

Niina Harju

**LÄHISUHDEVÄKIVALTATYÖN
KOORDINOINTI JA JOHTAMINEN
SOSIAALI- JA TERVEYSALALLA**
– Ilmiö haltuun, rakenteet ja resurssit kuntoon

Opinnäytetyö

Sosiaali- ja terveysalan ylempi ammattikorkeakoulututkinto

Sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen koulutus

2022



**Kaakkois-Suomen
ammattikorkeakoulu**

Tutkintonimike	Terveystenhoitaja, ylempi amk
Tekijä	Niina Harju
Työn nimi	Lähisuhdeväkivaltatyön koordinointi ja johtaminen – Ilmiö haltuun, rakenteet ja resurssit kuntoon
Toimeksiantaja	Viola – Väkivallasta vapaaksi ry
Vuosi	2022
Sivut	91 sivua, liitteitä 23 sivua
Työn ohjaajat	Riitta Kuismin ja Kati Vapalahti

TIIVISTELMÄ

Tämän opinnäytetyön toimeksiantajana toimi Viola - Väkivallasta vapaaksi ry. Opinnäytetyön tavoitteena oli tuottaa tietoa kehittämisen tueksi lähisuhdeväkivaltatyön koordinoinnin ja johtamisen toimintatavoista sosiaali- ja terveysalalla Etelä-Savossa. Tarkoitus oli selvittää toimintatapoja ja tulevaisuuden tarpeita sekä kehittää työkalu, joka tukee lähisuhdeväkivaltatyön johtamista.

Opinnäytetyö toteutettiin laadullisena tutkimuksena, ja aineisto kerättiin teemahaastatteluilta. Haastateltavina olivat Etelä-Savon alueen lähisuhdeväkivaltatyön koordinaattorit (n=4) ja neljä sosiaali- ja terveysalan johtajaa (n=4). Aineisto analysoitiin teemoittelun avulla. Työkalu muodostui tutkimustulosten pohjalta ja sitä testasi neljä esihenkilöä. Esitestauksen perusteella käyttöominaisuuksia parannettiin ja sanamuotoja tarkennettiin.

Haastateltujen lähisuhdeväkivaltatyön koordinaattoreiden mukaan koordinaattorin tehtäviin kuului kouluttaminen, tiedottaminen ja yhteistyö eri toimijoiden kanssa. Työtä haastoivat aika- ja resurssipaineet, lähisuhdeväkivallan ilmiön tunnistamattomuus ja sen rakenteelliset puutteet. Tutkimustulosten mukaan Etelä-Savon alueella tehtiin lähisuhdeväkivaltatyötä laaja-alaisesti ja toimivalla yhteistyöllä. Haastateltujen mukaan lähisuhdeväkivaltatyötä johdettiin luomalla ilmiötä huomioivaa asenneilmapiiriä ja mahdollistamalla henkilöstön kouluttaminen. Lähisuhdeväkivaltatyön johtaminen oli resurssista ja johtajan omasta aktiivisuudesta riippuvaista. Ainut selkeä johtamista tukeva rakenne oli lähisuhdeväkivaltatyön ohjausryhmä. Tutkimustulosten mukaan lähisuhdeväkivaltatyön johtamista auttaisi selkeä sekä vastuunjako ja systemaattisuutta edistävä työkalu.

Haastateltavien mukaan lähisuhdeväkivallan ilmiöosaamista olisi lisättävä sosiaali- ja terveysalalla. Tämä tukisi koordinaattoreiden työtä ja yhteistyön sujumista, kun kaikilla osapuolilla olisi tiedossa lähisuhdeväkivallan laajuus ja yhteistyön välttämättömyys. Vastuu osaamisen vahvistamisesta on johdolla. Vahvistaminen tapahtuu koulutuksella ja riittävällä resurssoinnilla. Haastateltavat toivovat lähisuhdeväkivaltatyön ja yhteistyön rakenteita kehitettävän niin, ettei toiminta ole henkilöiden oman aktiivisuuden varassa vaan rakenne turvaa työn tekemisen. Etelä-Savon alueella hyvin toimivat käytännöt tulee haastateltavien mukaan säilyttää. Johtopäätösten mukaan mahdollisuudet ilmiöosaamisen lisäämiseen, koordinoinnin juurruttamiseen ja rakenteiden vahvistamiseen on olemassa. Tarvitaan päätöksiä, yhteisiä sopimuksia ja riittävä resurssi. Opinnäytetyössä kehitetty työkalu edistää lähisuhdeväkivaltatyön johtamisen systemaattisuutta ja vastuunjako.

Avainsanat: lähisuhdeväkivaltatyö, lähisuhdeväkivaltatyön koordinointi, lähisuhdeväkivaltatyön johtaminen, yhteistyö

Degree	Master of Health Care
Author	Niina Harju
Thesis title	Coordination and management of intimate partner violence work – phenomenon taken over, structures and resources in order
Commissioned by	Viola ry (Registered Association)
Time	2022
Pages	91 pages, 23 pages of appendices
Supervisors	Riitta Kuismin, Kati Vapalahti

ABSTRACT

The goal of this thesis was to provide information on how to support improvements in the coordination and management, when working against intimate partner violence. The thesis was put into practice in operating region of registered association Viola ry, in South Savonia. The goal was to find out the procedures and future needs, as well as to create a tool, which supports the management in the work against intimate partner violence.

The thesis was carried out as qualitative research and the material was collected from semi-structured interviews. The interviewees (ca=4) were employed as coordinators of work against intimate partner violence in South Savonian area. They also worked as managers (ca=4) in social- and healthcare sector. The material was analysed using a thematic design. The tool was formed based on research results and its usability was pre-tested.

According to the four coordinators work against intimate partner violence their job assignments of the coordinators were associated with education, informing and co-operation with various places. The work was challenging because of lack of time and resources, inability to recognize intimate partner violence as a phenomenon and lack of supporting structures. According to the study results In South Savonian region, there was operative work against intimate partner violence. It was led by creating attitude atmosphere and by making it possible for employers to educate themselves more on the subject. According to the study results a check list that would be easy to use and would support systemic work and sharing of responsibilities, would be beneficial.

Knowledge on the phenomenon needs to be increased in social and health care sector. The responsibility of adding the know-how lays with the management. You can enhance the know-how with proper education and by making sure that there are enough recourses. Coordination should be rooted into the structures. The co-operation and structures on work against intimate partner violence should support the fact that the operations should not depend on the persons own activity, but the structure should secure the work. In South Savonian region, there are possibilities to add knowledge on the phenomenon, root the coordination and strengthen the structures. Decisions, common understanding and proper recourses are needed. The tool that was developed in the thesis helps to increase systemic work and enables sharing of the responsibilities.

Keywords: intimate partner violence, intimate partner violence work coordination, intimate partner violence work management, cooperation

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	6
2	VIOLA – VÄKIVALLASTA VAPAAKSI RY	7
3	OPINNÄYTETYÖN LÄHTÖKOHDAT JA KESKEISET KÄSITTEET	8
3.1	Lähisuhdeväkivalta	9
3.2	Lähisuhdeväkivaltatyötä ohjailevat lait, suositukset ja ohjelmat.....	11
3.3	Lähisuhdeväkivaltatyö ja sen koordinointi.....	15
3.4	Kohti hyvinvointialuetta ja sujuvaa yhteistyötä	19
3.5	Keskeiset tutkimukset lähisuhdeväkivaltatyöstä, yhteistyöstä ja johtamisesta	24
4	OPINNÄYTETYÖN TAVOITE, TARKOITUS JA TUTKIMUSKYSYMYKSET	30
5	TUTKIMUKSELLINEN KEHITTÄMINEN	30
5.1	Laadullinen tutkimus	32
5.2	Haastateltavat.....	33
5.3	Teemahaastattelu	35
5.4	Aineiston analyysi: teemoittelu.....	40
5.5	Työkalun kehittäminen	45
6	TULOKSET	46
6.1	Lähisuhdeväkivaltatyön koordinointi	46
6.2	Lähisuhdeväkivaltatyön johtaminen	51
6.3	Yhteistyö lähisuhdeväkivaltatyön kulmakivenä	59
6.4	Työkalu	65
7	JOHTOPÄÄTÖKSET	66
8	LÄHISUHDEVÄKIVALTATYÖN JOHTAMISEN TARKISTUSLISTA.....	74
9	POHDINTA	75
9.1	Tutkimuksen eettisyys	77
9.2	Tutkimuksen luotettavuus	79
9.3	Jatkotutkimus- ja jatkokehittämisaiheet	81
9.4	Pohdinta opinnäytetyöprosessista ja ammatillinen merkitys	82

LIITTEET

Liite 1. Keskeiset tutkimukset

Liite 2. Teemahaastattelurunko

Liite 3. Haastattelukutsu

Liite 4. Suostumus henkilötietojen käsittelyyn ja tutkimukseen osallistumiseen

Liite 5. Lähisuhdeväkivaltatyön johtamisen tarkistuslista

1 JOHDANTO

Lähisuhdeväkivalta tarkoittaa väkivaltaa, jossa väkivallan tekijä ja kohde ovat tai ovat olleet läheisessä suhteessa toistensa kanssa (Bildjuschkin ym. 2020, 7). Tilastotietojen mukaan vuonna 2019 lähisuhdeväkivallan uhriksi joutui Suomessa 10 600 henkilöä. Läheskään kaikkia tekoja ei ilmoiteta viranomaisille; tilastot kertovat vain jäävuorenhuipun tapahtuneesta lähisuhdeväkivallasta. Valitettavasti osa lähisuhdeväkivallasta päättyy henkirikokseen. Vuonna 2019 lähisuhdetappojen seurauksena menehtyi 29 uhria. Lähisuhteissa oli usein ollut väkivaltaa jo ennen henkirikoksen tapahtumista. (October 2021, 1, 4–6.) Lähisuhdeväkivallan kohteena on useimmiten nainen tai lapsi (Lähisuhde- ja perheväkivallan ehkäisy ja koordinaattorin tehtäväkuvamalli (2013, 6). Euroopan unionin perusoikeusvirasto FRA:n tutkimuksen mukaan EU:n alueella joka kolmas 15-vuotta täyttänyt nainen on kohdannut väkivaltaa (FRA 2014, 165).

Lähisuhdeväkivalta on laajamittainen, monisyinen ja inhimillistä kärsimystä aiheuttava maailmanlaajuinen vakava ilmiö (Husso ym. 2021, 350; Niklander 2019, 5–6). Pirkkalaisen ja Auvisen (2017) mukaan Suomessa 2000-luvun alkupuolella tehtyjen laskelmien mukaan naisiin kohdistuvan väkivallan välittömiä kustannuksia syntyi 48 miljoonaa euroa vuodessa. Perheväkivallan ennaltaehkäisy, varhaisen puuttumisen ja kestävien rakenteiden huomioinnin merkitys on suuri sekä inhimillisen kärsimyksen että resurssien kannalta. Perheväkivallan kustannukset näkyvät sekä välittömästi että välillisesti. (Kuuskorpi 2021, 61–64.) Sanna Marinin hallitus on valinnut turvallisuuden edistämisen ja lähisuhdeväkivallan ehkäisy hallituksen painopistealueeksi (Valtioneuvosto s.a). Suomenkin ratifioima Istanbulin sopimus velvoittaa jäseniään puuttumaan väkivaltaan (Riski & Viuhko 2022, 7).

Rautiaisen ym. (2020, 39–41) mukaan sosiaali- ja terveysala elää muutoksen aikaa. Sote-lainsäädäntö uudistuu piakkoin ja lainmuutoksen lisäksi muutosta tulee tapahtumaan monissa palveluissa. Johtaminen tulee uudistuksien myötä liittymään usein palveluiden yhteensovittamisen mahdollisuuksien ja haasteiden ympärille. Laitisen ja Octoberin (2021) mukaan useilla alueilla pohditaan lähisuhdeväkivaltaa ehkäisevän työn rakenteita kuntien ja tulevien

hyvinvointialueiden kynnyksellä. Muutos luo mahdollisuuden kiinnittää huomion hallintoaloja poikkileikkaavaan yhteistyöhön, sillä sekä kansainvälisten velvoittavien ihmisoikeussopimusten että kansallisten suositusten mukaan se on tehokkain tapa puuttua väkivaltaan.

Lähisuhdeväkivaltatyön kehittämisen tarve on noussut tärkeäksi sekä opin- näytetyön toimeksiantajalta Viola – Väkivallasta vapaaksi ry:n toimijoilta että Husson ym. (2021, 350) tutkimuksessa ja Piispan ym. (2012, 17) selvityk- sessä. Lähisuhdeväkivaltatyötä on tutkittu sekä Suomessa että kansainväli- sestä laajasti. Lähisuhdeväkivaltatyön johtamisen ja koordinoinnin ympärillä tutkimusta on tehty vähemmän. Laitisen ja Octoberin (2021) mukaan väkival- taa ehkäisevän työn tulee olla suunnitelmallista, hyvin koordinoitua ja raken- teissa tarpeeksi pysyvää, jotta kehittämistyölle on myös mahdollisuus. Lähi- suhdeväkivallan uhreille ja sille altistuneille tulee olla tarjolla palvelukokonai- suuksia. Rautiaisen ym. (2020, 39–41) mukaan toimivan sote-kokonaisuuden aikaansaaminen vaatii yksiköiden johtajien panostamista. Johtaminen tulee kohtaamaan tilanteita, joissa palvelukokonaisuuksien luomiseksi toimintojen yhdistyminen on välttämätöntä.

