimo, joka kustantaa perheen jokapäiväiset tarpeet, mutta mies käyttää rahat omavaltaisesti. (Hannus ym. 2011, 49–50.)

3.5 Hengellinen väkivalta

Hengellisellä väkivallalla tarkoitetaan uskontoon vetoavaa käyttäytymistä, jolla pyritään vaikuttamaan ihmisen elämäntavoihin väkisin. Valtaa voidaan perustella Raamatulla tai yhteisön auktoriteetin ajatuksilla. (Hannus ym. 2011, 48–49.) Irrottautuessaan esimerkiksi uskonnollisesta yhteisöstä kokija saattaa tuntea syyllisyyttä ja painostusta. Henkisen väkivallan kokijalla pelko on hallitseva tunne, joka saa hänet oireilemaan psyykkisesti ja fyysisesti. Pelko, ahdistus sekä yksinäisyys voivat johtaa itsetuhoiseen käyttäytymiseen. (Ruoho 2010, 29, 53,57.)

4 MIESTYÖN TOTEUTTAMINEN

Miehen hakeutuminen miestyön piiriin tapahtuu lähinnä kolmea eri tietä. Eniten miehet hakeutuvat itse omalla yhteydenotolla. Toinen tie on turvakodin kautta, johon muut perheen jäsenet ovat tulleet. Tässä tapauksessa miestyöntekijä ottaa yhteyttä mieheen naisen luvalla. Kolmas tapa on sosiaaliviranomaisen kautta ohjattuna. (Törmä & Tuokkola. 2010, 10.)

Miestyötä toteutetaan ns. vanhan Jussi-työn tai sitten uuden Jussi-työn mukaisesti. Nämä eroavat käytännössä siten, että uudessa Jussi-työssä on käytössä usein enemmän integrointia nais- ja lapsityön osalta ja työ on yleensä avopalvelua, kun taas vanhassa keskitytään miehen kanssa tehtävään työhön. (Törmä & Tuokkola. 2010, 9-18.)

Työtä toteutetaan pääosin yksilö-, pari-, ja ryhmätyöskentelynä mutta myös perheen kanssa on mahdollista järjestää tapaamisia, joissa mukana on tarvittaessa mies-, nais-, ja lapsityöntekijä. (Törmä & Tuokkola 2010, 19.)

4.1 Yksilötyöskentely

Jussi-työn menetelmät ovat erilaisia eri toimipisteissä. Menetelmät perustuvat työntekijöiden omaan osaamiseen ja työhistoriaan. Työntekijöillä on eri koulutus- ja työtaustat osin siksi, että koulutusta ei ole haluttu rajata liian tarkasti osaamisen ja työn kehittymisen kannalta. (Törmä & Tuokkola 2010, 19.)

Eniten käytetty miestyön muoto on yksilötyöskentely. Vaikka joillakin paikkakunnilla ryhmätyötä tehdään enemmän, on yksilötyöskentely tärkeä vaihe asiakkuuksien alussa. Yksilötyöskentelyllä saadaan selkoa miehen omakohtaisesta tilanteesta sekä voidaan luoda luottamuksellinen ilmapiiri miehen ja työntekijän välille, mikä on myös hyvin tärkeää ryhmätyön pohjallekin. Miesasiakkaat tulevat usein pakkotilanteessa miestyöntekijän luokse. Aina ei voida sanoa, että asiakas haluaisi muuttua, vaan hän haluaa kertoa oman tarinansa. Miehen tarkoitusperät saattavat olla itsekkäitä ja helposti saattaa käydä niin, että asiakas haluaa syyllis-

tää vaimoan tapahtuneesta. On siis joskus haasteellista nähdä asioiden oikea kulku. (Säävälä & Nyqvist 2006, 45.)

Asiakkaan tunne-elämässä on usein ristiriitoja, joiden esiin saamiseksi työntekijän on osattava yksilötyössään käyttää psykoterapian keinoja. Empatian löytäminen asiakkaasta eri keinoin on tärkeää, että voitaisiin löytää syy, miksi asioiden täytyy muuttua. (Säävälä ym. 2006, 85–86.)

Koulutus miestyöntekijöiden keskuudessa on kirjavaa. Yleistä on että työntekijällä on jonkinlainen sosiaali- ja terveysalan perustutkinto. Yksilötyöskentely vaatii psykoterapeuttista valmiutta ja siten työntekijältä toivotaan psykoterapeuttista koulutusta. Asiakkaat kärsivät usein tunne-elämän ristiriidoista ja psyykkisistä ongelmista. (Säävälä ym. 2006, 86.)

4.2 Ryhmätyöskentely

Ryhmätyömenetelmät ovat olleet pitkään keskeinen työmuoto varsinkin länsimaissa. Jo kustannuksien ja työntekijämäärän hillitsemiseksi toimiva ryhmätyö tulee edullisemmaksi. Vertaistuki asioiden käsittelyssä helpottaa asiakkaiden ja työntekijän välistä jännitettä. Ryhmä voidaan toteuttaa joko psykoedukatiivisesti tai psykoterapeuttisesti. Psykoedukatiivisessa ryhmätyöskentelyssä käydään läpi ennalta strukturoitua koulutuksellista runkoa, jossa ryhmän jäsenet valitaan 1-2 yksilötapaamisen perusteella. Psykoterapeuttisessa ryhmätyöskentelyssä perehdytään ryhmän jäsenien kokemuksiin ja tunteuksiin. Ryhmä etenee ryhmässä esiintulleiden asioiden mukaan. Ryhmän jäsenet ovat käyneet yleensä pitkään yksilökeskusteluissa päästäkseen ryhmään. On tärkeää, että kaikki jäsenet ovat valmiita ryhmäprosessiin. Ensi- ja turvakotien liitossa tehdään kuitenkin enemmän yksilötyöskentelyä. Tulevaisuudessa ryhmämenetelmät tulevat varmasti lisääntymään, koska niissä on mahdollista oppia uusia vakivallan ilmiöitä, jotka saattavat jäädä tutkimuksissa huomaamatta. (Säävälä & Nyqvist 2006, 55–56.)

4.3 Integroitu malli

Koska väkivaltatyö on niin moniulotteista, ei sitä voida tarkastella pelkästään yhdestä näkökulmasta. Sitä varten on kehitetty integroitu työmalli, missä miestyöntekijän lisäksi on myös nais- ja lapsityöntekijä. On tärkeää että työntekijät näkevät tapaukset sekä väkivallan tekijän, kokijan että näkijän kannalta. Se auttaa työntekijöitä näkemään asiat selvemmin ja siten myös auttaa parempien ratkaisujen ja tavoitteiden asettelussa. Työmallin haastavuuksista puhuttaessa eri näkemykset syyllisistä ja uhreista saattavat joutua ristiriitaan riippuen siitä kenen tai keiden näkökulmasta asioita tarkastellaan. (Säävälä & Nyqvist 2006, 42.)

4.3.1 Yhteistyön ongelmat

Vaikka integroidulla työmallilla on monia etuja kuten väkivallan näkeminen eri näkökulmista ja siten nähdä tilanne monipuolisemmin, saattaa työntekijällä olla haasteena erottaa eri lähestymistavat toisistaan. Jos työntekijä haluaa katsoa tilanteita perhekeskeisesti, hän ei välttämättä saa luottamusta kuntoon itsensä ja asiakkaan välillä. Saattaa tulla myös tilanteita, joissa työntekijöiden kannat ja ymmärrys eivät kohtaa ja syntyy suuria ristiriitoja. Niiden välttämiseksi työntekijöiden on syytä valmistautua ja keskustella tilanteista jo etukäteen, ettei syntyisi ongelmia, jotka vaikuttaisivat negatiivisesti onnistumiseen. (Säävälä ym. 2006, 68–69.)

4.3.2 Mies-, nais- ja lapsityöntekijöiden yhteistyö ja roolit

Mies-, nais-, ja lapsityöntekijöiden haasteena on myös keskinäinen yhteistyö, joka muuttaa työntekijöiden rooleja riippuen väkivaltatyön eri prosessien vaiheista. Tavatessaan omaa asiakastaan kukin työntekijä toimii ikään kuin yksilöpsykoterapeutina sikäli kun se on koulutuksen mukaan mahdollista. Tarkoitus on kohdata asiakas empaattisesti ja näin saada selville hänen omakohtainen kokemuksensa ja tunteensa vakivaltaongelman ollessa käsittelyssä. Vaikka tämä vaihe nais-, - ja lapsityössä tuntuu itsestään selvältä, on miehen kohdalla selvästi haastavampaa saada

asiakeskeisyyden keskeltä toteutettua empatian keinot, joita asiakastyössä tarvitaan väkivallattomuuteen pääsystä. (Säävälä ym. 2006, 67.)

Toisena roolina tulee perheterapeutti. Saattaa olla, että monet tapaukset jäävät ilman pari-, ja perhetapaamisia, mutta jos kuitenkin lopuksi päädytään vielä perhetapaamisiin, on työntekijällä siinä tarkoitus arvioida perheen dynamiikkaa ja vuorovaikutusta yleensä. Työntekijät käyvät säännöllisin väliajoin yhdessä keskusteluita yksilö-, ja ryhmätapaamisten esiintuomista asioista, jolloin he voivat vertailla kokemuksiaan ja näkemyksiään toistensa kanssa, joka taas antaa monipuolisemman kuvan väkivaltaongelmasta. (Säävälä ym. 2006, 67.)

Kolmantena roolina ulkopuolinen asiantuntija tulee esiin silloin, kun työntekijä joutuu antamaan lausuntoja asiakkaastaan joko oikeudessa tai muissa tilanteissa joissa asiakasta arvioidaan. Ulkoapäin tilanteen arviointi ilman myötäelämistä ”yksilöterapeutin” roolissa, on tärkeää siksi, että voitaisiin yhdessä työryhmän kanssa nähdä asiat tilanteen ulkopuolelta. Tunteet saattavat nousta pintaan myös silloin, kun tapauksen eri osapuolten äänet tulevat kuuluviin tuoden keskusteluun vaikeitakin asioita. Ulkopuolista asiantuntijan roolia tarvitaan myös ryhmä- ja yksilökeskusteluissa silloin, kun halutaan haastaa asiakasta näkemään asioita myös muista näkökulmista. (Säävälä ym. 2006, 68.)

5 TOIMIVAN TYÖELÄMÄN VAATIMUKSET

Koska työ on suuri osa ihmisen elämää, on tärkeää, että se luo myös hyvinvointia. Työ mahdollistaa taloudellisen toimeentulon, elämänrytmin sekä kodin ulkopuolisia sosiaalisia suhteita. Hyvinvointia työssä ei siten voida irrottaa muusta hyvinvoinnista. Hyvinvoinnin mahdollistaminen tarvitsee useita elementtejä, joiden täytyy olla kunnossa, että ihmisen on mahdollista tehdä työtään ja voida hyvin. (Rauramo 2012, 10.)

5.1 Työntekijä

Väkivaltatyötä työkseen tekevän työntekijän, on oltava ammatillinen ja koulutus on oltava työtehtävään soveltuva. Tärkeää on myös työntekijän oma suhtautuminen väkivaltaan, jotta hän saisi työstä realistisen kuvan. Työyhteisön tuki on tärkeää, koska näin vaativassa työssä yksin pärjääminen on haasteellista. (Perttu & Pyykkö, 2002,132.)

Väkivaltatyön ero perinteiseen hoito- ja hoivatyöhön on väkivallan kannalta se, ettei väkivaltatyössä voida ajatella väkivallan olevan vain poikkeavaa käytöstä, joka täytyy ymmärtää ja hyväksyä. Työntekijän on selvästi näytettävä että hän on väkivaltaa vastaan ja väkivallan tekijä on aina syyllinen. (Perttu & Pyykkö, 2002, 133.)

Sosiaalialan työssä korostuu velvoite asettua yhteiskunnalliselta asemaltaan heikoimpien ryhmien puolelle ja tukea ihmisiä vaikeissa elämäntilanteissa. Työn ytimenä on etsiä asiakkaan voimavaroja myös silloin, kun ne näyttävät olevan kadoksissa tai loppuun kuluneet. (Talentia 2013.)

5.2 Työyhteisö

Työyhteisön yhteisöllisyyteen on nykyään kiinnitetty erityisesti huomiota. Hyvässä ja toimivassa työyhteisössä on hyvä me-henki ja yhteenkuuluvuuden tunne, joiden avulla työn tuloksia ja omaa hyvinvointia voidaan parantaa oleellisesti. Jo-

kaisella ihmisellä on tarve kuulua johonkin ryhmään. Työelämässä se voi tarkoittaa yhteisen päämäärän tavoittelua. On kuitenkin tärkeää että työ, jota tehdään, tukee työntekijän omia arvoja. Työelämässä on myös tärkeää saada olla oma itsensä. Hyvässä työyhteisössä työntekijät tukevat toisiaan ja auttavat toisiaan toteuttamaan yksilöllisyyttään. (Kaivola & Launila.2007, 77–79.)

5.3 Esimies ja johtaminen

Esimiehen johtamistaidot ovat olennainen osa aikaansaavassa työyhteisössä. Kun esimiestyö on kunnossa, työyhteisö saadaan toimimaan toivotulla tavalla. Esimiehen selkeä rooli, oikeudenmukaisuus, vuorovaikutus sekä toimiva muutosjohtaminen ovat asioita, joiden täytyy olla kunnossa toimivassa työyhteisössä. (Tuulenmäki & Sonninen 2008.)

5.3.1 Perehdytys

Riittävä perehdytys on lähtökohta työlle. Hyvälle perehdyttämiselle on ominaista, että työntekijä tuntee olevansa tervetullut ja hyvinvoinnista sekä työn oppimisesta pidetään huolta. Kirjallinen perehdyttäminen on hyvä mutta työntekijälle on tärkeää käydä asioita läpi myös perehdyttäjänsä kanssa. Perehdyttäjiä on joskus hyvä olla enemmänkin, sillä työ saattaa vaatia myös muiden näkökulmien huomioimista. (TTL 2013) Perehdyttäminen tarkoittaa myös sellaisia toimenpiteitä, joiden avulla uusi työntekijä oppii tuntemaan työpaikkansa tavat, työnsä ja siihen liittyvät odotukset sekä työyhteisön ihmiset. Perehdyttäminen auttaa samalla myös koko työyhteisöä. Perehdyttämisen kautta osaaminen lisääntyy, laatu sekä työssä jaksaminen paranee, poissaolot ja työuupumuksen riski pienenee. (Penttinen & Mäntynen 2009, 2.)

5.4 Verkosto

Verkostot ovat tärkeä osa työtä. Hyvä verkosto on työntekijän apuna ja tukena monin eri tavoin (Säävälä ym. 2006, 70). Yhteistyö sekä yhteistoiminta ovat tärkeitä edellytyksiä kun pyritään pois pari- ja lähisuhdeväkivallasta. Kansainväliset

suositukset sekä Suomesta saadut omat kokemukset osoittavat, että pari- ja lähisuhdeväkivaltaa voidaan ehkäistä vain jos viranomaiset ja muut toimijat ovat yhteistyössä keskenään. Väkivallan vastaisen yhteistyön täytyy olla ohjattua ja koordinoitua. (Ewalds. H. 2005, 14.)

5.5 Organisaatio

Työntekijälle tärkeää on saada työskennellä organisaatiossa, jossa on mahdollisuus kehittää työtä sekä kehittyä työntekijänä. Organisaatio, joka pystyy luomaan oppimiseen ja kehittämiseen kannustavaa ilmapiiriä on asia, jota työntekijä tarvitsee pysyäkseen työkykyisenä paremmin. (Kaivola & Launila.2007, 81–82.)

5.6 Työhyvinvointi

Työelämä nykypäivänä on muuttunut haasteellisemmaksi. Osaamisen alueita on tullut enemmän ja myös yhteistyö- ja vuorovaikutustaidot ovat nousseet tärkeiksi asioiksi. Muutokset työssä saattavat olla hyvin nopeita ja työpaikkojen pysyvyys luo epävarmuutta. Työn vaativuuden ja työtahdin kiihtyminen rasittaa henkisesti sekä työntekijää että työyhteisöjä. (Nummelin, T. 2008, 15). Suurimpia työssä jaksamiseen vaikuttavia asioita ovat työn ominaisuudet, kognitiiviset tekijät, kuten asenteet, omat mielikuvat ja sisäiset mallit sekä työntekijän yksilölliset voimavarat. (Niskanen, M & Murto, K & Haapamäki, J. 1998, 14.) Sopivan kuormituksen piirteisiin kuluvat riittävät haasteet, jotka työntekijä kokee hallitsevansa, sekä töiden sopiva määrä. Liian vaikea ja määrältään suuri työ ylikuormittaa henkilöstöä. Sopivaa kuormitusta mietittäessä vaikuttamisen mahdollisuus oman työn sisältöön on tärkeää. (Nummelin, T. 2008, 69.)

Työuupumus on pitkäaikainen stressioireyhtymä, jonka aiheuttaa kovat ponnistelut työelämässä ilman toivottua tulosta. Työuupumus aiheuttaa kokonaisvaltaista väsymystä, kyynisyyttä ja heikentää ammatillista itsetuntoa. Työuupumista voidaan verrata myös masennukseen, joka taas vaikuttaa työn ohella myös ihmisen muuhun jaksamiseen elämässä. (Nummelin, T. 2008, 80–83.) Itsestään voi pitää

huolta ja näin ennalta ehkäistä esim. sijaistraumatoitumista huolehtimalla itsestään fyysisesti ja psyykkisesti. Ajan antaminen itselle niin harrastuksiin kuin sosiaaliinseen kanssakäymiseen helpottaa ja parantaa työssäjaksamista. (Holma & Wahlström 2005, 174.)

Rauramo luettelee kirjassaan ”Työhyvinvoinnin portaat. 2012.” viisi porrasta, jotka auttavat työntekijää jaksamaan työssään. Ne ovat terveys, turvallisuus, yhteisöllisyys, arvostus sekä osaaminen. (ks. kuvio 3)

Terveys on porras, jota ilman ei voi työskennellä. Terveenä pysymiseen vaaditaan terveellistä ravintoa, liikuntaa sekä itsensä hoitamista.

Turvallisuutena voidaan kokea työn pysyvyys, resurssit, riittävä toimeentulo, turvallinen työ sekä työyhteisö, joka arvostaa ja tukee työntekijäänsä.

Yhteisöllisyys koostuu hyvästä johtamisesta, yhteishengestä, joustavuudesta ja verkostoista.

Arvostusta työntekijä kokee saavansa jos arvot ovat eettisesti kunnossa ja hän saa oikeudenmukaisen palkan lisäksi myös palautetta työstään.

Osaaminen on porras, mihin voidaan päästä jos kaikki aikaisemmat portaat ovat toimivia. Mielekkäässä työssä myös oppiminen on mahdollista niin työntekijällä kuin koko organisaatiolla. Vapaus ja luovuus tuovat mukanaan uutta tietoa ja elämyksiä. (Rauramo 2012, 15.)

5.7 Työnohjaus

Työnohjauksen työmuotoja on useita. Yksilötyönohjauksen tavoitteena on työntekijän oman työn tarkastelu ja siitä nousevat tunteet ja kysymykset. Työpaikan ulkopuolinen työnohjaaja näkee asiat usein selvemmin ja hänen kanssaan on helppompaa keskustella vaikeistakin asioista. Työnohjausta on lisäksi saatavilla ryhmille, työyhteisölle sekä tarpeellisten tilanteiden varalle. (Kallasvuo, & Koski, & Kyrönseppä, & Kärkkäinen, 2012, 16–18.)

Työnohjauksessa on mahdollisuus kohdata kriittisesti asiat, jotka häiritsevät työssä. Ihmissuhteet ja työyhteisön vuorovaikutus voivat olla osa näistä ongelmista. (Niskanen, ym. 1998, 192.)

5.7.1 Ammattitaidon kehittäminen

Koska miesten väkivaltatyö on erityisosaamista, on koulutukseen kiinnitettävä huomiota. Henkisesti raskas työ saattaa aiheuttaa myös sijaistraumatisoitumista ja työuupumusta. Onkin erityisen tärkeää, että työntekijällä on työnohjaus kunnossa ja sitä olisi riittävästi. Tutkimustoiminta auttaisi työn kehittämisessä siten, että saadut tulokset hyödyttäisivät työtä, sekä tuloksellisesti että tehokkuuden saralla.