Tämän opinnäytetyön tavoite on tuottaa tietoa kehittämisen tueksi lähisuhde- väkivaltatyön koordinoinnin ja johtamisen toimintatavoista sosiaali- ja terveys- alalla. Opinnäytetyö käsittelee toimeksiantajan toiminta- aluetta Etelä-Savoa. Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää lähisuhdeväkivaltatyön koordinoinnin ja johtamisen tämänhetkisiä toimintatapoja ja tulevaisuuden tarpeita. Opinnäy- tetyössä kehitetään työkalu, jonka avulla tuetaan lähisuhdeväkivaltatyön johta- mista käytännössä.

2 VIOLA – VÄKIVALLASTA VAPAAKSI RY

Viola – väkivallasta vapaaksi ry toimii Etelä-Savon alueella perhe- ja lähisuh- deväkivaltatyön avopalveluyksikkönä (Yhdistys s.a). Etelä-Savon alueeseen sisältyvät Mikkeliin, Pieksämäen ja Savonlinnan kaupungit sekä Enonkosken, Hirvensalmen, Juvan, Kangasniemen, Mäntyharjun, Pertunmaan, Puumalan, Rantasalmen ja Sulkavan kunnat (Etelä-Savon kunnat 2021). Violassa

tarjotaan palveluita kaikille lähisuhdeväkivallan osapuolille; tekijöille, kokijoille ja heidän läheisilleen. Väkivaltatyön lisäksi Viola tarjoaa myös muita palveluita. Violassa toimii Miesten asema, joka työskentelee haastavissa elämäntilanteissa olevien miesten palveluiden kehittämiseksi. Kiertävä perhekeskus Kieppi tuo lapsiperheille mahdollisuuden osallistua ryhmämuotoiseen päivätoimintaan Mikkelissä ja sen lähikunnissa. Viola ry on yksi Ensi- ja turvakotien liiton jäsenyhdistyksistä. (Yhdistys s.a.)

Kehittämistyö on osa Viola ry:n toimintaa. Viola ry pyrkii kehittämään tuen muotoja ja ammattilaisten toimintaa niin, että hyvinvointi, osallisuus ja turvallinen arki lisääntyisivät. Viola ry:n kehittämistyön periaatteet ovat kokemusasiantuntijuus, yhteistyö ja vaikuttavuus. Omakohtaisesti palveluita käyttäneillä henkilöillä on paras tieto siitä, millaiset toimintatavat ovat hyviä. Tämä asiantuntijuus huomioidaan Viola ry:n kehittämistyössä. Viola ry uskoo yhteistyön voimaan ja haluaa kehittää yhteistyötä ammattilaisten kanssa etsien parhaiten toimivia käytäntöjä. Tavoitteena Viola ry:llä on tehdä vaikuttavaa työtä. Se tarkoittaa käytännössä kehittämistyön huolellista taustoitusta, tavoitteiden asettamista, suunnittelua ja seurantaa. Työn arviointi ja raportointi ovat osia vaikuttavuuden isossa kokonaisuudessa. (Kehittämistyö s.a.)

Ensi- ja turvakotien liitto on valtakunnallinen lapsi- ja perhejärjestö. Sen tarkoitus on olla avuksi lapsille ja perheille, jotka elävät hankalissa tai turvattomissa olosuhteissa. Ensi- ja turvakotien liitto tekee myös ennaltaehkäisevää työtä perheväkivallan vähentämiseksi. Ensi- ja turvakotien liittoon kuuluu 30 jäsenyhdistystä, jotka tarjoavat perheille ammatillista apua sekä vapaaehtois- ja vertaistukea. (Tietoa Liitosta s.a.)

3 OPINNÄYTETYÖN LÄHTÖKOHDAT JA KESKEISET KÄSITTEET

Vilkan (2021, 34–35) mukaan tieteellinen tutkimus tuottaa uutta tietoa teorian avulla. Metodikirjallisuudessa nimitetään näitä mm. teoreettisen viitekehyksen tai teoreettisen lähestymistavan termeillä. Työelämää usein hyödyttää tämän tyyppinen tapa, jossa teoriaa hyödynnetään uuden tiedon tuottamisen keinona. Tutkimusaihe määrittelee tutkimuksen teoreettisen tulkintaviitekehyksen

muodostumista. Katsontakanta voi nousta myös ammatillisista käytännöistä, mikäli alan tieteellinen tutkimus on vähäistä. Tällöin voidaan käyttää termiä ammatillinen tietoperusta. Keskeistä on, että tutkimuksen lähestymistapa on tehtävän asettelun kannalta tarkoituksenmukainen, perustellusti valittu eikä se perustu vain mielipiteisiin tai omiin kokemuksiin. (Vilkkä 2021, 34–35.)

Teoriapohja ja käytäntö kulkevat rinnakkain. Ne eivät ole toisistaan irrallisia, vaan tukevat toisiaan. Teoriapohjaisuus, mallit, ajatuskokonaisuudet ja yhteiset käsitteet helpottavat yhteistä keskustelua ja viestintää. Teorian lisäksi tutkimukseen liittyy aina käsitteitä, jotka voivat olla joko konkreettisia tai teoreettisia. Tutkimukseen valitut teoreettinen viitekehys ja valitut käsitteet tulee aina selittää ja määritellä selkeästi. Määritelmien kielellisillä kuvauksilla luodaan raamit, joiden avulla lukija hahmottaa tutkimustekstiä. Teoreettisen viitekehysten määrittely tukee monella tapaa tutkimuksen tekoa. Ensisijaisesti se on näkökulma tutkimusaineiston tarkasteluun. Sen lisäksi teoreettisen viitekehysten kautta voi kertoa ja perustella tulkintoja, muotoilla tutkimuskysymyksiä ja -ongelmaa sekä tutkimuksen edetessä sen kautta voi varmistaa, että tutkimuksen etenemisen johdonmukaisesti kehyksessään. (Vilkkä 2021, 36–38.)

3.1 Lähisuhdeväkivalta

Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen julkaiseman väkivaltakäsitteiden sanaston tarkoitus on määritellä suositeltavat sanastot väkivallan vastaisessa työssä käytettäville käsitteille. Yhteisellä termistöllä voidaan yhdistää ja tukea yhteistä keskustelua sekä parantaa ymmärrystä ilman turhia katvealueita. THL:n sanasto on yhdenmukaistanut käsitteiden käyttöä ja sen pohjana on toiminut Maailman terveysjärjestön WHO:n määritelmä väkivallasta. Käsitteellisesti väkivaltaa voidaan jaotella; ihmisten välisesti väkivaltaan liittyvien ihmissuhteiden mukaan, väkivallan kohteena olevien sukupuolten tai väestöryhmien mukaan, väkivallan tapahtumapaikan mukaan tai väkivallan ilmenemismuodon mukaan. (Bildjuschkin ym. 2020, 1–4.)

Maailman terveysjärjestö WHO:n määrittelee väkivallan olevan fyysisen voiman tai vallan tahallista käyttöä. Väkivallaksi määritellään myös väkivallalla uhkaaminen. Väkivalta on monimuotoista ja se voi johtaa fyysisen tai

psykkisen vamman syntyyn, kehityksen viivästymiseen tai jopa kuolemaan. (Krug ym. 2005, 21–22.) Suomen lainsäädäntö määrittää väkivaltaa samansuuntaisesti. Väkivalta on teko tai sellaisella teolla uhkaamista, joka aiheuttaa teon kohteelle ruumiillista, henkistä, seksuaalista tai taloudellista haittaa. Laissa lähisuhdeväkivallaksi määritellään ne tilanteet, joissa väkivaltaa esiintyy nykyistä tai entistä puolisoa, osapuolten lapsia, vanhempia tai muuta lähisukulaiseen verrattavaa henkilöä kohtaan. (Laki valtion varoista maksettavasta korvauksesta turvakotipalvelun tuottajalle 30.12.2014 / 1354 4. §.) Bildjuschkin ym. (2020, 7) määrittelee lähisuhdeväkivallan lainsäädännön tapaan.

Arkisessa puheessa usein käytetty perheväkivallan käsite on lähisuhdeväkivaltaa, jossa väkivalta kohdistuu perheenjäseneseen. Huomion arvoista on, että vaikka väkivalta kohdistuisi vain yhteen perheenjäseneseen, altistaa tämä koko perheen väkivallan seurauksille. Parisuhdeväkivalta on lähisuhdeväkivaltaa, joka kohdistuu nykyiseen tai entiseen seurustelukumppaniin tai puolisoon. Seurusteluväkivallan termiä voidaan käyttää, kun on kyse lähisuhdeväkivalta ja parisuhdeväkivallasta, mutta parisuhteen muodostavat nuoret. Heidän keskeneräiset emotionaaliset ja kognitiiviset taidot erottavat käsitteiden kannalta tilanteet aikuisten välisistä suhteista. (Bildjuschkin ym. 2020, 7.)

Tilastotiedot saavuttava lähisuhdeväkivalta on kasvanut Suomessa vuosien 2018 ja 2019 välillä 7 %. Vuonna 2019 lähisuhdeväkivallan uhreja oli vuonna 10 600. Läheskään kaikkea lähisuhdeväkivaltaa ei ilmoiteta viranomaisille. Aikuisten uhrien kohdalla väkivallan teon kohteeksi joutui useimmiten nainen ja suurin osa rikoksista tapahtui puolisoitten välillä, osassa tapauksista väkivalta kohdistui entiseen puolisoon. (October 2021, 1–4.) Suurin osa rikoksista oli pahoinpitelyitä ja toiseksi yleisin oli laittomat uhkaukset. Seksuaalirikosten osa oli pieni. Viidesosa tietoon tulleista rikoksista kohdistui henkilöihin, jotka joutuivat lähisuhdeväkivallan uhriksi useammin kuin yhden kerran. (Tilastokeskus 2020.)

Suomessa turvakotien palveluihin turvautui vuonna 2019 yhteensä 5 354 ihmistä, joista oli 54 % aikuisia ja 46 % lapsia. Asiakasmäärä nousi edellisvuoteen verrattuna 6 %. Usealla asiakkaalla oli pieniä lapsia tullessaan turvakotiin. Vuoden 2016 lopulla toiminnan aloittaneen maksuttoman auttavan puhelimen Nollalinjan puhelumäärät ovat kasvaneet vuosi vuodelta. Vuonna 2019

vastattuja puheluita kertyi hiukan alle 11 000, vastaamattomia puheluita oli tuhansia. Moniammatillinen riskinarviointimenetelmä Marak kokoaa alueen toimijat tekemään yhteistyötä ja koordinoi uhrille annettavaa apua. Marak-työryhmiin kertyi asiakastapauksia vuonna 2019 yhteensä 203. (October 2021, 10–15.)

Henkirikoksiin johtaneesta rikollisuudesta tilastot kertovat, että Suomessa vuosina 2010–2016 toiseksi yleisin miesten tekemä henkirikos kohdistui entiseen tai nykyiseen puolisoon. Naisten tekemissä henkirikoksissa vuosina 2003–2014 uhreina oli useimmiten kumppani (39 %) tai oma lapsi (30 %). Vuonna 2019 lähisuhdetapouissa sai surmansa yhteensä 29 ihmistä, mikä on 36 % kaikista henkirikosuhreista. (Lehti 2017, 25.) Sellaisia tapauksia, joissa ennen henkirikosta oli jo tietoa osapuolten välisestä väkivallasta, oli 45 % (October 2021, 8).

Lähisuhdeväkivallan alaikäisiä uhreja oli vuonna 2019 noin 2 600. Alaikäisten uhrien osuus on noussut 2010-luvulla osittain lainmuutoksen myötä. Lievätkin alaikäisen pahoinpitelyt tulivat lainmuutoksen jälkeen virallisen syytteen alaisiksi. (Tilastokeskus 2020.) Tämä tarkoittaa, että esitutkinnan käynnistyminen ei riipu uhrin tahdosta: enää ei edellytetä, että uhri vaatii rangaistusta tekijälle (Marttunen 2010). Vuoden 2015 alusta saakka lastensuojelulaki on laajentunut niin, että ilmoitusvelvollisuus koskee kaikkia tilanteita, joissa on aihetta epäillä lapsen henkeen tai terveyteen kohdistuvaa rikosta. Suurin osa alaikäisiin kohdistuneesta väkivallasta oli aikuisten tekemää. Vaikka alaikäisiin kohdistuneita henkirikoksia tapahtui alle 18-vuotiaiden kaikissa ikäluokissa, suurin osa rikoksista kohdistui 5–9-vuotiaisiin lapsiin. (Tilastokeskus 2020.) Henkirikoskatsaus vuodelta 2017 tuo esiin, että vuosina 2010–2016 henkirikoksen uhriksi joutui 37 alle 15-vuotiasta. Näistä suurin osa joutui oman biologisen vanhemman surmaamaksi. (Lehti 2017, 23.)

3.2 Lähisuhdeväkivaltatyötä ohjaavat lait, suositukset ja ohjelmat

Istanbulin sopimus ohjaa naisiin kohdistuvan väkivallan ja perheväkivallan ehkäisyä ja torjuntaa Suomessa ja muualla Euroopassa. Suomi on allekirjoittanut Istanbulin sopimuksen 2015. Istanbulin sopimuksen tavoitteena on suojata

naisia erilaisista väkivallan muodoilta ja ehkäistä naisiin kohdistuvaa väkivaltaa ja perheväkivaltaa. Sopimus tavoittelee naisten syrjinnän poistamista ja tosiasiallista tasa-arvoa. Tarkoituksena on luoda laaja-alaisia puitteita ja toimintaperiaatteita, jotta naisiin kohdistuvan- ja perheväkivallan uhreja saadaan suojeltua. Sopimus kannustaa tukemaan järjestöjä ja lainvalvontaviranomaisia yhtenäisen toimivan lähestymistavan löytymiseksi. Sopimus myös edistää kansainvälistä yhteistyötä naisiin kohdistuvan väkivallan ja perheväkivallan poistamiseksi. Sopimusta sovelletaan sekä rauhan että konfliktien keskellä ja sitä sovelletaan erilaisiin naisiin kohdistuvan väkivallan ja perheväkivallan muotoihin. Sopimuksen allekirjoittajamaiden tulee kiinnittää erityistä huomiota naissukupuoleen väkivallan uhreina. (Sopimusteksti Euroopan neuvoston yleissopimus naisiin kohdistuvan väkivallan ja perheväkivallan ehkäisemisestä ja torjumisesta 53/2015.)

Sosiaali- ja terveysministeriö kuvaa Istanbulin sopimuksen toimeenpanoa Suomessa. Sen listauksessa kuvataan ensimmäisenä, että Suomessa toimii naisiinkohdistuvan väkivallan ja perheväkivallan torjunnan toimikunta, eli NAPE. Sen toiminnan pohjalla on Istanbulin sopimuksen 10. artikla ja ydintehdävät kohdistuvat poikkihallinnollisen yhteensovittamiselimen toimintaan, verkostotyöhön väkivallan vastaisissa palveluissa, toimeenpanosuunnitelmien hyväksyntään ja raportointiin. Listauksen toinen kohta koskee turvakotien toiminnan ylläpitämistä ja kehittämistä. Kolmantena on maksuttoman puhelinpalvelun Nollalinjan toiminta. Nollalinja toimii valtakunnallisesti tarjoten maksutonta tukea ja neuvoa naisiin kohdistuvan ja lähisuhdeväkivallan uhreille, heidän omaisilleen ja ammattilaisille. Sen koordinoinnista ja kehittämistyöstä vastaa THL ja palvelun tuottaa Tampereen Settlementti. Neljäs listauksen kohta on Istanbulin sopimuksen 25 artiklan edellyttämä tukikeskus seksuaalisen väkivallan uhreille. Viides kohta koskee lähisuhdeväkivallan sovittelua. Kuudes kohta liittyy maakuntalakiin. Lain mukaan maakunnalle kuuluu hyvinvoinnin, terveyden ja turvallisuuden edistäminen sekä tuki ehkäisevän päihdetyön osaamiseen kunnille. Turvallisuuteen liittyvät uhat ymmärretään laajasti ja uhkiin luetaan myös naisiin kohdistuva ja lähisuhdeväkivalta. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2019, 1–2.)

Istanbulin sopimuksen voimaantulo on vaikuttanut merkittävästi naisiin kohdistuvan väkivallan ja perheväkivallan ehkäisyyn. Myös ilmiön näkyminen yhteiskunnallisessa keskustelussa on kasvanut. Suomessa Istanbulin sopimuksen toimeenpanosuunnitelma oli olemassa vuosille 2018–2021 ja vuoden 2022 alussa on laadittu uusi toimeenpanosuunnitelman vuosille 2022–2025. Sen kolme läpileikkaavaa päätavoitetta ovat vahvistaa sukupuolinäkökulmaa ja intersektionaalisuutta Istanbulin sopimuksen toimeenpanossa Suomessa, lisätä poikkihallinnollista ja moniammatillista yhteistyötä naisiin kohdistuvan väkivallan ja perheväkivallan estämisessä sekä edistää naisiinkohdistuvan ja perheväkivallan tunnistamista ja siihen puuttumista. (Riski & Viuhko 2022, 7–10.)

Suomi on mukana myös Lanzaroten kansainvälisessä sopimuksessa, jonka jäsenet sitoutuvat toimimaan, jotta lasten suojeleminen seksuaalista riistoa ja hyväksikäyttöä vastaan tapahtuisi asianmukaisesti (Lanzaroten sopimus 88/2011). Lanzaroten sopimukselle laadittiin toimeenpanosuunnitelma vuosille 2022–2025. Tämä toimeenpanosuunnitelma liittyy keskeisesti Väkivallaton lapsuus 2020–2025-ohjelmaan. Toimeenpanosuunnitelma mukailee Lanzaroten sopimuksen sisältöä ja on jaettu kolmeen osaan. Osien pääteemat ovat lasten seksuaaliväkivallan torjunta, seksuaaliväkivallan kohteeksi joutuneiden lasten suojeleminen ja kansallinen sekä kansainvälinen yhteistoiminta edistämään lasten seksuaaliväkivallan vastaista työtä. Lanzaroten ja Istanbulin toimeenpanosuunnitelmien toteutuksesta on sovittu, että yhteistyötä tehdään soveltuvin osin. (Malja & October 2022, 10–11.)

Sosiaali- ja terveysministeriön Väkivallaton lapsuus – toimenpidesuunnitelma vuosille 2020–2025 kokoaa kansalliset tavoitteet ja linjaukset alle 18-vuotiaisiin kohdistuvan väkivallan ehkäisystä, tunnistamisesta ja tuen piiriin ohjaamisesta. Toimenpidesuunnitelman pohjana on käytetty Maailman terveysjärjestön WHO:n strategisia linjauksia lapsiin kohdistuvan väkivallan ehkäisyyn liittyen. Merkittävänä ohjaavina tekijöinä on käytetty myös kansainvälisesti velvoittavia sopimuksia. Toimenpidesuunnitelma kattaa tilastokatsauksen, väkivallalta suojaavat tekijät, riskitekijät ja seuraukset, monialaisen yhteistyön ja osallisuuden näkökulmia, eri väkivallan muotojen ehkäisyä eri toimintaympäristöissä sekä erityisen haavoittuvassa asemassa olevien lasten ja nuorten tilanteisiin liittyviä erityiskysymyksiä. (Väkivallaton lapsuus 2019, 16–18.)

Kansainvälisesti naisiin kohdistuvan väkivallan vastaisten toimijoiden asiantuntijaryhmä GREVIO:n (2019, 61) raportti lausuu, että Suomessa toteutetaan paljon hyvää ja laadukasta naisiin kohdistuvaa väkivaltaa ehkäisevää toimintaa. Suomessa on tehty hyviä ratkaisuja jo ennen Istanbulin sopimukseen liittymistä ja liittymisen jälkeen toimia on vahvistettu. Kuitenkin asiantuntijaryhmä suosittaa edelleen kehittämään toimintaa, tarkastelemaan lainsäädäntöä ja lisäämään ammattilaisten tekemää yhteistyötä asiantuntemuksen vahvistamiseksi. (GREVIO 2019, 61.)

Laitisen ja Octoberin (2021) mukaan vuonna 2022 julkaistaan kansalliset uudet ohjeet väkivallan vastaisen työn rakenteellista suunnittelua ja koordinoitua tukemaan. He tuovat esiin, että monissa kunnissa on jo toteutettu onnistunutta väkivallan ehkäisytyötä. Sote-uudistuksen myötä tapahtuvaa kehittämistä tulee tehdä kansalliset suositukset ja velvoittavat ihmisoikeussopimukset huomioiden. Rakenteisiin tulisi lisätä poikkihallinnollisuutta, joka on todettu toimivaksi tavaksi puuttua väkivaltaan. Hallintorajat ylittävän yhteistyön lisäksi väkivallan vastainen työ vaatii toimivaa ja pysyvää koordinoitua sekä suunnitelmallista panostamista koulutuksiin, jotta ammattilaisten osaaminen säilyy riittävän hyvänä.

Amnesty (2021) on suosituksessaan vedonnut Suomen hallitukseen: väkivallan uhrien tukipalvelut tulee saada vastaamaan tuen tarvitsijoiden määrään, ja tukipalveluiden saatavuutta olisi parannettava. Covid-19-pandemian jälkimainingeissa lähisuhdeväkivallan ilmiö tulee nousemaan esille ja peruspalveluiden tulee onnistua sekä tukemaan että jatko-ohjaamaan erityispalveluihin lähisuhdeväkivallan osapuolia. Erytisryhmät väkivallan kokijoina tulee ottaa erityisesti huomioon. Tarjottujen palveluiden tulee olla esteettömiä ja erityisen haavoittuvassa asemassa olevat tulee huomioida palveluiden järjestämisessä.

Amnestyn (2021) vetoimuksessa otettiin myös kantaa siihen, että alueelliset ja paikalliset rakenteet on saatava tehostamaan naisiin kohdistuvan väkivallan torjuntaa. Väkivaltaa estävien rakenteiden puuttuminen ylläpitää naisiin kohdistuvaa väkivaltaa. Uusille hyvinvointialueille tulee asettaa väkivallan torjunnan neuvottelukunnat, joiden vastuulla on väkivaltatyön osaamisverkostot ja vastuu väkivallan vastaisen työn kehittämisestä. Kunnallisella sektorilla pitäisi myös olla toimija, jonka tehtävänä on seurata väkivallan uhrien palveluiden

laadun kehittymistä. Kansallisesti tarvitaan jo aiemmin lausuntakierroksella ollut raportoinnin tehtävä. Raportoinnista huolehtivalle taholle kuuluisi lähisuhdeväkivaltatyön kehittäminen, arviointi ja seuranta. (Amnesty 2021.)

Lapsiasiainvaltuutettu nostaa esiin huolen lasten kohtaamasta väkivallasta. Lähisuhdeväkivalta muodostaa merkittävän osan lapsiin kohdistuneista väkivallan teoista. Lapsiasiainvaltuutettu summaa: sekä poliisi että muut toimijat ovat kertoneet asiakasmäärän nousseen lähisuhdeväkivallan auttamisen palveluissa. Osaltaan lähisuhdeväkivallan lisääntymiseen vaikuttanee covid-19-pandemia. Sen pakottamana oman kodin sisällä pysyttely ja kasvavat huolet esimerkiksi toimeentuloon liittyen voivat lisätä väkivallan käyttöä. (Pekkarinen & Miettinen 2020, 36–38.)

Lähisuhde- ja perheväkivaltatyön suunnittelusta ja ohjauksesta vastaa sosiaali- ja terveysministeriö. Ministeriö tavoittelee valtakunnallista palvelujärjestelmää niin, että kaikille väkivallan osapuolille voitaisiin tarjota palveluja ja tukea asuinpaikasta riippumatta. Sosiaali- ja terveysministeriö myös kertoo, että ennaltaehkäiseviä työtapoja kehitetään aktiivisesti. (Sosiaali- ja terveysministeriö s.a.) Lähisuhdeväkivaltatyötä ohjaavien linjausten mukaan kunta vastaa ja määrittelee väkivallan ehkäisytyön vastuunjaot ja ehkäisevä väkivaltatyö tulee olla sisällytettynä kunnan hyvinvointistrategiaan ja turvallisuussuunniteluun (Lähisuhde- ja perheväkivallan ehkäisy kunnassa ja koordinaattorin tehtävänkuvamalli 2013, 7). Nipulin (2019, 32–33) mukaan tärkeänä yhteisenä nimittäjänä toimiville käytännöille on se, että ne vaativat monialaista yhteistyötä onnistuakseen toimimaan hyvin.

3.3 Lähisuhdeväkivaltatyö ja sen koordinointi

Lähisuhdeväkivaltatyön rakenteet nojaavat siihen, että väkivallan puheeksi ottaminen on kaikkien hallinnonalojen yhteinen asia. Lähisuhdeväkivalta tulee ottaa systemaattisesti puheeksi sekä sosiaalihuollon että terveydenhuollon palveluissa. Lähisuhdeväkivallan puheeksi ottamiseen on luotu Lähisuhdeväkivallan suodatin- ja kartoituslomake. Se on tarkoitettu kahden kesken esitettäväksi, esimerkiksi osana terveystarkastusta. Seulontatyypinen lähestymistapa tarjoaa kaikille asiakkaille konkreettisen mahdollisuuden esiin väkivaltakokemuksia. Tällöin avautuu väylä väkivaltaan puuttumiselle. (Nipuli 2019,

32–33.) Väänäsen (2021, 37) tutkielman mukaan rutiininomainen väkivallasta kysyminen oli avainasemassa väkivallan tunnistamisen onnistumiseksi. Piispan ym. (2012, 17–20) selvityksen mukaan perhesurmien ehkäisyssä olisi keskeistä aktiivisesti tarjota perheelle moniammatillista apua riittävän varhain.

Marak eli moniammatillinen riskinarviointikokous on yksi Nipulin (2019, 33–34) esille nostamia lähisuhdeväkivaltatyön hyviä käytäntöjä. Marak-menetelmän avulla koordinoidaan lähisuhdeväkivallan uhrille annettavaa apua kooten yhteen paikkakunnalla toimivat viranomaiset ja järjestötoimijat. Menetelmässä on kaksi vaihetta. Ensin väkivallan riski arvioidaan standardoidun lomakkeen avulla, jossa on 24 kysymystä. Toisessa vaiheessa väkivallan uhrin tilannetta arvioidaan ja turvallisuutta parannetaan moniammatillisessa työryhmässä, jossa laaditaan uhrille henkilökohtainen turvasuunnitelma. Marak muodostaa yhteyden toimijoiden välille pirstaleisessa palvelujärjestelmässä. (Piispa & October 2017.) Nipuli (2019, 36) muistuttaa, että kokemukset Marakista ovat hyviä, mutta tämän toimintamallin juurruttamiseksi on tehtävä töitä jatkuvasti.