Ammattitaidon kehittämiseen kuuluu työ, mihin työntekijä voi itse vaikuttaa. Riittävä haasteellisuus ja mielenkiinto voi luoda jännitteen, joka edistää työssä oppimista. (Nummelin 2008,14–15.)

6 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Tämä tutkimus on kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus. Tutkimusaineisto on hankittu laadullisella aineistonkeruumenetelmällä, joka tässä tapauksessa on eläytymismenetelmä, siitä lisää luvussa (ks. 6.2.) Kvalitatiivisessa tutkimuksessa lähdetään kuvaamaan työn onnistumiseen merkittäviä asioita todellisessa työelämässä kokonaisvaltaisesti ja luonnollisissa tilanteissa miestyöntekijöiden arjessa. Kvalitatiivisen tutkimuksen tavoitteena on ennemminkin löytää tutkimuksesta uusia asioita kuin etsiä jo olemassa oleviin väittämiin niitä tukevia tosiseikkoja. (Hirsjärvi & Remes & Sajavaara 2007, 157.) Kvalitatiivisen eli laadullisen tutkimusmenetelmän tavoitteena on ymmärtää ryhmän tai yksilön toimintaa ihmisten niille antamien merkitysten pohjalta. Näitä ihmisten antamia merkityksiä voi olla esimerkiksi arvot, ihanteet ja uskomukset. (Vilka 2005, 180.)

Tutkimuksessa on käytetty aineistonkeräämiseen eläytymismenetelmää. Siinä tutkija kirjoittaa alkuun joko lyhyen tarinan tai johdatuksen aiheeseen, mitä tutkimus käsittelee. (Eskola & Suoranta 2000, 110–117.)

6.1 Aineistonkeruumenetelmä

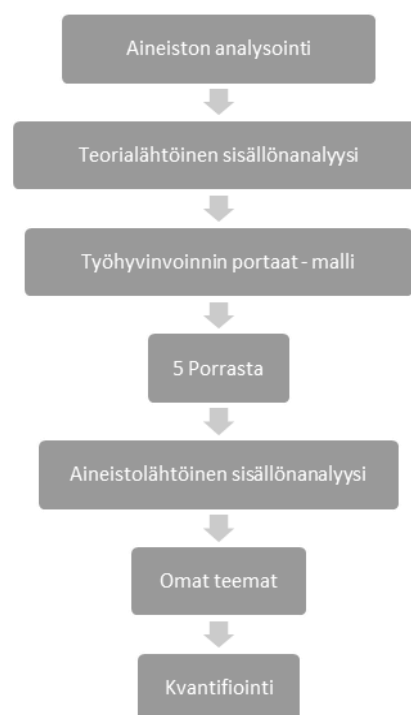
Tutkimusaineisto kerättiin Miestyön foorumissa Turussa keväällä 2013. Vastaajilla oli aikaa vastata n.15 minuuttia, jolloin vastaukset olivat paremmin vastaajien omia ajatuksia, eikä kirjoista tai muista medioista saatuja. Vastausprosentteja ei voida tässä tarkasti saada selville, koska ne, jotka olivat halukkaita vastaamaan, ottivat vastaan kysymyspaperin ja ne jotka kokivat, etteivät tehneet miestyötä, jättivät vastaamisen väliin. Tutkimukseen on liitetty kaksi kehyskertomusta, jotka ovat seuraavanlaiset:

1. Ensi- ja turvakodin avopalvelun miestyöhön tulee uusi työntekijä. Kahden vuoden työskentelyn jälkeen hän kokee epäonnistuneensa tehtävässään. Mitä näiden vuosien aikana on tapahtunut?

2. Ensi- ja turvakodin avopalvelun miestyöhön tulee uusi työntekijä. Kahden vuoden työskentelyn jälkeen hän kokee onnistuneensa tehtävässään. Mitä näiden vuosien aikana on tapahtunut?

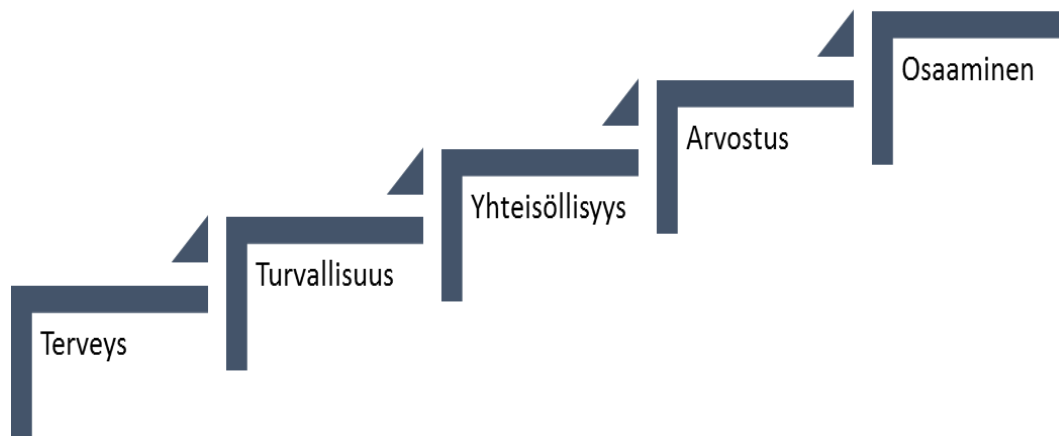
6.2 Aineiston analysointi

Kuvio 2 kuvaa aineiston analysoinnin vaihteita.



Kuvio 2. Aineiston analysoinnin vaiheet.

Eläytymismenetelmän avulla saatu aineisto jaettiin osiin. Osat jakaantuivat Rauramon työhyvinvoinnin portaisiin. Portaissa aineisto jakaantui 5 pääteemaan jotka ovat terveys, turvallisuus, yhteisöllisyys, arvostus sekä osaaminen. (Rauramo 2012, 15.)



Kuvio 3. Työhyvinvoinnin portaat (ks. s. 21)

Teorialähtöinen sisällönanalyysi. Teorialähtöisessä sisällönanalyysissä malli tai teoria on jo valmiina. Tätä mallia voidaan käyttää uusilla vastauksilla, jotka on analysoitu uudesta tutkimusaineistosta. Teorialähtöinen eli deduktiivinen tutkimusmenetelmä tarkoittaa sitä, että tutkimusaineistosta tehty analyysi on jo olemassa teoriana tai mallina. Kerättyä aineistoa ohjaa tällöin jo olemassa oleva teoria tai malli, joka pystyy testaamaan mallia tai teoriaa uudessa yhteydessä. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.)

Tutkimusaineisto analysoitiin ja vastaukset jaettiin työhyvinvoinnin portaiden viiden pääteeman alle teorialähtöistä sisällönanalyysiä apuna käyttäen. Koska ilmaisuja kertyi joidenkin teemojen alle paljon, päätin jakaa ne selkeyden vuoksi pienempiin teemoihin. Tämä menettely auttaa lukijaa hahmottamaan vastaukset selkeämmin. Lopuksi vielä kvantifioin aineiston. Kvantifioinnista alempana.

Aineistolähtöinen sisällönanalyysi. Aineistolähtöisessä sisällönanalyysissä on tarkoitus löytää tutkittavasta aineistosta jonkinlainen johdonmukaisuus, joka auttaa pelkistämään tutkittavaa aineistoa, säilyttäen kuitenkin tärkeät asiat. Tällöin tut-

kimusaineisto joudutaan tiivistämään ja ryhmittelemään uudeksi ja loogiseksi kokonaisuudeksi. Ryhmittely tapahtuu esimerkiksi ominaisuuden, piirteen tai käsitteen mukaan. Näiden edellä mainittujen vaiheiden jälkeen nimetään jokainen ryhmä niille sopivalla "otsikolla", joka sopii parhaiten ryhmien sisältöihin. (Vilka 2005, 140.)

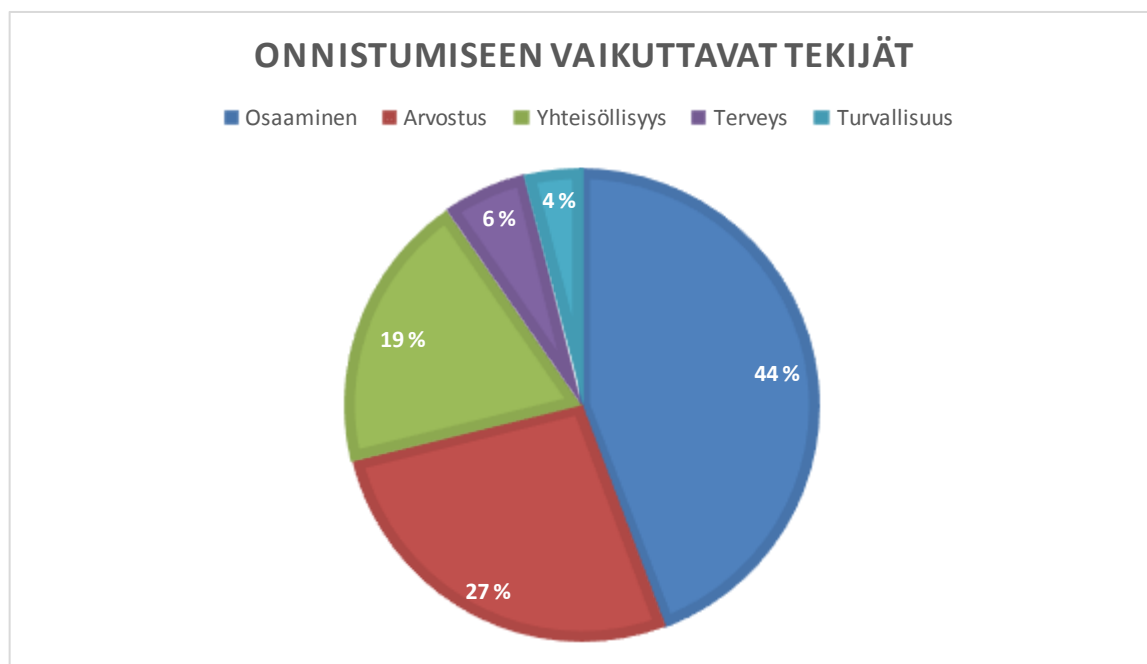
Kvantifiointi. Kvantifioinnissa on mahdollista laskea kuinka monta kertaa sama asia esiintyy vastaajien kuvauksissa tai kuinka usein vastaajat ilmaisevat samoja asioita. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 120.) Kvantifioitu aineisto voidaan koota taulukoksi, josta voidaan löytää keskeisimmät asiat havainnollistamaan tutkimusta. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006).