Nipuli (2019, 37–38) nostaa esiin avainhenkilömallin hyvänä käytäntönä lähisuhdeväkivaltaan puuttumisessa. Etelä-Savon alueellakin käytössä olevassa avainhenkilömallissa tehtävään koulutuksen saanut avainhenkilö kartoittaa asiakkaan tilanteen siinä yksikössä, jossa väkivalta on tullut ilmi. Avainhenkilö myös suunnittelee asiakkaan jatkoavun: psykososiaalisen tuen, asiakkaan tietouden lisäämisen lähisuhdeväkivallan muodoista, turvasuunnitelman teon, Marak-lomakkeen teon ja ohjaamisen erityispalveluiden piiriin tarvittaessa. Avainhenkilö toimii omassa yksikössään lähisuhdeväkivaltatyön koordinoijana ja kouluttaa henkilöstöä lähisuhdeväkivallan puheeksi ottamiseen. (Humalämäki 2017.)

Väkivallan kitkemiseksi tulee keskittää auttavia toimenpiteitä myös väkivallan tekijöille. Uhrin auttamisen lisäksi tulee tarjota tukea myös tekijälle hänen voidakseen katkaista väkivaltaisen käyttäytymisen. Myös Istanbulin sopimuksen 16 artikla vaatii väkivallan tekijöille suunnattujen hoito-ohjelmien olemassaoloa. Väkivallan tekijöiden auttaminen ehkäisee inhimillistä kärsimystä ja säästää resursseja auttavien palveluiden toimijoilta. Katkaise väkivalta –malli tukee väkivallan tekijää moniammatillisesti. Mallissa poliisilla on tärkeä tehtävä ohjata väkivallan tekijä väkivaltaa katkaisevaan palveluun. Mallia on sovellettu

eri paikkakunnilla kunnan omien rakenteiden mukaisesti. Katkaise väkivalta -mallin lisäksi Suomessa on omia ohjelmia naisille, jotka käyttävät tai pelkäävät käyttävänsä väkivaltaa lähisuhteissa. (Nipuli 2019, 40–42.)

Nipuli (2019, 54) nostaa esille, että palveluiden kehittämisen lisäksi on syytä kiinnittää huomiota lähisuhdeväkivallan torjumisen rakenteisiin. Toimivien puuttumis- ja auttamisjärjestelmien lisäksi rakenteiden ja asenteiden tulee huomioida lähisuhdeväkivallan monisyisyys. Sekä rakenteiden, resurssien että johtamisen tulee tukea systemaattisesti väkivaltatyön onnistumista. Kunnan tai yhteistoiminta-alueen vastuulla on väkivallan ehkäiseminen ja palveluiden järjestäminen. Lähisuhdeväkivallan ehkäisyn tulee olla osa kattavaa ennakoivan ja ehkäisevän työn kehittämistä. Palveluita on järjestettävä koko väestölle ja erityistä huomiota tulee kiinnittää lapsiin, ikäihmisiin, vammaisiin ja maahanmuuttajataustaisiin henkilöihin. Lähisuhdeväkivaltaan puuttuminen kuuluu kaikille hallinnonaloille. Toimipisteillä, joissa kohdataan lähisuhdeväkivallan uhreja, tulee olla toimintaohje siitä, kuinka tunnistetaan ja puututaan lähisuhdeväkivaltaan (Lähisuhde- ja perheväkivallan ehkäisy kunnassa ja koordinaattorin tehtäväkuva malli 2013, 7–8).

Skaffarin ym. (2021, 16–17) tutkimusraportissa käy ilmi, että väkivallan kokijoiden avunsaaminen on sattumanvaraista. Tutkimusraportti käsittelee nimenomaan Etelä-Savon aluetta, jossa Nipuli (2019, 27; 66; 82) on tuonut esiin osaamisen olevan keskitasoa oletetusti parempaa mm. lähisuhdeväkivaltatyön asiantuntijaverkoston olemassaolon vuoksi ja jossa voidaan ajatella peruspalveluissa olevan hyvät valmiudet tehdä auttamistyötä. Skaffarin ym. (2021, 16–17) mukaan uhrien elämäntilanteiden monimuotoisuus haastaa muodostamaan palvelupolkuja, joissa yhdistyy monen toimijan asiantuntemus.

Talousnäkökulma on tärkeä osa toimintojen perustelua ja juurruttamista. Väkivallan kustannukset arvioitiin 2000-luvun alussa olevan vuosittain 48 miljoonaa euroa koostuen terveydenhuolto-, perhe ja oikeussektoreiden kustannuksista (Pirkkalainen & Auvinen 2017). Vuosina 2021–2022 Valtionneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminta rahoittaa lähisuhdeväkivallasta aiheutuvat kustannukset Suomessa (LAKU) -hankkeen. Sen tavoitteena on kerätä tietoja lähisuhdeväkivallan kustannuksista niin sosiaali- ja terveystalouksista kuin oikeudellisista palveluista. (Hietämäki 2021.)

Sosiaali- ja terveysministeriö sekä kuntaliitto suosittelivat jo vuonna 2008 luomaan kaikkiin Suomen kuntiin tai yhteistoiminta-alueille poikkihallinnollisen lähisuhde- ja perheväkivaltaan keskittyvän koordinaatiotyöryhmän perustamista. Koordinaatioryhmän tehtävänä olisi vastata: väkivallan ehkäisyn suunnittelusta, koordinoinnista ja seurannasta. Ryhmän jäsenten oli määrä koostua eri hallinnonaloilta, järjestöistä sekä seurakunnista ja sen työskentely toteutuisi sosiaali- ja terveydenhuollosta vastaavan lautakunnan alaisuudessa. Vuonna 2009 tehdyn kartoituksen mukaan suositusten toimeenpanossa oli toivomisen varaa, joten suositus uusittiin Naisiin kohdistuvan väkivallan vähentämisen ohjelman osana. Vielä 2019 tehdyssä selvityksessä edellä mainittu ryhmä toimi ainoastaan noin puolessa kyselyyn vastanneissa kunnissa tai kuntayhtymissä. Ryhmä toimi selvityksen mukaan omana erillisenä ryhmänä 22 prosentissa ja jonkin muun työryhmän sisällä 23 prosentissa vastanneista kunnista/kuntayhtymistä. (Nipuli 2019, 23.)

Koordinointia on nostettu esille rakenteisen väkivaltatyön tukipilarina mm. Guedesin (2016, 10) ja Skaffarin ym. (2021, 9) tutkimuksissa. Väänäsen (2021, 42–43, 63) tutkielman mukaan koordinaattorin työskentely todettiin olevan yksi väkivaltatyön onnistumisen kriteeri. Lähisuhde- ja perheväkivallan ehkäisy ja koordinaattorin tehtävänkuvamalli (2013, 14–17) määrittää koordinaattorin nimeämistä, tehtävänkuvaa, resursseja ja koulutusta. Koordinaattori nimetään ohjeen mukaan virallisesti esimerkiksi kunnanhallituksessa. Kunnan tulee määritellä koordinaattorin tehtävänkuvaa ja työaika niin, että tehtävän hoitaminen on mahdollista. Koordinaattorin nimeämisestä tulee informoida muita toimijoita riittävän hyvin. Informointia tulee seurata ja tehostaa aika-ajoin.

Koordinaattorin koulutus on soveltuva korkeakoulututkinto ja koordinaattori voi tämän vaatimuksen sisällä edustaa mitä tahansa ammattiryhmää. Asiantuntemus ja oma kiinnostuneisuus aiheeseen tukevat tehtävän hoitamista. Koordinaattorin tehtäviin kuuluu muun muassa yhteistyöryhmän koollekutsuminen ja tämän ryhmän kanssa väkivallan vastaisen suunnitelman laatiminen. Suunnitelman toimeenpanossa ohjaaminen sekä sen seurannasta, arvioinnista ja raportoinnista huolehtiminen kuuluvat koordinaattorin tehtäviin. Lisäksi tehtävänkuvaa sisältyy alueellisen ja kansallisen tiedon välittäminen yhteistyöryhmälle, eri toimijoiden yhteistyön tukeminen ja kansallisissa verkostoissa

toiminen. Koordinaattorin hoidettavaksi tulee usein lähisuhdeväkivallan ilmiön asiantuntijana toimiminen erilaisissa konsultaatio-, koulutus- ja tiedottamistehävissä. (Lähisuhde- ja perheväkivallan ehkäisy ja koordinaattorin tehtäväkuvamalli 2013, 14–17.)

Skaffarin ym. (2021, 9) tutkimuksessa saadut havainnot korostavat koordinoitua yhteispeliä ja kokonaisvaltaista palvelujärjestelmän hyödyntämistä. Nipuli (2019, 60–61) nostaa esille, että lähisuhdeväkivaltatyössä voitaisiin ottaa mallia ehkäisevän päihdetyön lainsäädännöstä. Niin kuin lähisuhdeväkivaltatyössä, myös ehkäisevässä päihdetyössä työ johdetaan ja toteutetaan eri hallinnonalojen alaisuudessa ja yhteistyössä. Vuonna 2016 voimaan tulleen lain (Laki ehkäisevän päihdetyön järjestämisestä 5. §) perusteella ehkäisevän päihdetyön järjestäminen on kunnan vastuulla. Selinin ym. (2018, 506–507, 511) mukaan ehkäisevän päihdetyön järjestämistä koskevan lain astuttua voimaan painotus ehkäisevän päihdetyön koordinointiin on lisääntynyt. Yksi ehkäisevän päihdetyön onnistunutta toteutusta vahvistava toiminto oli koordinaattorin aktiivinen toiminta.

3.4 Kohti hyvinvointialuetta ja sujuvaa yhteistyötä

Sotepalveluissa muuttuvat laajasti toiminta- ja palvelurakenteet 2010-luvun lopulla ja 2020-luvun alussa. Näiden muutosten pyörteissä johtamisjärjestelmät ja toimintaverkostot muokkaantuvat perustavanlaatuisesti. (Niiranen 2017, 103–131.) Opinnäytetyön raportoinnin aikaan keväällä 2022 on sote-uudistuksen konkretisoituminen lähempänä kuin koskaan aiemmin. Sote-uudistus on historiallisesti merkittävä hallinnollinen uudistus, jossa vastuu sosiaali- ja terveyspalveluiden sekä pelastustoimen järjestämisestä siirtyy 21 hyvinvointialueelle. Valtakunnallisesti sote-uudistuksessa poikkeuksen tekee pääkaupunkiseutu, jossa Helsingin kaupunki pitää itsellään järjestämisvastuun sote- ja pelastuspalveluiden osalta ja HUS jatkaa edelleen erikoissairaanhoidon osalta järjestämisvastuussa. (Sote-uudistus s.a.)

Sote-uudistuksen tavoitteena on turvata tasapuoliset ja laadukkaat palvelut, parantaa palveluiden saatavuutta, pienentää terveyseroja, turvata työvoiman saatavuus, vastata yhteiskuntarakenteiden muutoksiin ja hillitä kustannusten

nousua. Hyvinvointialueiden järjestämisvastuulla olevia julkisia palveluita tulevat olemaan kaikki sosiaali- ja terveydenhuollon sekä pelastustoimen palvelut. Sote-uudistus pyrkii kohti toimivia palvelukokonaisuuksia, kuroma perusterveydenhuoltoa ja erikoisairaanhoidoa aiempaa paremmin yhteen toimiviksi, tukemaan eri toimintojen saumattomuutta ja painottamaan terveyttä edistävää toimintaa kaikissa toiminnoissaan, jotta sote-palveluiden tarve vähenisi. (Sote-uudistus s.a.)

Uudistuksen myötä Etelä-Savon hyvinvointialueeseen siirtyvät Etelä-Savon sosiaali- ja terveystalujen kuntayhtymä, Itä-Savon sairaanhoitopiiri, Pieksämäen kaupunki, Vaalijalan kuntayhtymä, Etelä-Savon pelastuskeskus sekä Rantasalmen ja Sulkavan kuntien ulkoistetut sote-peruspalvelut. Uudistusta tehdään Etelä-Savossa muutosohjelmassa, jonka tavoite on luoda kehittyvä hyvinvointialue, jossa palveluja tarjota tasapuolisesti kaikille ihmisille. Muutosohjelmaa pyritään tekemään yhdessä alueen asukkaiden kanssa ja suunnitteluun otetaan mukaan myös laajasti erilaisia osajia. Hyvinvointialuetta tekevät yhdessä hyvinvointialueen asukkaat, sote-alan työntekijät, yrittäjät ja kolmas sektori. (Etelä-Savon sote-uudistus s.a.)

Rautiainen ym. (2020, 39–41) summaavat sosiaali- ja terveysalan elävän monimuotoisen muutoksen keskellä. He muistuttavat, että vaikka yleisesti puheet paneutuvat usein sote-alan lainsäädäntökokonaisuuden ympärille, tulee pitää mielessä, että lainsäädäntö on vain yksi osa kokonaisuutta. Toimivan sote-kokonaisuuden luomisen tärkeä työ tapahtuu yksiköiden johtamisen avulla ja johtaminen tulee kohtaamaan tilanteita, joissa korostuvat erilaisten toimintojen yhdistymisen haasteet ja mahdollisuudet. Halmeen & Tiiringin (2019, 31–33) mukaan palveluiden integraatiota on valmisteltu ja toteutettu eritavoin ympäri Suomea. Hyviä käytäntöjä on jo olemassa, mutta työtä on edelleen jatkettava systemaattisesti.

Sosiaali- ja terveysalan integraatio on sekä kansallisesti että kansainvälisesti tuttu ilmiö. Palveluiden yhteensovittaminen on toimintatapa, jossa on monia kerroksia. Aiheesta on jo kertynyt runsaasti tutkimus- ja käytännön tietoa. Selvää on, että integraation keskiössä ovat asiakkaalle sujuvat ja resurssien kannalta edulliset palvelut. Palveluja tulisi tuottaa asiakaslähtöisesti ja yhteiskehittämisen kautta rajapintojen sujuva yhdistyminen kattavasti huomioiden.

Kehittämistyössä tulee huomioida luovat näkökulmat, jaettu johtajuus ja kehityksen tuloksia tulee jakaa kansallisesti. Suositeltavaa on viedä osallistavaan ja yhteensovittamiseen keskittyvää johtajuutta järjestelmän strategiatasolle. (Koivisto & Liukko 2017, 36–37.)

Perälä ym. (2011, 115–116) raportin mukaan eri toimialoilla oli säännöllisesti yhteistoimintaa sosiaali-, terveystoimen, ja opetustoimen kesken. Raportin mukaan toimialoja yhdistävä toiminta tarvitsee pohjalle hallintoaloja yhdistäviä rakenteita, kuten johtoryhmät. Heidän tutkimustuloksissaan nousi esiin viitteitä, joiden mukaan työntekijöiden kokema tuki vahvistui eri toimialojen toimintoja yhdistämällä. Ewaldsin (2011, 149, 152–155) mukaan ammattiryhmillä voi olla niin vahvoja omia näkemyksiä, että dialogille ei jää tilaa ja yhteistyö voi olla vaarassa tukahtua. Dialogin säilymiseksi tarvitaan yhteistyöosaamista, luottamusta toisiin ja rohkeutta ylittää rajoja. Naisiin kohdistuvan väkivallan herättämät tunnereaktiot tulee huomioida, kun työskennellään haastavan aiheen ympärillä, Ewalds (2011, 155–156) muistuttaa.

Erilaisista koulutustaustoista ja työyhteisöistä tulevia työntekijöitä tulee onnistua motivoimaan yhteisen tavoitteen löytymiseksi. Yhdessä jaetun tavoitteen määrittely on vaikeaa, mutta tärkeää. Moniammatillisten yhteistyöryhmän koordinoijalta vaaditaan aktiivista, vahvaa ja pitkäjänteistä johtamista. (Ewalds 2011, 152–154.) Valtioneuvoston kanslian (2019, 15) mukaan verkostojohtaminen pitää sisällään verkoston toimijuuden edistämistä ja tavoitteiden toteuttamista. Niiranen (2017, 144–145) kuvaa verkoston johtajan työksi pohtia verkoston osallistujien tarkoituksenmukaisuutta ja tunnistaa verkostoa ohjaavat mekanismit. Sekä Valtioneuvoston kanslian (2019, 15) että Niirasen (2017, 129–131) mukaan verkostojen johtaminen poikkeaa organisaatioiden perinteistä johtamisesta.

Hujalan ym. (2020b, 131–146) mukaan eri toimijoiden tulee toimia yhteistyössä kustannusten hillitsemiseksi ja palveluiden parantamiseksi. Yhteisiä toimintatapoja, pelisääntöjä ja rakenteita on kehitettävä jatkuvasti. Johto pystyy joko edistämään tai heikentämään työntekijöiden yhteistyön sujuvuutta. Johtajien tulee omassa työssään hoitaa yhteistyö vertaistensa kanssa niin, että rakenteet tukevat työntekijöiden yhteispeliä. Yhteensovittava johtaminen vaatii oman työn ja toimialan työskentelyä tarkastelevaa otetta ja tarkkasilmäisyyttä

kokonaisuuksien hallitsemisessa. Tärkeää on pyrkimys oman siilon tuloksen maksimoinnin sijaan kokonaisvaltaiseen onnistumiseen. (Hujala ym. 2020b.) Työntekijöiden toiveet johdolle liittyvät Hujalan ja Lammintakasen (2018, 38) mukaan rakenteiden, toimintamallien, tieto- ja yhteydenpitojärjestelmien sekä asiakas- ja suorituskyvynmittareiden kehittämiseen niin, että ne tukisivat yhteistyötä aiempaa paremmin.

Usein strategisissa suunnitelmissa ja ohjelmissa nostetaan esiin hallintoalat ylittävä johtaminen ja monialaiset ryhmät. (mm. Perälä 2012, 79; Lähisuhde- ja perheväkivallan ehkäisyn suositukset 2008, 19–20). Hallintoalojen välisellä yhteistyöllä voidaan edistää eheidän palvelukokonaisuuksien aikaansaamista. Tämä vaatii kunnan ja organisaatioiden johtamisessa sitä, että yhteisistä toimintaperiaatteista sovitaan ennakoivasti ja sovituista asioista tiedotetaan työntekijöitä riittäväällä tavalla. Erityistä tarkoitusta palvelevat ryhmät tukevat kunnan päätöksentekoa ja strategioiden laatimista. Lähisuhdeväkivaltatyön koordinaatioryhmä on yksi yhteensovittavan johtamisen monialaisen ryhmän esimerkki. Sen ehdottamat toimenpiteet voidaan yhteensovittaa useiden hallintoalojen toimintaan yhteisten johtoryhmien kautta. (Perälä 2012, 79–84.)

Niklanderin ym. (2019, 76–77) mukaan yhteistyötä väkivaltatyössä eri alojen välillä vesittää muun muassa toisistaan irralliset tavoitteet, tiedonkulun ongelmat ja kokonaisprosessin hahmottamisen haasteet. Yhteistyötä edistäviä tekijöitä olivat selkeät käytännöt, toimintamallit ja ohjeistukset. Piispan ym. (2012, 26–27) selvityksen tuloksissa havaitaan, että viranomaisyhteistyö tapahtuu liian usein niin, että asiakas tai asia siirretään toisen toimijan hoidettavaksi sen sijaan, että toimijat yhteistyössä toimisivat hallitusti asiakkaan asioiden hoitamiseksi. Ewaldsin (2011, 152–153) mukaan tukeakseen väkivallan ehkäisyä, johdon tulee tietää ja ymmärtää väkivallan ongelmallisuus ja luoda visio tehdyn työn tuloksista. Johto sitouttaa ja antaa sekä valtuudet että resurssit yhteistyölle.

Palvelukokonaisuuksien yhdistämiseen ja kehittämiseen sekä johtamisen uudistamiseen on luotu yhteensovittavan johtamisen malli. Malli on prototyyppi, joka on kehitetty vahvistamaan lasten, nuorten ja perheiden palveluiden johtamista. Tämän mallin avulla kunta tai organisaatio voi tarkastella omia toimintojaan sekä kehittää niitä yhteensopiviksi ja asiakasnäkökulman huomioiviksi

kokonaisuuksiksi. Mallista saavat hyötyä edellä mainituissa palveluissa työskentelevät ammattilaiset, opettajat, opiskelijat sekä toimintojen kehittäjät. Malli kannustaa tarkastelemaan lasten, nuorten ja perheiden palveluja ja erilaisia toimintoja kokonaisuutena. (Perälä ym. 2012, 17–24, 27.)

Perälä ym. (2012, 25–29) mukaan yhteensovittavan johtamisen malli taipuu erilaisiin ympäristöihin ja sitä voidaan soveltaa paikallisiin tarkoituksiin sopivaksi. Asiantuntijoiden kehittämä malli on kehitetty näyttöön perustuvan toimintatavan mukaisesti. Malli ohjaa työn suunnittelua ja päätöksentekoa. Yhteensovittavan johtamisen mallin periaatteina ovat lasten, nuorten ja perheiden terveyden ja hyvinvoinnin tasa-arvo, asiakaslähtöisyys ja näyttöön perustuva tavoitteena on edistävän ja ehkäisevän toiminnan vahvistaminen, kumppanuuden kehittäminen asiakkaiden ja työntekijöiden välillä sekä yhteensovitetun palveluiden kasvattaminen. Tavoitteiden saavuttamisen taustalla on ennakoiva johtaminen, osaamisen johtaminen ja muutoksen johtaminen. (Perälä ym. 2012, 25–30.)

Yhteensovittavan johtamisen mallin tarkoituksenmukainen hyödyntäminen vaatii johdon (ja työntekijöiden) sitoutumista palveluiden pitkäjänteiseen kehittämiseen. Tärkeää on aito halu kehittää toimintaa asiakkaiden tarpeita vastaaviksi. Yhteensovittava johtaminen vaatii toimintakulttuurin muutosta kohti osallistavaa johtamista. Yksi yhteensovittavan johtamisen mallin perusedellytys on avoin hallintoalojen yhteistyö ja kehitysotteen painottaminen kestävän kehityksen periaatteen mukaisesti. Tämä voi tarkoittaa muun muassa hallintoalojen yhteisiä työryhmiä, jotka määrittellään osaksi kunnallista päätöksentekoa. Lähisuhdeväkivaltatyön koordinoitiryhmä voi olla yksi yhteensovittavan johtamisen monialainen ryhmä, jonka ehdottamat toimenpiteet voidaan yhteensovittaa hallinnonalojen toimintaan yhteisten johtoryhmien kautta. (Perälä ym. 2012, 29, 85.)

Skaffarin ym. (2021, 16) tutkimusraportin mukaan avun saanti lähisuhdeväkivaltaan ei ole systemaattista ja palveluiden yhteensovittamisessa on toivomisen varaa. Guedes ym. (2016, 10); Eriksson ja Gabrielsson (2019, 366–367); Halme ym. (2014, 108); Nietola (2011, 38) ja O`Leary ym. (2018, 175) mukaan yhteistyö eri palveluiden ja toimijoiden välillä edistää asiakaan samaa apua ja tukea. Rakenteellisiin haasteisiin on paneuduttava. Tulee toteuttaa

pitkäjänteistä eri hallinnonaloja yhdistävää työskentelyä lähisuhdeväkivallan ennaltaehkäisyyn, tunnistamiseen ja siihen puuttumisen edistämiseksi. (Lähi-suhde- ja perheväkivallan ehkäisyyn suositukset 2008, 12; Nipuli 2019, 54).

3.5 Keskeiset tutkimukset lähisuhdeväkivaltatyöstä, yhteistyöstä ja johtamisesta

Opinnäytetyön liitteenä 1 on tiivistetysti kuvattu tutkimuksia, jotka tukivat teoreettisen viitekehyksen muodostumista. Tiedonhakuja tehtiin sekä kansallisissa että kansainvälisissä tietokannoissa kuten: EBBCO, Elektra, Pubmed, Journal, Finna, Julkari ja Kaakkurikirjaston tarkennettu haku. Lisäksi tietoa etsittiin yliopistojen omista tietokannoista. Tiedonhaun hakusanoina olivat: lähisuhdeväkivalta, johtaminen, koordinointi, yhteensovittava johtaminen, yhteistyö, domestic violence, intimate partner violence, management, leading, inter-professional collaboration & coordination.

Tiedonhakujen tuloksista poimittiin lähisuhdeväkivaltaan, yhteistyöhön ja johtamiseen liittyviä tarpeeksi tuoreita, luotettavia ja vertaisarvioituja tutkimuksia. Keskeisten tutkimusten aineisto oli kerätty pääosin työntekijöiltä tai olemassa olevista tietokannoista ja viranomaisasiakirjoista. Mukana oli yksi tutkimus, jossa aineistona on lähisuhdeväkivallan kokijoiden haastattelut. Muut tutkimukset keskittyvät työntekijöiden ja esihenkilöiden näkemyksiin sote-alan toiminnoista ja työtavoista. Keskeisten tutkimusten joukossa oli arviointitutkimuksia, selvityksiä, yksi pro gradu tutkielma ja kaksi tutkimusta, jotka toimivat samalla kehittämishankkeena. Koska lähisuhdeväkivaltatyön koordinoinnin ja johtamisen tarkasteluun liittyvät yhteiskuntarakenteet, rajattiin opinnäytetyön ulkopuolelle kehitysmaissa tapahtuvan lähisuhdeväkivallan tutkimukset. Ulkopuolelle rajattiin myös yli kymmenen vuotta vanhat tutkimukset.