7 TUTKIMUSTULOKSET

Tutkimukseen vastasi 11 miestyötä tekevää henkilöä. Kyselyyn vastattiin anonyymisti ja kaikki vastaukset käsiteltiin luottamuksellisesti. Tutkimustulokset on jaettu viiteen eri ryhmään, joissa kussakin on alaryhmiä. Yhteensä pääteemojen alle tulleita työn onnistumiseen ja epäonnistumiseen liittyviä ilmaisuja oli yhteensä 100 kappaletta

7.1 Onnistumiseen vaikuttavat tekijät

Alla olevasta taulukosta ilmenee ilmaisujen jakautuminen eri tekijöihin.

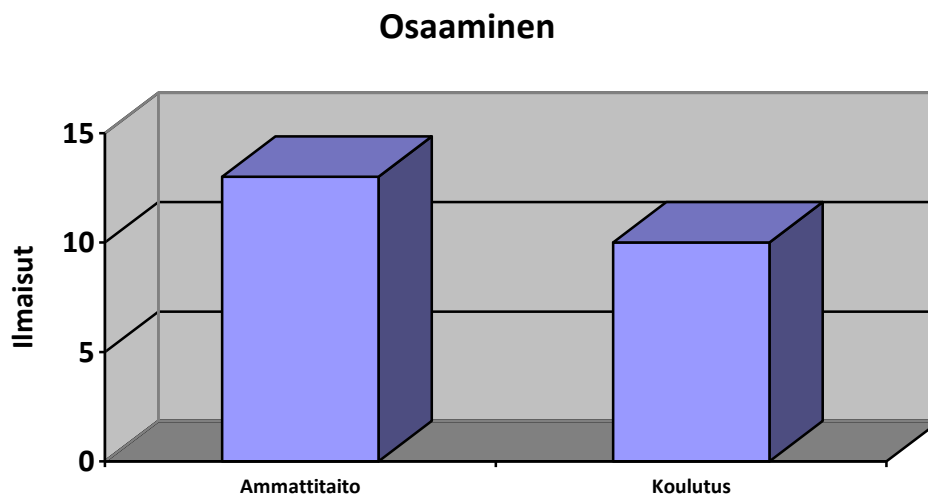


Kuvio 4. Onnistumisen tekijät

Osaamisen teemaan tuli 44 % (23) ilmaisua. Arvostus keräsi 27 % (14) ilmaisua. Yhteisöllisyys 19 % (10). Vähiten ilmaisuja keräsivät terveys 6 % (3) ja turvallisuus 4 % (2) ilmaisuista.

7.1.1 Osaaminen

Osaamisen (23) alaluokiksi muodostui ammattitaito 13 ja koulutus 10.



Kuvio 5. Osaamisen alaluokkien ammattitaito ja koulutus ilmaisut

Ammattitaito. Alaluokkaan ammattitaito tuli yhteensä 13 ilmaisua. Ilmaisut oli jaettavissa oman persoonan käyttöön vuorovaikutuksessa (11) ja palveluiden tuntemisen (2 ilmaisua) teemoihin.

Tyypillisimpiä vastauksia oman persoonan käytössä vuorovaikutuksessa (11) oli

”Työntekijä on löytänyt oman persoonallisen tavan tehdä työtä, jonka kautta tuntee työn iloa”

Tyypillinen vastaus palveluiden tuntemisessa (2) oli

”Työntekijä on ymmärtänyt miesten rooleja ja tuntee miehille tarkoitettuja palveluja”

Tärkeäksi asiaksi löydettiin oman persoonan käyttö. Heittäytymisen rohkeasti vuoropuheluun asiakkaan kanssa, asiakkaan kuulemisen ja auttamisen, ilmaistiin

olevan tärkeitä seikkoja onnistuneessa asiakastyössä. Palveluiden tunteminen oli vastaajien mielestä yksi työssä menestymisen edellytys.

Koulutus. Alaluokkaan koulutus tuli yhteensä 10 ilmaisua. Ilmaisut jakaantuivat perehdyttämisen (4), työnohjaukseen (4) ja koulutuksen (2 ilmaisua) teemoihin.

Tyypillinen vastaus perehdyttämiseen (4) oli

Työntekijän perehdyttäminen on ollut monipuolista ja siihen on käytetty tarpeeksi aikaa.

Tyypillisin vastaus työnohjaukseen (4) oli

Työntekijällä on ollut mahdollisuus työnohjaukseen, jonka ansiosta hän on löytänyt uuden tavan tehdä työtään.

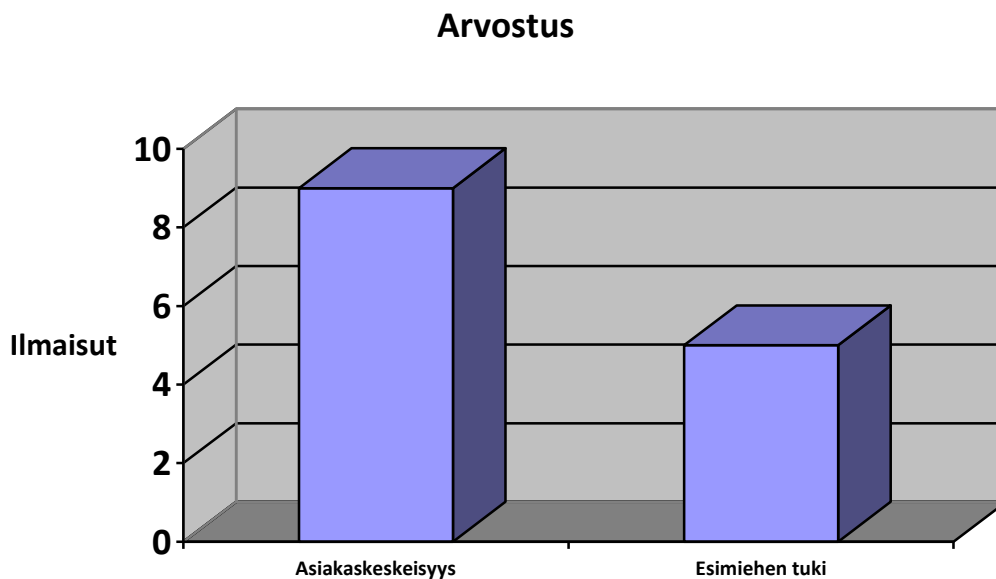
Tyypillinen vastaus koulutukseen (2) oli

Työntekijällä on riittävä ja alalle sopiva koulutus.

Hyvää perehdyttämistä ei voi kylliksi korostaa. Perehdytys oli aihe, jota oli vaikea laittaa vain yhdelle portaalle, koska sillä on vaikutusta joka portaaseen. Työtehtävien tunteminen yhdessä työyhteisön tavoitteiden ja työn rajaamisen kannalta on ehdottoman tärkeää. Lisäksi vaativan asiakastyön tekeminen vaatii työntekijältä jatkuvaa kunnossa pysymistä, jota työnohjaus osaltaan tuo. Työnohjaus on tärkeää, koska monenlaiset asiat ja asiakastapaukset vaativat usein ulkopuolista apua, jotta voitaisiin nähdä lähelle ongelmien juuria. Kuitenkin pohjalla täytyy olla riittävä koulutus, joka antaa valmiuksia ja työkaluja vaativaan työhön.

7.1.2 Arvostus

Arvostuksen (14) alaluokiksi muodostui asiakaskeskeisyys 9 ja esimiehen tuki 5.



Kuvio 6. Arvostuksen alaluokkien asiakaskeskeisyys ja esimiehen tuki ilmaisut

Asiakaskeskeisyys. Alaluokkaan asiakaskeskeisyys tuli yhteensä 9 ilmaisua. Ilmaisut oli jaettavissa asiakaskeskeisyyteen (7) ja kiinnostukseen auttamiseen (2 ilmaisua) teemoihin. Tyypillisimpiä vastauksia asiakaskeskeisyydessä (7) olivat

”Työntekijä on pyrkinyt opettelemaan kuuntelemaan asiakastaan ja pyrkinyt hahmottamaan itselleen, millainen on hänen asiakkaansa sisäinen maailma: millaisia toiveita, tavoitteita, arvoja asiakkaalla itsellään on”

”Työntekijä kunnioittaa asiakastaan ja luottaa hänen voimavaroihinsa”

Tyypillinen ilmaisu kiinnostuksesta auttamiseen (2) oli

”Työntekijä on ollut aidosti kiinnostunut työstään ja asiakkaiden auttamisesta”

Esimiehen tuki. Alaluokkaan esimiehen tuki tuli yhteensä 5 ilmaisua. Ilmaisut oli jaettavissa esimiehen tukeen (3) ja mahdollisuuteen vaikuttaa omaan työhön (2). Tyypillisin vastaus esimiehen tukeen (3) oli

”Työntekijä on saanut työssään onnistumisen kokemuksia ja saanut esimieheltään ja asiakkailtaan kiitosta”