Väkivallan ilmiön ymmärtäminen on tie parempaan tunnistamiseen ja sitä kautta puuttumiseen (Kuuskorpi 2021, 18). Octoberin (2018, 38–39) mukaan väkivallan ilmiön tunnistamiseksi ja väkivallan ennalta estämiseksi täytyy kerätä laajaa tutkimustietoa ja erilaisen tiedon yhdistely on tärkeää. Myös Kuuskorpi (2021, 26–27) kannustaa poikkitieteelliseen tutkimukseen kokonaisvaltaisen ymmärryksen saavuttamiseksi. Kyselytutkimuksissa saatu tieto tulee käyttää päätöksenteon tukena palveluita kehitettäessä. Kyselyin saatu tieto

täydentää viranomaisrekisterien tilastoista poimittuja tietoja väkivallan esiintyvyydestä Suomessa. (October 2018, 38–39.) Tutkimuksessa Halme ym. (2014, 60–61) tuovat esiin, että lasten ja perheiden palveluiden suunnittelussa ja kehittämisessä työtä ohjaa pääosin muut painopisteet (kunnan talous ja johdon sekä työntekijöiden mielipiteet) kuin tutkittu tieto ja asiakkaiden näkemykset. Tämä tutkimustulos antaa hyvän muistutuksen tutkimustiedon hyödyntämisen tarpeesta.

Vierulan ym. (2019, 298–299) mukaan moniammatillisuuden hyödyt ovat tiedossa ja yhteistyötä on kehitetty jo pitkään. Silti työtä riittää edelleen ja tutkimustulosten mukaan edes pelkät rakenteet eivät ole riittävä tuki yhteistyölle. Tarvitaan myös etevää johtamista, työnjaon selkeyttä ja työntekijöiden tuntemista. (Vierula ym. 2019, 298–299.) Perälä ym. (2011, 115) osoittavat johtopäätöksissään, että yhteistoimintaa toimialojen kesken on, mutta edelleen melko vähän esimerkiksi yhteisesti asetettuja tavoitteita työlle. Yhteistyön tueksi tarvitaan sopimuksia, yhteisiä tavoitteita ja tukea johdolta työntekijöille yhteistyön tekemiseen. He kertovat myös löytyvän viitteitä siihen, että toimiva yhteistyö edistää henkilöstön tuen saantia, joka taas johtanee kohti henkilöstön parempaa suorituskykyä.

Niklanderin ym. (2019, 5) mukaan Suomessa ei riittävästi puututa väkivaltaan, mistä kertovat kansainväliset tutkimukset sekä pitkittyneet väkivaltakierteet. Vuosina 2017–2019 toteutuneessa EPRAS-hankkeessa tarkastelun kohteena oli lähisuhdeväkivallan kohtaamiset ja siihen puuttuminen sote-alan ja poliisin näkökulmasta. THL koordinoi hanketta ja sen puitteissa lisättiin tietoutta, rakennettiin yhteistyötä eri alojen välillä sekä luotiin Luo Luottamusta – puutu väkivaltaan -verkkokoulutus. (Niklander 2019, 5.) Husso ym. (2021, 350) tuovat esiin covid-19-pandemian haastaneen perheiden tilanteita ja kotiin eristäytyminen on ajanut väkivallan kokijat aiempaa ahtaammalle. Lähisuhteissa pakottava kontrollointi on lisääntynyt verrattuna aikaan ennen covid-19-pandemiaa tai tullut näkyvämmäksi. Avun hakemista haastavat monenlaiset covid-19-pandemian tuomat rajoitteet. Palvelujärjestelmän kehittämiselle ja henkilöstön koulutukselle on suuri tarve, jotta lähisuhdeväkivalta tunnistettaisiin aiempaa paremmin, dokumentoitaisiin asianmukaisesti ja avun saaminen tulisi mahdolliseksi kaikille. (Husso ym. 2021, 350.)

Notko ym. (2021, 19–20) tuovat esille tutkimustuloksissaan, että lähisuhdeväkivaltatyön moniammatillinen yhteistyö vaatii onnistuakseen laajasti tietoa ilmiöistä, laaja-alaista ymmärrystä ja tietoa toisista toimijoista. Organisaatioiden raja-aidat ja työskentelyn eri tavoitteet ovat haaste. Yhteistyön kehittämisen kautta palveluiden toimivuus ja ammattilaisten toteuttama yhteistyö tukee väkivallan uhrin tuen saantia. Jatkotutkimusaiheissaan he kannustavat jatkamaan tutkimusta väkivaltatyön johtamiskäytäntöjen ja rakenteiden aihealueista. (Notko ym. 2021, 20–21.)

Tutkimuksessaan Guedes ym. (2016, 9–10) paneutuivat lapsiin kohdistuvan ja parisuhdeväkivallan yhtymäkohtiin. Heidän saamiensa tuloksien mukaan edellä mainituilla löytyi useita yhteyksiä. Yhteiskunnan toimintatavat voivat heikentää molemmissa avun hakemista. Tulokset osoittavat, että sekä lapsiin kohdistuva että parisuhdeväkivalta tapahtuivat usein samoissa talouksissa ja kummastakin seurasi ylisukupolvisia haitallisia vaikutuksia ja monisyisiä ongelmia. Ongelman laajuuden ja sen aiheuttamien haittojen vuoksi tutkijat kannustavat väkivallan varhaiseen puuttumiseen ja laajaan yhteistyöhön auttaja-toimijoiden kesken. (Guedes ym. 2016, 9–10.) Kuuskorpi (2021, 52–61) summaa paljon tutkimustietoa väkivaltaan liittyen ja toteaa väkivaltaisissa olosuhteissa eläneiden lasten olevan todennäköisiä pahoinpitelijöitä aikuisiällään.

Nietola (2011, 37–39) summaa aiempaa kirjallisuutta tuoden esiin, että lähisuhdeväkivaltatyössä verkostoituminen on tehokas tapa toimia ongelman monisyisyyden vuoksi. Ammattilaisten yhteistyö voi hillitä tai vahvistaa väkivaltaa; puuttumattomuus lähisuhdeväkivaltaan voi antaa viestiä, että väkivalta on perheen sisäinen asia. Vakiintunut toimiva verkostoyhteistyö taas palvelee asiakkaan avunsaantia. Tutkimusten tulosten mukaan sosiaali- ja terveydenhuollossa lähisuhdeväkivallan tunnistaminen on haastavaa, pelottavaa ja siihen tarvitaan lisää koulutusta. Lähisuhdeväkivallan ilmiön näkyminen työyhteisössä oli usein sidoksissa siihen, mikä organisaation perustehtävä oli. Jos ilmiö oli kaukainen omasta työstä, sitä ei havaittu. Kuitenkin ilmiön yleisyyttä peilaten voidaan olettaa, että lähisuhdeväkivaltaa esiintyy enemmän kuin mitä sitä havaitaan. Erikssonin ja Gabrielssonin (2019, 367) tutkimus- ja kehittämisprojektissa todettiin yhteistyötiimien voisivan olla toimiva tapa oikea-aikaisen

avun saattamisessa perheille, joissa on erotilanne alkamassa, meneillään tai tapahtunut jo.

Nietolan (2011, 105–108) väkivaltatyöhön erilaisissa työyhteisöissä keskittynyt tutkimus jakoi tutkimustuloksissa auttamisprosessin tunnistamisesta lähtien työntekijään; omaan motivaatioon, sensitiivisyyteen, asenteeseen sekä työyhteisöön; organisaation toimintakulttuuriin ja perustehtävään liittyviksi seikoiksi. Väkivaltatyötä pääsääntöisesti tekevät työntekijät näkivät auttamisprosessin laajemmin ja asiantuntijayhteistyön merkityksen vahvemmin kuin muualla so- tealalla toimivat työntekijät. Väkivaltailmiön tunnistamiseksi sekä koulutus että tuki koulutuksessa opittujen asioiden siirtämiseksi käytäntöön oli tärkeää. Piis- pan ym. (2012, 26–27) selvityksen mukaan eri alojen ammattilaisten väkivalta- aiheen käsittelyn osaamista on lisättävä. Tarvitaan selkeitä toimintamalleja sekä lainsäädännön kehittämistä niin, että se tukisi aiempaa paremmin mo- niammatillista yhteistyötä. Nietolan (2011, 87–89) tutkimuksessa tutkittavat nostivat esille, että jotkut lainsäädännön velvoitteet voivat edistää asioihin puuttumista, mutta on myös säädöksiä, joita pidettiin rajoittavana ja puuttu- mista haastavana.

Nietolan (2011, 105–108) tutkimustuloksissa nousi myös esiin, että organisaa- tion selkeät ja toimivat toimintamallit edistävät lähisuhdeväkivaltaan puuttu- mista. Tutkimuksessaan Macvean ym. (2018, 153–154) totesivat, että yhteis- työn onnistumista edistää yhteinen tavoite ja jaettu päämäärää. Notko ym. (2021, 18) tutkimuksen tulokset vahvistavat edellä mainittuja tuloksia tavoittei- den jakamisen ja yhteisten käytäntöjen merkityksellisyydestä yhteistyön suju- vuuden kannalta. Mcveanin ym. (2018, 155) tutkimuksessa nousee myös esiin, että johdon päätökset rakentavat pohjaa ja tukevat työntekijöitä yhteis- työhön.

Notko (2021, 19–21) muistuttavat väkivaltatyön onnistumisen yhtenä osa-alu- eena pysyviä rakenteita ja toimivia johtamiskäytäntöjä. Husso ym. (2020, 11475–11476) suosittelee rakenteiden muokkaamista niin, että ne tukevat pit- käjänteistä työskentelyä sekä lähisuhdeväkivallan ehkäisemiseksi että parem- man auttamisen puolesta. O`Leary ym. (2018, 186–187) kuvaavat lastensuo- jelun ja perheväkivaltapalveluiden yhteistyön osalta, että usein työn suunta on kohti yhteistyötä ammattilaisten välillä, mutta työtä yhteistyön onnistumiseksi

on vielä tehtävänä. Suomessa moniammatillista yhteistyötä käsittelevässä Vierulan ym. (2019, 289–299) tutkimuksessa käy ilmi, että moniammatillisuuden toteutuminen vaatii selkeiden rakenteiden lisäksi taitavaa johtajuutta, työnjaon sopimista ja työntekijöiden koulutuksen ja osaamisen huomioimista.

Hujalan ym. (2020a, 8–9) Johtajana Yli Rajojen (JOY) -tutkimus- ja kehittämishankkeen tavoite oli lisätä ymmärrystä sotejohtajien välisestä yhteistyöstä ja kehittää sitä edelleen. Hanke paneutui vielä varsin vähäisesti tutkittuun keski-johtoon ja heidän yhteistyöhönsä. Johtajien toiminta tulevien integraatiouudistusten toteuttamisessa tulee olemaan merkittävä. Johtamista tarkasteltiin tutkimuksessa monipuolisesti neljä vuodenaikaa -viitekehyksen kautta. Hujala ym. (2020a, 73–76) tutkimustuloksissa nousi esiin, että keskijohdolta odotetaan enemmän oman tulosalueen menestyksestä hoitamista kuin sektoreiden ja organisaatioiden yhteistyötä. Keskijohdon keskinäistä yhteistyötä pidettiin kuitenkin merkityksellisenä kahdellakin tapaa: työntekijöille esimerkkinä ja omien voimavarojen ammentajana.

Naapurimaassamme Ruotsissa yhteisjohtajuutta ovat tutkineet Klinga ym. (2016). Heidän mukaansa yhteisjohtajuus laajensi osaamista, edisti oppimista ja lisäsi vastuun jakamista. Tutkimustulosten perusteella he suosittavat johtajuuden jakamista vastauksena sosiaali- ja terveysalan monimuotoisiin haasteisiin. (Klinga ym. 2016, 6–7.) Koivisto ja Liukko (2017, 4) ovat tutkineet sote-palveluiden uudistamista Baskimaan, Skotlannin ja Pohjois-Irlannin alueilla. Heidän aineistossaan on samankaltaisuutta Suomen järjestelmän kanssa; palvelujärjestelmiä verhoaa sirpaleisuus ja tiukka talouskuri. Peilattaessa tutkimuksen tuloksia Suomeen, tutkijat suosittavat maakuntavetoisen sote-uudistuksen huomioivan osallistavaa ja yhteensovittamiseen keskittyvää johtajuutta järjestelmän strategiatasolle.

Yhteenveto

Lähisuhdeväkivaltaa käsitteleviä tutkimuksia oli keskeisten tutkimusten joukossa määrällisesti eniten; yksitoista kappaletta. Ilmiön tunnistamattomuuden haaste näkyi useissa tutkimuksissa (Nietola 2011, 107–108; Väänänen, 2021; Skaffari 2021, 11; Husso ym. 2020, 11475–11476; Niklander 2019, 65). Tutkimuksista kuvastuu, että pääpiirteittäin tiedetään, millaisia asioita pitäisi tehdä, jotta lähisuhdeväkivaltatyötä voitaisiin onnistuneesti toteuttaa. Onnistuneen

lähisuhdeväkivaltatyön edellytyksiä vaikuttaisi syntyvän selkeiden rakenteiden, sovittujen toimintatapojen ja hyvän ilmiön tuntemisen kautta (Notko ym. 2021, 20–21). Yhteistyön toimivuus eri toimijoiden kesken on lähisuhdeväkivaltatyössä avainasia (Niklander 2019, 76; O`Leary 2018, 180–181; Piispa ym. 2012, 26; Nietola 2011, 115). Siksi yhteistyötä ja sen merkitystä suhteessa lähisuhdeväkivaltatyöhön käsitellään tässä opinnäytetyössä myös omana aihepiirinä. Notkon ym. (2021, 20–21) mukaan yhteinen tavoite, hyvä ilmiön tunteminen, vastuiden jakaminen ja käytännöistä sopiminen vaikuttivat myönteisesti lähisuhdeväkivaltatyön onnistumiseen.

Yhteistyötä käsitteleviä tutkimuksia oli keskeisistä tutkimuksista viisi. Yhteistyötä on kehitetty ja kehittämistyön suunta on oikea. (Perälä 2011, 108–109.) Silti asiakkaalle avautuvat palvelupolut eivät ole niin helppokulkuisia kuin olisi toivottavaa ja yhteistyön rakenteissa on kehitettävää (Halme 2014, 101–102). Yhteiset tavoitteet ja sopimukset tukevat yhteistyön onnistumista (Perälä ym. 2011, 109; Macvean 2018, 153–154). Yhteistyön onnistumista vaikutti edistävän, kun yhteistyö oli johdettu taitavasti ja työjaot olivat määritelty selkeästi (Vierula 2019, 298).

Johtamista käsitteleviä tutkimuksia oli kaksi, joista toinen oli kotimainen ja toinen Ruotsissa toteutettu tutkimus. Tutkimukset käsitelivät johtajuutta hiukan eri tulokulmista, vaikka molempien tarkoitus oli kehittää johtajuutta. Integroidun ja yhteisjohtajuuden tutkimuksissa huomattiin, että johtajuutta ajatellaan edelleen suppeasti omien siilojen ja tulosalueiden sisällä tapahtuvaksi (Hujala ym. 2020a 73–74; Klinga ym. 2016, 6). Yhteisjohtajuuden taustalle tarvittiin rakenteiden kehittämistä ja yhteisiä toimintatapoja tukemaan yhteisjohtajuutta (Klinga 2016, 6).

Hujalan ym. (2020a, 74) mukaan toimintatapoja tulee päivittää uudenlaisten yhteistyörakenteiden suuntaan tunnettavuutta lisäten erilaisten toimijoiden tarpeet huomioiden. Sekä Hujala ym. (2020a, 73) että Klinga ym. (2016, 6) toivat esiin; johtajien tuki lisääntyi yhteistyöllä ja johtajuutta jakamalla. Tutkimusten johtopäätökset kannustivat yleisen ajatus- ja puheilmapiirin päivittämistä vastaamaan nykyhetken ja tulevaisuuden haasteisiin yhteistoiminnan ja asiakaan palvelupolkujen kehittämisen saralla (Hujala ym. 2020a, 73; Klinga 2016, 6).

4 OPINNÄYTETYÖN TAVOITE, TARKOITUS JA TUTKIMUSKYSYMYKSET

Tämän opinnäytetyön tavoite oli tuottaa tietoa kehittämisen tueksi lähisuhdeväkivaltatyön koordinoinnin ja johtamisen toimintatavoista sosiaali- ja terveysalalla. Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää lähisuhdeväkivaltatyön koordinoinnin ja johtamisen tämänhetkisiä toimintatapoja ja tulevaisuuden tarpeita. Opinnäytetyön kehittämisosuudessa tarkoituksena oli luoda työkalu, joka tukisi lähisuhdeväkivaltatyön johtamista. Opinnäytetyön laajuuteen suhteutettuna tutkimuskysymykset on rajattu koskemaan lähisuhdeväkivaltatyön koordinoimista ja johtamista Viola ry:n toiminta-alueella Etelä-Savossa.

Opinnäytetyössä tutkimuskysymykset ovat:

1. Miten lähisuhdeväkivaltatyön koordinointi tapahtuu Etelä-Savossa?
2. Miten lähisuhdeväkivaltatyötä johdetaan sosiaali- ja terveysalalla Etelä-Savossa?
3. Millaista on lähisuhdeväkivaltatyöhön liittyvä yhteistyö johtajien ja koordinaattoreiden työtehtävissä Etelä-Savossa?
4. Millaisia asioita lähisuhdeväkivaltatyön johtamisen työkalun kehittämisessä pitäisi huomioida?

5 TUTKIMUKSELLINEN KEHITTÄMINEN

Tutkimuksellisessa kehittämistyössä merkityksellistä on työelämän kehittäminen ja kehittämistä tehdään tutkivalla otteella. Tutkimuksellisessa kehittämistyössä yhdistellään konkreettista kehittämistoimintaa sekä tutkimuksellisia menetelmiä ja saadun aineiston analysointitapoja. (Tutkimuksellinen kehittämistyö s.a.) Asiantuntija-ammattitehtävissä koskevassa keskustelussa on tullut esiin, että tiedon tuottaminen perustuu toimijoiden oppimiseen ja kehittämiseen. Tällöin tiedonkeruu on yhdistelmä tutkittua ja kokemustietoa. Prosessiin kuuluu

työntekijän jatkuva itsearviointi ja joustavuus erilaisten tilanteiden äärellä. Kehittämistoiminnan tiedontuotanto voi myös palvella kehittämishanketta. Tällöin arviointitiedolla voidaan tarkentaa kehittämishankkeen suuntaa ja tuottaa uusia ideoita, käsitteitä tai näkökulmia. Joskus tiedontuotanto liittyy julkisen hallinnon kehittämiseen, jolloin tiedontuotanto kohdentuu poliittishallinnollisiin haasteisiin. Tiedontuotanto voi myös toimia reflektiivisyyden taustalla, jolloin tutkimuksellista tietoa hyödynnetään ajatusten herättäjänä ja eteenpäin viejänä. (Toikko & Rantanen 2009, 113–116.)

Kehittämisprosessin aikana tuotettu tieto on käytännöllisempää ja sille asetetut kriteerit ovat toisenlaiset kuin perinteisellä tutkimuskentällä. Tiedon tehtävä on tukea kehittämistoimintaa ja tiedon merkitys jäsentyy lähestymistavan mukaan. Vaikka tutkimuksen asetelmat palvelevat kehittämistyötä, silti tutkimuksellisuus suoritetaan systemaattisesti ja sitä arvioidaan kriittisesti (Toikko & Rantanen 2009, 113–117). Salonen ym. (2017, 39) kuvaavat, että erilaisilla työn kehittämisen tavoilla on useita lähestymistapoja. Yhdistävinä tekijänä kaikissa on, että tutkittu tieto on kehittämisen väline. Saatu tieto ei ole lopputulos, vaan osa prosessia, joka etenee ihmisten välisessä vuorovaikutuksessa. Tietoa analysoidaan, jotta saadaan käsitys nykytilanteesta, kehittämistarpeista prosessin edetessä uusien työtapojen toimivuudesta.

Toikko ja Rantanen (2009, 118–119) kuvaavat, että kehittämistoiminta harvoin tuottaa yhtä syvällistä tietoa kuin perinteinen tutkimus, mutta kehittämistä ohjaavan tiedon tulee olla kerätty perustellun logiikan avulla. Tiedontuottaminen opinnäytetyössä tulee palvella tieteenalaa ja yhteiskuntaa. Opinnäytetyön tulisi kohdentua sellaiselle tutkimusalueelle, josta puuttuu tutkimustietoa (Kananen 2017, 54–55.) Tämä opinnäytetyö yhdistelee perinteisen laadullisen tutkimuksen menetelmiä ja tutkimuksellista kehittämistä. Opinnäytetyössä tuotettu tieto pyrkii tukemaan kehittämistyötä. Opinnäytetyön tuottama tieto lähisuhdeväkivaltatyön koordinoinnin ja johtamisen nykytilanteesta voi tukea tulevan hyvinvointialueen rakenteiden muodostamista. Opinnäytetyön kehittämisosuuksessa luotu työkalu antaa pienen panoksen sille, että lähisuhdeväkivaltatyön johtaminen kehittyisi tulevaisuudessa.

5.1 Laadullinen tutkimus

Tutkimuksen tekemisessä käytetään menetelmiä, joista muodostuu tutkimusote, jolla tutkittavaa aihetta käsitellään. Näitä erilaisia menetelmiä käytetään ongelman ratkaisemisessa ja niillä voidaan katsoa olevan välineellinen arvo tutkimuksen tekemisessä. Laadullinen tutkimus korostaa todellisuuden subjektista arvoa ja keskittyy usein kokemuksiin ja niiden tulkintaan. Tämä johtaa siihen, että tutkija itse vaikuttaa enemmän aineiston syntyyn kuin määrällisen tutkimuksen menetelmin toteutetussa tutkimuksessa. Laadullinen tutkimusote sopii käytettäväksi sellaisten ilmiöiden tutkimiseen, jotka pohjaavat tajuntaan, ihmisten väliseen vuorovaikutukseen ja vuorovaikutusta jäsentävään kieleen. Tutkimuksen johtopäätöksissä pyritään pääsemään pinnanalaisiin kaavoihin ja selityksiin. Tavoitteena laadullisessa tutkimuksessa on usein tiedonhankinta, ilmiön kuvaus, ymmärryksen syventyminen, ilmiön tulkinta tai tehdyn tulkinnan kyseenalaistaminen. (Puusa & Juuti 2020, 75–77.) Opinnäytetyön keskeisenä tehtävänä on tuottaa tietoa ja lisätä ymmärrystä lähisuhdeväkivaltatyön koordinaation ja johtamisen aihealueista ja laadulliset tutkimusmenetelmät tarjoavat työkalut juuri tähän tarkoitukseen.

Kiviniemen (2018, 73–76) mukaan laadullinen tutkimus on prosessi, jossa tutkijan ymmärrys ja tulkinnat tutkittavasta aiheesta kehittyvät tutkimuksen edetessä. Laadulliselle tutkimukselle on ominaista, että kaikki ei ole suoraviivaista ja ennalta päätettyä, vaan tutkimuskysymys ja aineiston keruuseen liittyvät ratkaisut voivat muotoutua tutkimuksen edetessä. Puusa ja Juuti (2020, 80) kuvaavat laadullisen tutkimuksen olevan tutkimusasetelmaltaan avoin ja joustava. Heidän mukaansa tutkimuksen vaiheet kietoutuvat yhteen ja avoimuus tutkimusasetelmaa kohtaa on ehto laadullisen hengen säilyttämiselle. Tutkimuksen edetessä tutkija voi palata takaisin päin tarkastellakseen tutkimuskysymyksiä ja tutkimuksen tavoitteita saamansa aiheiston avulla.

Kiviniemi (2018, 73–76) avaa laadullisen tutkimuksen maailmaa niin, että tutkimusongelma ei aina koko laajuudessaan ole hahmoteltavissa tutkimuksen alussa. Erilaisten johtoajatusten tai työhypoteesin kautta lähdetään paneutumaan aiheeseen ja tehdään tutkimukseen liittyviä valintoja (Kiviniemi 2018, 73–76). Opinnäytetyön johtoajatus muodostui toimeksiantajan kanssa. Toimeksiantajan kanssa käytyjen pohdintojen ja lähdekirjallisuuden (Nipuli 2019,

27) kautta muodostui kuva, että Etelä-Savossa on lähisuhdeväkivaltatyössä valtakunnallisesti katsottuna hyvä tilanne, mutta kehittämistä on edelleen jatkettava. Tarkkaa selvitystä koordinaattoreiden työnkuvasta ja lähisuhdeväkivaltatyön johtamisesta ei ole tehty. Opinnäytetyö selvittää ja syventää ymmärrystä lähisuhdeväkivaltatyön koordinointiin ja johtamiseen laadullisen tutkimuksen menetelmin.

Laadullisessa tutkimuksessa avoimuus on tärkeä osa prosessia, mutta se ei tarkoita, etteikö tutkimusasetelmaan liittyisi ennalta sovittuja rajauksia. Tutkimusasetelma on koottava tarkoituksenmukaiseksi sekä raportoitava selkeästi ja johdonmukaisesti. Laadullisessa tutkimuksessa teorian kehittyminen ja aineistokeruu voi tapahtua vuorovaikutuksessa keskenään. Keskiössä on ydinkategorioiden löytyminen, joiden avulla pelkistetään ja jäsennetään kehitteillä olevaa tietoa. (Kiviniemi 2018, 76–80.)

Laadullinen tutkimus kehittää tutkijan ymmärrystä aiheesta usein prosessinomaisesti aineistonkeruun myötä. Raportoinnin voi tehdä samalla tapaa prosessinomaisesti, mutta se ei ole välttämätöntä. Raportoinnin tulee kuvata sitä, miten ja millaisten olettamien valossa tutkimus on edennyt. Tutkija itse on laadullisessa tutkimuksessa aina läsnä. Huomiota kiinnitetään usein aineistonkeruun valintojen tiedostamiseen ja hallitsemiseen. (Kiviniemi 2018, 80–86.) Opinnäytetyön raportti on laadittu niin, että se kuvaa tutkimuksen prosessia ja kehittämistyön luomista.

5.2 Haastateltavat

Haastateltavina toimivat Etelä-Savon alueella työskentelevät lähisuhdeväkivaltatyön koordinaattorit (n=4) ja sosiaali- ja terveystieteiden ylemmän tason johtajat (n=4). Laadullisessa tutkimuksessa tutkimusaineiston koko määräytyy aineiston laadun, ei määrän kautta. Tutkimusaineisto toimii apuvälineenä ilmiön ymmärtämiseksi ja on tukena uusien ajatuksien muodostettaessa. (Vilka 2021, 150–151.) Kanasen (2017, 125–126) mukaan informanttien sopivuus suhteessa tutkittavaan aiheeseen on tärkeää. Tutkimukseen tulee valita ne henkilöt, jotka tietävät aiheesta parhaiten. Opinnäytetyössä haastateltavat valittiin toimeksiantajalta saatujen tietojen avulla. Lähisuhdeväkivaltatyön koordinaattoreilla oli paras tieto koordinoinnin toimintatavoista. Tutkimukseen valittiin

lähisuhdeväkivaltatyön verkostoissa mukana olleita ylemmän tason johtajia. Perusteluina johtajien valintaan oli myös, että heillä oli kosketuspintaa lähisuhdeväkivaltatyön johtamiseen omassa työtehtävässään.