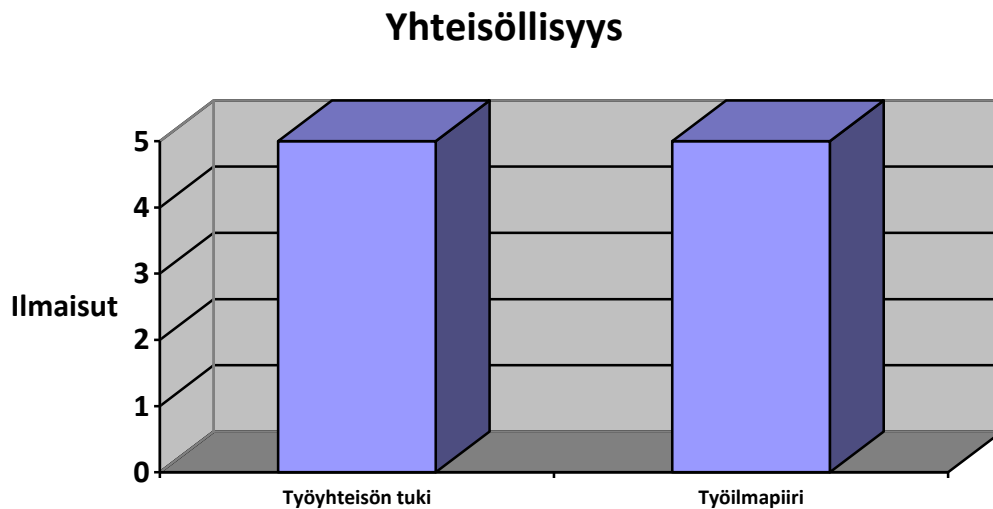
Tyypillinen vastaus mahdollisuuteen vaikuttaa omaan työhön (2) oli

”On annettu tilaa uusille tuulille ja tylille”

Arvostuksen portaalla asiakkaan ja työntekijän kunnioitus ovat tärkeitä asioita niin työn kuin asiakkuudenkin kannalta. Asiakaskeskeisyys luo tärkeän pohjan arvostukselle. Ilman asiakaskeskeisyyttä on vaarana, että työtä tehdään joidenkin muiden intressien hyväksi ja tällöin asiakas jää usein ilman tarvitsemaansa apua. Kiinnostus auttamiseen yhdessä kiitosten ja hyvän palautteen kanssa ovat asioita, joita suurin osa työntekijöistä kaipaa jaksakseen työssään paremmin. Jokainen työntekijä haluaa olla arvostettu. Pelkät sanat eivät välttämättä riitä, vaan johdon ja esimiehen on annettava työntekijälle mahdollisuus käyttää omaa persoonaansa ja omia vahvuuksiaan työn tekemiseen. Työn onnistumisen edellytykset nojaavatkin osaltaan aitoon kiinnostukseen auttaa asiakasta. Ilman sitä on vaikeaa saada hyvä keskusteluyhteys asiakkaan kanssa.

7.1.3 Yhteisöllisyys

Yhteisöllisyyden (10) alaluokiksi muodostui työyhteisön tuki 5 ja työilmapiiri 5.



Kuvio 7. Yhteisöllisyyden alaluokkien työyhteisön tuki ja työilmapiirin ilmaisut

Työyhteisön tuki. Alaluokkaan työyhteisön tuki tuli yhteensä 5 ilmaisua. Ilmaisut sisältyvät työyhteisön tukeen. Tyypillisimpiä vastauksia työyhteisön tukeen (5) oli

”Hänet on otettu vastaan hyvin ja työyhteisöön sopeutuminen on onnistunut”

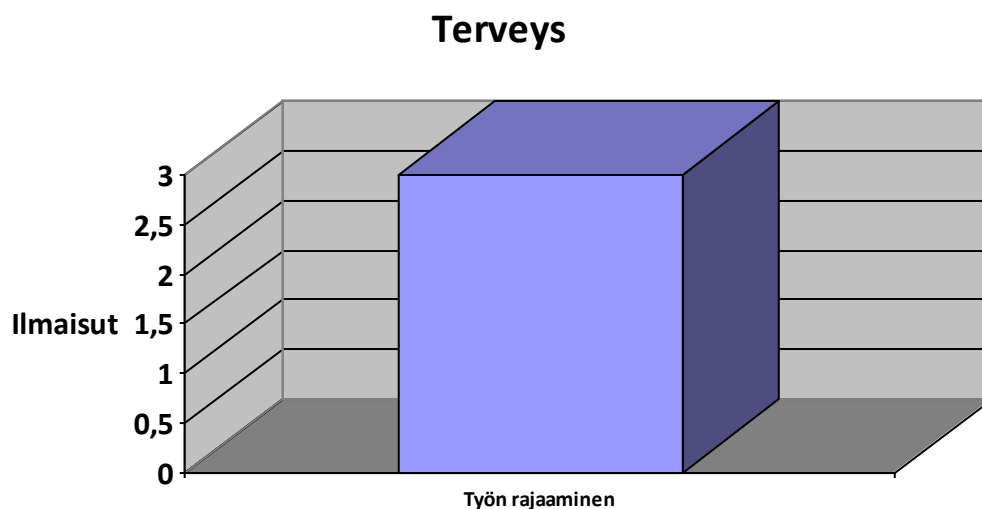
Työilmapiiri. Alaluokkaan työilmapiiri tuli yhteensä 5 ilmaisua. Ilmaisut on jaettavissa avoimeen keskusteluun (3) ja huumoriin (2 ilmaisua). Tyypillinen vastaus työilmapiiriin (5) oli

”Työyhteisössä on mahdollista keskustella asioista avoimesti”

Tasapainoinen, avoin, keskusteleva sekä työntekijää tukeva työyhteisö auttaa työntekijää antamaan parhaan mahdollisen panoksen työssään. Ihmiselle on tärkeää olla osa työyhteisöä, jossa on mahdollista viihtyä ja kokea olevansa tärkeä omana persoonanaan.

7.1.4 Terveys

Terveyden (3) alaluokaksi muodostui työn rajaaminen.



Kuvio 8. Terveiden alaluokka työn rajaaminen

Työn rajaaminen. Alaluokkaan työn rajaaminen tuli yhteensä 3 ilmaisua. Tyypillisiä vastauksia työn rajaamiseen (3) oli

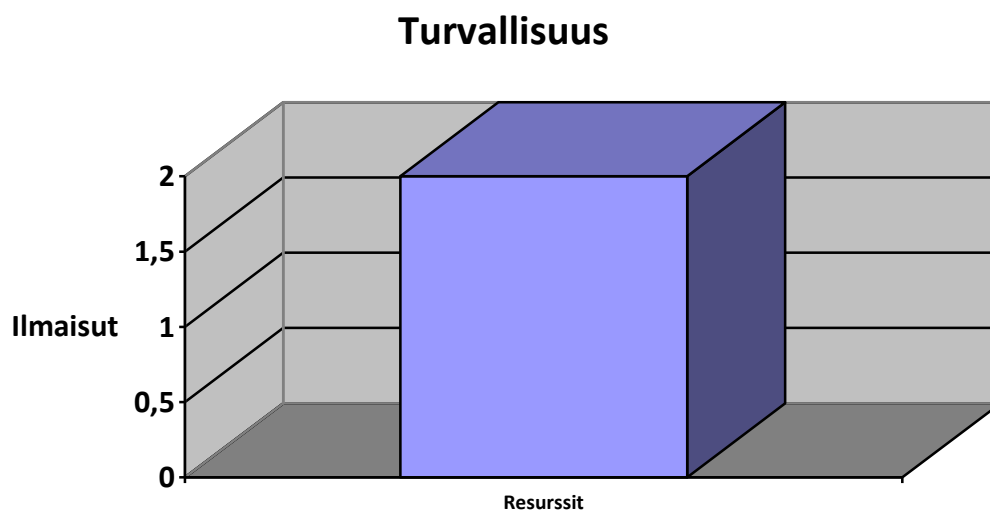
”Mahdollisuus purkaa vaikeat asiakastapaamiset”

”Työntekijä osaa rajata työtään”

Työn rajaaminen hyvin suoritettuna tasapainottaa työtä ja auttaa työntekijää realistisen näkökannan ottamisessa. Työpaineiden ehkäisemiseen auttaakin juuri työn rajaaminen sekä vaikeiden asioiden ja asiakastapaamisten purkaminen. Omien voimavarojen ja työn rajaamisen ollessa tasapainossa, työpaineita voidaan käsitellä paremmin. Terveysportaaseen hyvänä yhteenvetona voidaan sanoa, että terveyden ylläpitämisen kannalta itsestään huolta pitäminen, vaikeiden asioiden käsittely, työn ja jaksamisen rajaaminen ennaltaehkäisee työpaineita ja siten mahdollista työuupumista tai sijaistraumatoitumista. Nummelin kertoo kirjassaan sopivasta kuormituksesta, jonka työntekijä kokee hallitsevansa. Lisäksi hän korostaa mahdollisuutta vaikuttaa oman työn sisältöön. (Nummelin 2008, 69).

7.1.1 Turvallisuus

Turvallisuuden (2) alaluokaksi muodostui resurssit.



Kuvio 9. Turvallisuuden alaluokka resurssit ilmaisut

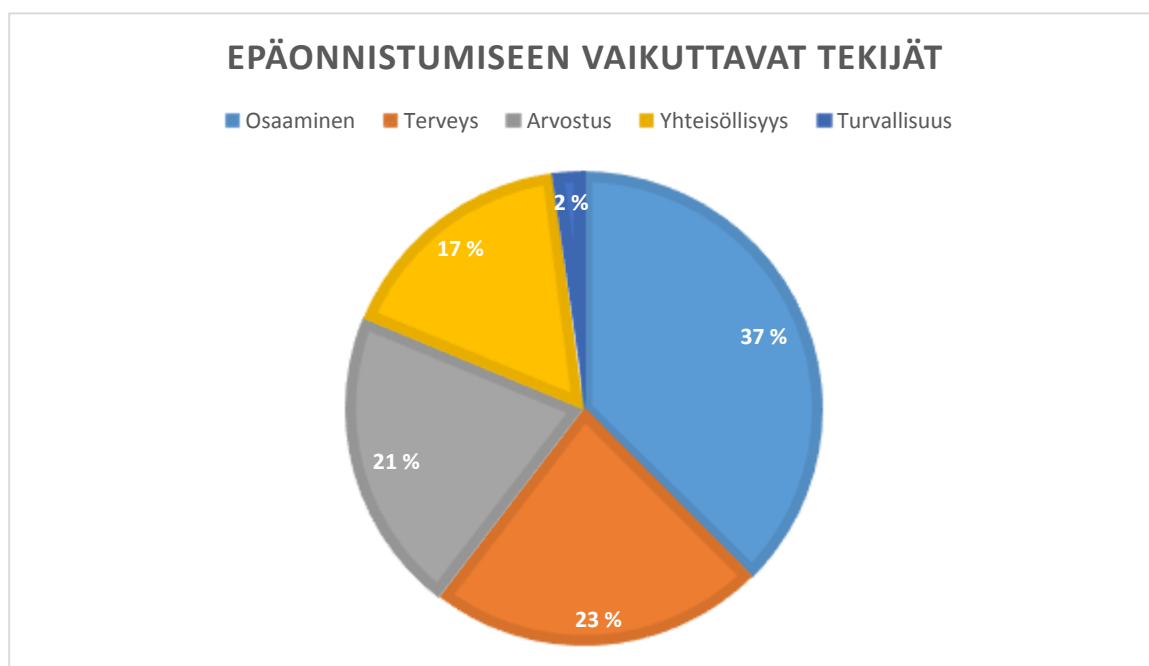
Resurssit. Alaluokkaan resurssit tuli yhteensä 2 ilmaisua. Tyypillisin vastaus resurssisiin (2) oli

”Työntekijällä on riittävät resurssit tehdä työtään”

Turvallisuuden kannalta merkityksellisiksi asioiksi nousivat toimivat rakenteet ja resurssit. Molemmat asettuvat turvallisuuden portaalle. Toimiessaan nämä auttavat työntekijää kehittämään itseään ja työtään.

7.2 Epäonnistumiseen vaikuttavat tekijät

Alla oleva taulukko osoittaa ilmaisujen jakautumisen eri tekijöiden mukaan.

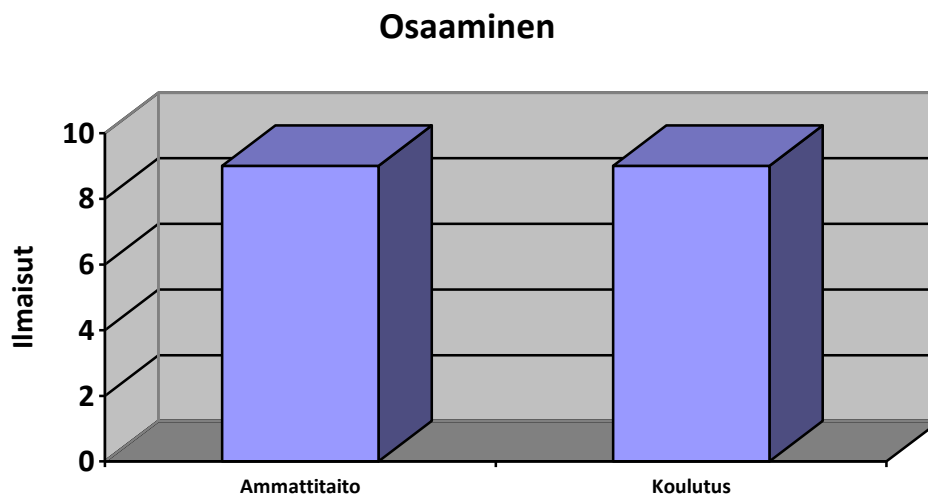


Kuvio 10. Epäonnistumisen tekijät

Osaamisen teemaan tuli 37 % (18) ilmaisua. Terveys keräsi 23 % (11) Arvostus keräsi 21 % (10) ilmaisua. Yhteisöllisyys 17 % (8). Vähiten ilmaisuja keräsi terveys 2 % (1) ilmaisuista.

7.2.1 Osaaminen

Osaamisen (18) alaluokiksi muodostui ammattitaito 9 ja koulutus 9.



Kuvio 11. Osaamisen alaluokkien ammattitaito ja koulutus ilmaisut

Ammattitaito. Alaluokkaan ammattitaito tuli yhteensä 9 ilmaisua. Ilmaisut oli jaettavissa dialogiin heittäytymisen (5) ja verkostoitumisen (4 ilmaisua) teemoihin. Tyypillisimpiä vastauksia dialogiin heittäytymisessä (5) oli

”Työntekijällä on ollut mielessään tietyt ihanteet siitä, mitä tapaamisissa tulisi tapahtua ja tavoitteet, mitkä asiakkaan kanssa tulisi saavuttaa”

Tyypillinen vastaus verkostoitumiseen (4) oli

”Verkostojen odotusten epärealistisuus”

Koulutus. Alaluokkaan koulutus tuli yhteensä 9 ilmaisua. Ilmaisut jakaantuivat työnohjaukseen (4), perehdytykseen (3), ja koulutukseen (2 ilmaisua). Tyypillisimpiä vastauksia työnohjaukseen (4) oli

”Ei työnohjausta, jolloin asiakastyö on haastavaa”

Perehdytykseen (3) tyypillinen vastaus oli

”Perehdytys on jäänyt vajaaksi”

Koulutukseen (2) tyypillinen vastaus oli

”Riittämätön koulutus, jolloin työntekeminen on haastavaa”

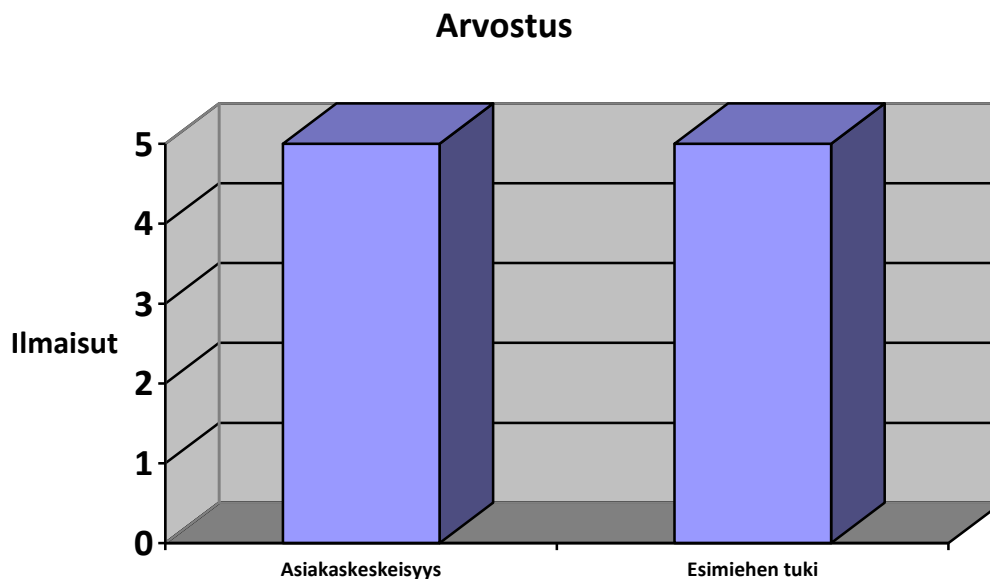
Yhtenä ilmaisuna todettiin verkostojen odotusten epärealistisuus, joka kertoo sen, etteivät verkostot aina tunne toistensa työkenttiä ja mahdollisuuksia. Tällöin ei voida automaattisesti olettaa, että verkosto toimisi aina, jos sellainen vain löytyy.

Työnohjauksen puute vaikeuttaa työn tekemistä. Asiakastapaukset saattavat olla niin haastavia, että työntekijä harhautuu asioiden tärkeysjärjestyksistä, jolloin työnohjaus olisi hyvä tapa saada työntekijä jälleen oikeille "raiteille."

Perehdytyksen puute aiheuttaa epävarmuutta työssä ja uuden oppiminen vaikeutuu, sillä on mahdotonta tietää mitä työntekijältä vaaditaan. Lisäksi on mahdollisuus, että työ käy liian haastavaksi ja raskaaksi aiheuttaen työuupumuksen tai masennuksen. Eräs vastaajista kiteytti perehdytyksen epäonnistumisen ja riittämättömän koulutuksen ilman työnohjausta siihen, että asiakastyö tulee olemaan haastavaa.

7.2.2 Arvostus

Arvostuksen (10) alaluokiksi muodostui asiakaskeskeisyys 5 ja esimiehen tuki 5.



Kuvio 12. Arvostuksen alaluokkien asiakaskeskeisyys ja esimiehen tuki ilmaisut

Asiakaskeskeisyys Alaluokkaan asiakaskeskeisyys tuli yhteensä 5 ilmaisua. Ilmaisut oli sisällytettävissä asiakaskeskeisyyteen. Tyypillisimpiä vastauksia asiakaskeskeisyydessä (5) oli

”Työntekijä ei ole osannut tunnistaa mahdollisia piintyneitä asenteitaan, jolloin hän helposti määrittää asiakkaansa tarpeet”

Esimiehen tuki. Alaluokkaan esimiehen tuki tuli myös 5 ilmaisua. Ilmaisut jakaantuivat esimiehen tukeen (3) sekä mahdollisuuteen vaikuttaa omaan työhön (2 ilmaisua) teemoihin. Tyypillisimpiä vastauksia esimiehen tukeen (3) oli

”Esimies ei ole kantanut vastuutaan”

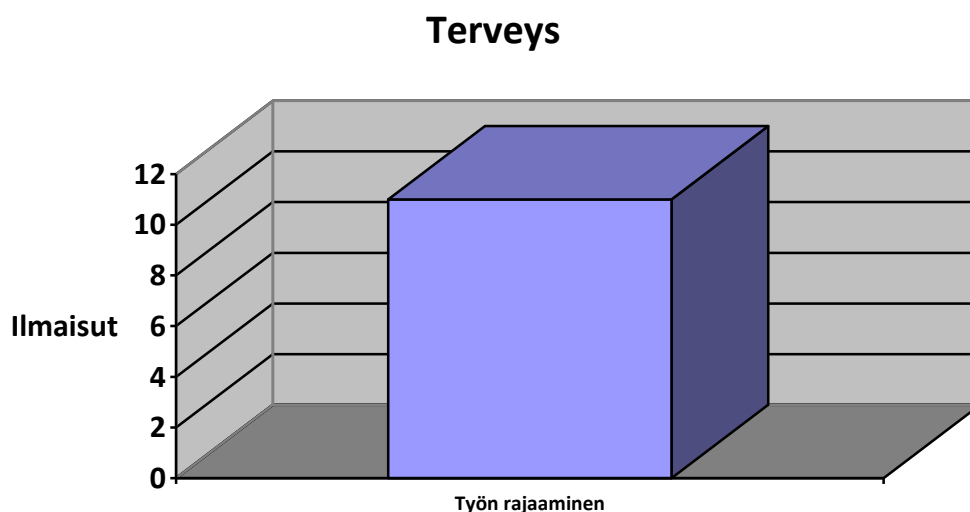
Tyypillisin vastauksia mahdollisuuteen vaikuttaa omaan työhön (2) oli

”Työntekijän alkuinto on latistunut, koska odotukset ovat olleet suuremmat, kuin todelliset vaikuttamisen mahdollisuudet”

Esimiehen vastuun kantamisen puute oli yksi asia, joka rasittaa koko työyhteisöä. Arvostuksen portaalla jokaisen työyhteisön jäsenen tulee olla toistensa tukena ja esimiehen on kannettava vastuunsa. Ilman asiakaskeskeisyyttä ei päästä asiakasta koskeviin ongelmiin käsiksi ja ilman asiakkaan kunnioitusta työntekijää kohtaan on mahdotonta saada riittävää kontaktia asiakkaaseen.

7.2.3 Terveys

Terveyden (11) alaluokaksi muodostui työn rajaaminen.



Kuvio 13. Terveyden alaluokan työn rajaaminen ilmaisut

Työn rajaaminen. Alaluokkaan työn rajaaminen tuli yhteensä 11 ilmaisua. Tyypillisimpiä vastauksia työyhteisön tukeen (11) oli

”Odotukset suuremmat kuin todelliset vaikuttamisen mahdollisuudet”

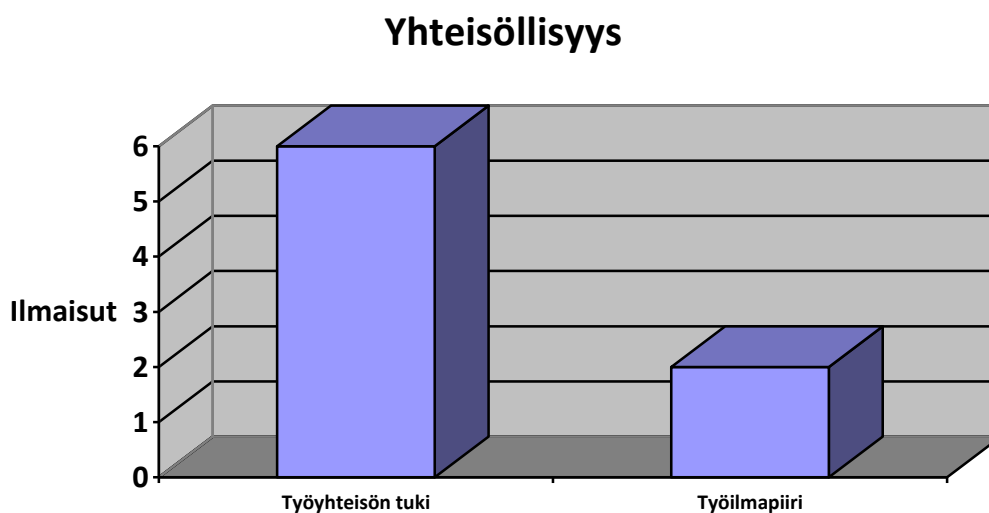
”Liian suuri sisäinen vaativuus työn suorittamisesta”

Terveys on työssä asia, joka täytyy olla kunnossa, jotta voisimme menestyä työssämme. Jos tehtäviä ei ole selkeästi määritelty, saattavat työntekijän voimat ehtyä

liiallisiin vaatimuksiin itseltä työn suorittamiseksi. Omien voimavarojen ja työn rajaamisen ollessa tasapainossa, työpaineita voidaan käsitellä paremmin. Lisäksi tuli ilmi verkostojen odotusten epärealistisuus, joka yhdessä epäselvien tehtävien kanssa muodostavat hankalan ilmaisu kertoo työntekijän vaarasta altistua työpaineiden kehittämiseen. Vaikeiden tehtävien purku koettiin myös tärkeäksi hyvinvoinnin lisäämisen tekijäksi. Osaltaan se ehkäisee vahvasti sijaistraumatisoitumista, siihen työntekijä voi altistua, jos asioiden purkuun ei ole mahdollisuutta.

7.2.4 Yhteisöllisyys

Yhteisöllisyyden (8) alaluokiksi muodostuivat työyhteisön tuki 6 ja työilmapiiri 2.



Kuvio 14. Yhteisöllisyyden alaluokkien työyhteisön tuki ja työilmapiiri ilmaisut

Työyhteisön tuki. Alaluokkaan työyhteisön tuki tuli yhteensä 6 ilmaisua. Tyypillisiä vastauksia työyhteisön tukeen (6) oli

”Työntekijä on jätetty yksin”

”Uutta työntekijää ei ole arvostettu”

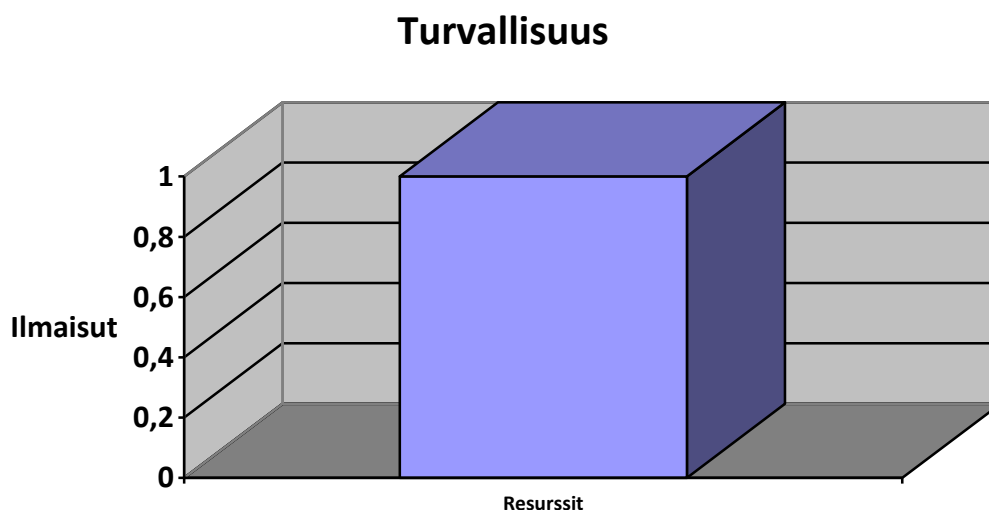
Työilmapiiri. Alaluokkaan työilmapiiri tuli yhteensä 2 ilmaisua. Tyypillinen vastaus työilmapiiriin (2) oli

"Riittämätön työyhteisön tuki saattaa aiheuttaa paineita ja uupumista, koska tehtävistä yksin selviäminen on vaikeaa."

Huono työilmapiiri työyhteisössä saa aikaan negatiivisia asioita niin itse työn kannalta kuin työntekijän oman jaksamisenkin kannalta. Avoin keskustelu ja tavoitteet nousivat esiin yhdellä ilmaisulla. Avoimen keskustelun merkitys tulee esiin silloin, kun halutaan päästä parempaan työilmapiiriin.

7.2.5 Turvallisuus

Turvallisuuden (1) alaluokaksi muodostui resurssit.



Kuvio 15. Turvallisuuden alateeman resurssit ilmaisut

Tyypillinen ilmaisu resursseihin (1) oli

"Työntekijälle annettu tehtävä mutta ei tarvittavia resursseja sen suorittamiseen."

Resurssit. Turvallisuuden kannalta merkitykselliseksi asiaksi nousivat resurssit. Resurssit tulevat väistämättä esiin, jos niitä ei ole tarpeeksi. Tällöin vaikka tahtoa olisi, eivät vaillinaiset resurssit anna mahdollisuuksia hoitaa työtä niin, että se toi-

si onnistumisen mahdollisuuksia. Lisäksi työntekijä kuormittuu liikaa, jos mahdollisuuksia ja työkaluja työn tekemiseen ei ole riittävästi.

8 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, mitkä tekijät vaikuttavat miestyön onnistumiseen ja mitkä taas sen epäonnistumiseen. Tavoitteena oli saada selville tutkimuskysymyksiin vastaavien miestyötä tekevien työntekijöiden avulla tekijöitä, jotka mahdollistavat miestyössä onnistumisen. Vastauksista ilmeni selkeästi, että turvallisuuden ja vapaa-aikaan liittyvät asiat jäivät vähemmälle huomiolle. Tutkimus toi kuitenkin vastauksia tutkimusongelmaan.

Tutkimuksessa esiin nousseet asiat liittyivät Työhyvinvoinnin portaat malliin. Tutkimuskysymyksissä esiin nousseet vastaukset asettuivat Työhyvinvoinnin portaiden viiden pääteeman alle. Työhyvinvoinnin portaiden ja niihin liittyvien vastausten perusteella voidaan löytää yhteneväisyyksiä sille, että merkityksellisimpiä asioita miestyötä tekevien työn onnistumiseen ovat osaaminen, arvostus ja yhteisöllisyys. Nämä työhyvinvoinnin portaat sisälsivät vastauksia, jotka olivat niin positiivisia kuin negatiivisiakin. Vastauksista esiin tulleet asiat olivat sekä työn hallittavuuteen, että työssä jaksamiseen liittyviä. Aineistonkeruumenetelmä oli tutkimukseen sopiva ja siitä saadut vastaukset olivat monipuolisia.

Miestyössä onnistumiseen liittyvistä vastauksista voidaan nostaa esiin eniten vaikuttavia asioita, jotka liittyivät osaamiseen. Ilmaisujen perusteella ilman riittävää koulutusta, perehdytystä ja työnohjausta työstä tulee haastavaa. Portaana osaamisen teema oli merkittävin. Arvostus oli onnistumisen kannalta myös tärkeä porras. Asiakaskeskeisyys nousi vastauksista selvästi esille. Yhdessä kiinnostuksen auttamiseen kanssa ne muodostavat asiakaspalvelun peruskiven, joka toimii avaimena hyvään ja arvostukselliseen työotteeseen. Tärkeäksi koettiin myös esimiehen tuki. Se, että esimies arvostaa työntekijää ja antaa hänelle palautetta, auttaa työntekijää parempiin työsuorituksiin huomattaessaan hänen olevan tärkeä osa työyhteisössä. Arvostusta on myös se, että esimies luottaa työntekijän omaan tapaan tehdä työtään ja mahdollistaa uusien työtapojen syntymisen. Yhteisöllisyys koettiin tärkeäksi osaksi miestyötä. Työyhteisön tuki on tärkeää. Työntekijän tuntiessa ole-

vansa hyväksytty ja osa työyhteisöä, on perusedellytys työssä jaksamiselle. Avoin keskustelu omana itsenään ilman rooleja vapauttaa voimavaroja itse työn tekemiseen. Terveysten ja turvallisuuden teemoista kävi ilmi työn rajaamisen ja purkamisen tärkeys työyhteisössä. Ilman niitä on suuri vaara uupua työssä. Turvallisuudesta puhuttaessa resurssit olivat asia joka tuli esiin. Resurssit mahdollistavat työntekijää tekemään ja kehittämään työtään pitkäjänteisesti, ilman pelkoa resurssien loppumisesta.

Miestyössä epäonnistumiseen liittyvistä vastauksista nousee selkeästi esiin osaaaminen. Ammattitaidossa pääosiin nousee dialogi asiakkaan kanssa. Asiakaslähtöisyyden näkökulma saattaa riidellä työntekijän omien tavoitteiden kanssa, jos asiakkaan tilannetta ja omia voimavaroja ei oteta tarpeeksi huomioon. Verkostoituminen on miestyössä tarpeellista, mutta verkostojen odotusten epärealistisuus nousi vastauksista esiin vaikeuttavana tekijänä. Koulutuksen, perehdytyksen ja työnohjauksen puute ovat selkeästi epäonnistumiseen johtavia tekijöitä. Asiakaskeskeisyyden ja esimiehen tuen puute, kuten myös liialliset odotukset työn suorittamisesta aiheuttavat työntekijän uupumista työssään. Työn rajaaminen nousi epäonnistumiseen johtavissa tekijöissä vahvasti esiin. Lisäksi työyhteisön tuen ja asioiden purkamisen puute olivat haasteena työntekemiseen. Lisäksi voidaan mainita resurssien puute, jota ilman hyväkään työyhteisö ei pysty riittävän hyvään työsuoritukseen.

Jotta miestyöntekijä onnistuisi työssään, on hänellä tutkimuksen mukaan oltava riittävä ammattitaito, hyvä perehdytys ja työnohjaus kunnossa. Asiakaskeskeisyys on työn avainsana. Työyhteisö olisi sellainen, jossa olisi avointa keskustelua ja mahdollista purkaa vaikeat asiat ja asiakastapaamiset. Työntekijä saisi arvostusta ja palautetta sekä esimieheltään, että työyhteisöltään. Työtä olisi mahdollisuus rajata ja tehdä omien vahvuuksien mukaan ja resursseja työhön olisi riittävästi.

Epäonnistumiseen johtavassa miestyössä koulutuksen ja perehdytyksen riittämättömyys yhdessä työnohjauksen puuttumisen kanssa, tekisivät työstä todella haastavaa pidemmällä aikavälillä. Työyhteisön ja esimiehen tuen puute samoin kuin

asioiden purkamisen estyminen, jättäisi työntekijän liian yksin, joka aiheuttaisi nopean työuupumisen. Työn ulkoinen ja sisäinen vaativuus työn suorittamisesta olisi liian suuri. Liialliset odotukset työn suorittamisesta verrattuna mahdollisuuksiin ilman riittäviä resursseja loisivat liikaa paineita työn suorittamiseen.

9 POHDINTA

Aiheena miestyöstä on vähän kirjoitettu. Osaltaan jo ammatin esiintuominen on pelkästään hyvä asia, koska oletan, ettei se ole monille sosiaalialan ammattilaisillekaan tuttu. Opinnäytetyön aiheena Miestyön onnistumisen edellytykset alkoi kiinnostamaan keväällä 2013, kun minut valittiin Vaasan Ensi- ja turvakodin avopalveluun Avokkiin miestyöntekijäksi. Koska työtä kehitetään jatkuvasti ja eri paikkakunnilla on erilaiset toimintatavat, haasteena oli löytää työn tekemisen kannalta oleelliset asiat, jotka vaikuttavat työssä onnistumiseen.

Valitsemani aineiston keruumenetelmä oli eläytymismenetelmä, joka toimi mielestäni hyvin tässä tutkimuksessa. Kehyskertomusten avulla vastaajat saivat näkemyksen, jonka ansiosta tärkeimmät onnistumiseen vaikuttavat edellytykset tulivat esiin. Ainut asia mitä jäin pohtimaan oli lyhyt aika, jonka vastaajat saivat käyttöön kysymyksiin vastatessaan. Toisaalta pitkä aika olisi voinut tuoda vastauksiin laajempaa näkemystä esim. vapaa-ajan käytöstä ja sosiaalisten suhteiden merkityksestä. Koska vastaus aika oli n.15 min, oletan että sain vastauksiin työn onnistumisen kannalta oleellisimmat edellytykset. Vastausten hyvä puoli oli se, että vastaajat olivat eri puolelta Suomea.

Tutkimukseni voitaisiin toteuttaa uudelleen. Uskon että vastaukset painottuisivat samoihin asioihin, jos vastausaika olisi sama. Vastaajien ollessa samoja henkilöitä, vastaukset voisivat olla laajempia, koska kehyskertomukset olisivat hautuneet ajatuksissa kauemmin. Uudelleen toteuttaessani valitsisin ehkä pidemmän vastausajan ja laajemman vastaajien määrän. Sillä saisin monipuolisempia vastauksia aikaiseksi.

Vastauksia olisi voinut olla enemmänkin. Uskon kuitenkin, että opinnäyte tuo lohdullista tietoa siitä, että tärkeimmät miestyöhön vaikuttavat onnistumisen edellytykset ovat sellaisia, joita tarvitaan myös monissa muissa sosiaalialan töissä.

LÄHTEET

- Eskola, Jari & Suoranta, Juha 2000: Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino.
- Ewalds, H.(Toim). Kenelle lyönnit kuuluvat? Helsinki. 2005. Sosiaali- ja terveysministeriön oppaita 2005:7.
- Hannus, R., Mehtola, S., Natunen, L., Ojuri, A.2011. Veitsen terällä. Hämeenlinna: Kariston kirjapaino.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2007. Tutki ja kirjoita. 13., osin uudistettu painos. Helsinki. Tammi.
- Holma, J. & Wahlström, J. 2005. Lukijalle. Teoksessa Iskuryhmä – Miesten puhetta Vaihtoehto väkivallalle -ryhmissä. Toim. Holma, J. & Wahlström, J. Helsinki: Yliopistopaino, 5-6.
- Kaivola, T & Launila, H. 2007. Hyvä työpaikka. Gummerrus kirjapaino Oy. Jyväskylä. Yrityskirjat Oy.
- Kallasvuo,A., Koski,A., Kyrönseppä,U., Kärkkäinen, M-L. 2012. Työyhteisön työnohjaus. Helsinki. Sanoma Pro Oy.
- Niskanen, M. & Murto, K. & Haapamäki, J.1998. Menestys ja jaksaminen- Miten toteuttaa henkistä työsuojelua. Jyväskylän koulutuskeskus Oy. Jyväskylä: Gummerus kirjapaino Oy.
- Nummelin, T. 2008. Stressi haastaa työkyvyn. Juva: WSOY.
- Nyqvist, Leo. 2001. Väkivaltainen parisuhde, asiakkuus ja muutos. Julkaisu nro 28. Helsinki: Ensi- ja turvakotien liitto
- Palmu, A. 2006. Sanasta miestä. Kokemuksia miesten kriisityöstä. Ensi- ja turvakotien liitto ry. Helsinki: Pekan Offset Oy.
- Pence, E & Paymar, M. 1993. Education Groups For Men Who Batter. Springer publishing company. New York.
- Penttinen, Aulikki & Mäntynen, Jukka 2009. Työhön perehdyttäminen ja opastus – ennakoivaa työsuojelua. Työturvallisuuskeskus TTK:n julkaisuja. [Http://www.tyoturva.fi/files/800/Tyoho_perehdyttaminen2009.pdf](http://www.tyoturva.fi/files/800/Tyoho_perehdyttaminen2009.pdf)
- Rauramo, P. 2012. Työhyvinvoinnin portaat. Helsinki: Edita Prima Oy.

Ruoho, A. 2010. Päästä meidät pelosta: hengellinen väkivalta uskonnollisissa yhteisöissä. Pro gradu. tutkielma. Helsingin yliopisto. Teologinen tiedekunta, käytännöllisenteologian laitos. Viitattu: 16.10.2013 <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe201006162052>.

Saaranen-Kauppinen, A & Puusniekka, A. 2006. KvaliMOTV- Menetelmäopetuksen tietovaranto. Viitattu 14.6.2013. Yhteiskunnallinen tietoarkisto. Tampere. <http://www.fsd.uta.fi/metelmaopetus/>

Säävälä & Pohjoisvirta, & Keinänen, & Salonen, (toim.) (2006) Mies varikolle – Apua lähisuhdeväkivaltaan. Oulu: Oulun ensi- ja turvakoti ry.

Säävälä, & Nyqvist, 2006 Miestyö. Teoksessa Perhe- ja lähisuhdeväkivalta. Auttamisen käytäntöjä. Ensi- ja turvakotien liiton julkaisu nro 35. Hämeenlinna: Karisto.

Tuulenmäki, S & Sonninen, J. 2008. Uudistava johtaminen. Leading Learning in Business. Wise/lead Oy. Nurmijärvi.

Talentia. Työelämässä. viitattu. 26.8.2013. <http://www.talentia.fi/tyoelamassa/ammattietiikka>

Taskinen, Sirpa 2012. Lastensuojelulain soveltaminen. Helsinki: Sanoma Pro Oy

The Duluth model. Home of the Duluth model. Viitattu 26.8.2013. <http://www.theduluthmodel.org/about/index.html>

Törmä, S & Tuokkola, K. 2010. Jussi-työ, Miesten perhe- ja väkivaltatyön ulkoinen arviointi. Sosiaalikehitys Oy.

Vilkkä, H. 2005. Tutki ja kehitä. Helsinki. Tammi.