Haastateltavia koordinaattoreita Etelä-Savon alueella työskenteli yhteensä neljä. Kolme haastateltavaa työskenteli julkisissa sote-palveluissa ja neljäs alueella toimiva koordinaattori työskenteli lähisuhdeväkivaltatyön erityispalveluissa. Hänen tulokulmansa lähisuhdeväkivaltatyön koordinointiin oli muista erillinen ja siksi suunnitelmavaiheessa hänen osallistumisensa tutkimukseen oli epävarmaa. Kuitenkin haastateltujen edetessä kävi ilmi, että myös järjestökoordinaattorin mukaan ottaminen tuo tärkeän näkemyksen tutkimukseen, joten kaikki alueella työskentelevät koordinaattorit haastateltiin.

Haastatellut koordinaattorit toimivat lähisuhdeväkivaltatyön koordinaattorin tehtävässä omassa organisaatiossaan. Koulutustaustaltaan koordinaattorit olivat sosiaali- ja terveysalan ammattikorkeakoulun käyneitä tai yliopistokoulutuksen saaneita. Lisäksi he olivat käyneet erilaisia lisäkoulutuksia työuran aikana. Työvuosiltaan kaikki haasteltavat olivat kokeneita, kaikilla työuraa sosiaali- ja terveysalalla oli useita vuosia. Lähisuhdeväkivaltatyön koordinaattorin tehtävään he olivat päätyneet oman mielenkiinnon sekä työposition ja -tilanteen suomin edellytyksin. Lähisuhdeväkivaltatyön koordinaattorin työstä haastateltavilla oli 1–15 vuoden pituinen kokemus.

Johtajien määrä rajautui neljään sosiaali- ja terveydenhuollon johtajaan. Johtajien rajaaminen perustui aineiston hallittavuuteen ja riittävyteen suhteutettuna opinnäytetyön aikaresurssiin. Toimeksiantajan tiedon avulla valittujen johtajien arviointiin tuottavan tietoa lähisuhdeväkivaltatyön johtamisen nykytilanteesta sillä tavoin, kuin mitä opinnäytetyössä vaadittiin.

Haastatellut johtajat työskentelivät julkisissa sote-alan organisaatioissa ja kolmannella sektorilla. Haastateltavilla oli sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstöä koskevan kelpoisuuslain (Laki sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista 272/2005) 10. §:n mukainen sosiaali- ja terveysalan johtotehtäviin soveltuva ylempi korkeakoulututkinto. Lisäksi haastateltavat olivat käyneet erilaisia lisäkoulutuksia. Haastateltavat työskentelivät sosiaali- ja terveysalan erilaisissa ylemmän johtamisen tehtävissä. Kaikkien työnkuva

muodostui enemmän hallinnollisista tehtävistä kuin lähiesimiehenä toimimisesta. Haastateltavilla oli johdettavana tiimin vetäjiä/lähiesihenkilöitä tai asiakastyötä tekeviä työntekijöitä. Haastateltavilla oli kokemusta johtamisesta useita vuosia.

5.3 Teemahaastattelu

Laadullisessa tutkimuksessa haastattelut ovat usein käytetty tiedonkeruumenetelmä. Haastattelun käyttöä tiedonkeruumenetelmänä on perusteltava niin kuin muitakin tiedonkeruutapoja. (Puusa 2020, luku 6.) Opinnäytetyön tiedonkeruun tapahtui teemahaastattelujen kautta, koska oli tärkeä saada tietoa juuri niiltä henkilöiltä, jotka työskentelivät lähisuhdeväkivaltatyön koordinoinnin ja johtamisen keskiössä. Erilaisista tiedonhankintamenetelmistä valikoitui aiheeseen sopivammaksi haastattelu paremmin kuin kyselyllä toteutettu tiedonkeruu. Teemahaastattelun vuorovaikutuksellisuus ja tarkentavien kysymysten tekeminen tukivat kokonaisvaltaisen tiedon hankkimista. Haastatteleamalla oli mahdollista kerätä aitoa ja ajankohtaista tietoa lähisuhdeväkivaltatyön koordinoinnin ja johtamisen nykytilanteesta.

Toinen varteenotettava tiedonkeruumenetelmä olisi ollut ryhmähaastattelu. Kanasen (2015, 148–149) mukaan ryhmähaastattelulla voitaisiin tehostaa ajankäyttöä. Ryhmähaastattelu antaa tutkittavien yhteisen kannan tutkittavaan aiheeseen ja luo ymmärrystä kollektiivisesti tuotettujen merkityksien ympärille. Ryhmähaastatteluin voi kerätä monipuolisen ja rikkaan aineiston (Puusa 2020, luku 6.) Lähisuhdeväkivallan ilmiö on itsessään laaja ja herättää usein runsasta keskustelua. Opinnäytetyössä keskityttiin lähisuhdeväkivaltatyön koordinoinnin ja johtamisen näkökulmiin. Koska aihe on keskustelua herättävä, yksilöhaastattelut valittiin, koska ne ajateltiin pysyvän ryhmähaastattelua paremmin haastattelijan hallittavissa. Näin ollen oikean tiedon kerääminen onnistui yksilöteemahaastatteluin paremmin kuin ryhmähaastattelun kautta.

Teemahaastattelu perustuu siihen, että tutkittava on läpikäynyt tai kokenut tietyn asian ja tutkija on perehtynyt tutkittavaan kohteeseen tutustumalla huolellisesti kirjallisuuteen ja aiempaan tutkimustietoon kyseisestä aiheesta. Metodologisesti teemahaastattelu lähtee siitä, että osa haastattelun lähtökohdista on ennalta päätetty. Päätettyjen teemojen mukaan tutkija pystyy ohjaamaan

haastattelua kontrolloimatta sitä kokonaisvaltaisesti. Haastattelu etenee valittujen teemojen ja tarkentavien kysymyksien avulla. Teemahaastattelun onnistuminen nojaa siihen, kuinka hyvin tutkija on perehtynyt aiheeseen ja miten hän pystyy saamaan oleellisen tiedon esiin keskustelun teemojen ja tarkentavien kysymysten kautta. (Puusa 2020, luku 6.)

Kananen (2015, 148–149) tiivistää teemahaastattelun teemojen koostuvan keskusteluaiheista, jotka nousevat tutkijan ennakkokäsityksestä aiheeseen liittyen. Valittujen teemojen tulee läpileikata ilmiö, jotta saadaan kokonaisvaltainen ymmärrys. Teemat voivat olla esimerkiksi numeroituja otsikkoja, keskustelunaiheita, joista tutkija tekee tarvittaessa tarkentavia kysymyksiä. Ennalta suunnitellut teemat varmistavat, että kaikista aiheeseen liittyvistä osa-alueista tulee keskusteltua. Tutkija aloittaa ensimmäisestä teemasta ja etenee seuraavaan, kun edellinen on kattavasti käsitelty. (Kananen 2015, 148–149.) Teemahaastattelun avulla tutkimusongelmasta nostetaan esille kaikki keskeinen ja teemoja käsitellään haastattelussa luontevassa järjestyksessä. Teemahaastattelun antia voidaan lisätä erilaisilla tehtävillä kuten lukujärjestyksen tai mielilekartan hahmotelmalla. (Vilkkä 2021, 124.) Opinnäytetyön teemahaastattelua täydennettiin pyytämällä haastateltavilta numeraalinen arvio lähisuhdeväkivaltatyön koordinoinnista ja johtamisesta omassa organisaatiossaan.

Teemahaastattelua varten luodaan haastattelurunko, joka viitoittaa haastattelun kulkua ja varmistaa, että kaikki oleellinen tulee käsiteltyä (Puusa 2020, luku 6; Kananen 2015, 153–155). Opinnäytetyössä tehtiin kaksi erillistä teemahaastattelurunkoa, toinen koordinaattoreiden ja toinen johtajien haastatteluja varten (liite 2). Näissä rungoissa oli yhteneväisiä teemoja kaksi: yhteistyö ja työkalu sekä omat erilliset teemat: lähisuhdeväkivaltatyön koordinointi / johtaminen ja koordinoinnin ja johtamisen yhteys, joiden avulla selvitettiin nimenomaan haastateltavan omaa tulokulmaa aiheeseen. Teemahaastattelurunkoja esiteltiin toimeksiantajan edustajalle. Toimeksiantajan kanssa käyty ohjauskeskustelu varmisti, että teemat vastasivat toimeksiantajan toiveita ja että ne käsitelivät aihetta sopivalla laajuudella.

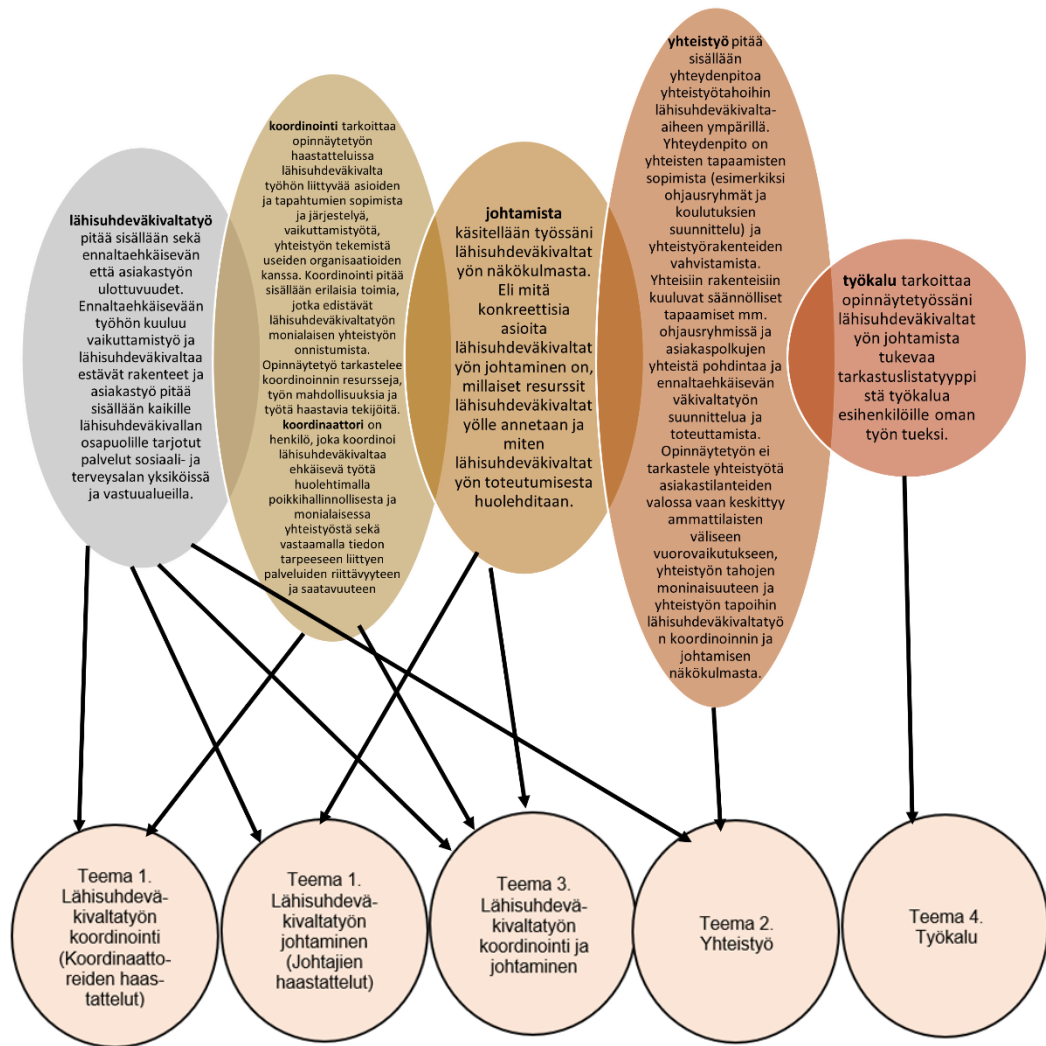
Haastateltavat kutsuttiin tutkimukseen sähköpostilla, jonka liitteenä oli haastattelukutsu (liite 3). Haastattelukutsussa oli tiiviisti kerrottu opinnäytetyöstä ja tutkimuksen kulusta. Kutsut haastateltaville lähetettiin tammikuun 2022

lopulla. Sähköpostissa oli toive, että haastattelut toteutuisivat helmikuun 2022 aikana. Haastateltavat vastasivat lähetettyihin haastattelukutsuihin nopeasti ja kaikki kahdeksan haastattelua sovittiin suunnitellun aikataulun mukaisesti. Haastateltavat saivat sähköpostilla myös Suostumuksen tietojen käsittelyyn ja tutkimukseen osallistumisesta -lomakkeen luettavaksi ja allekirjoitettavaksi (liite 4).

Vilkan (2007, 36–37) mukaan se, että tutkimusta voidaan tehdä luotettavasti, vaatii operationalisointia, eli teoreettisten käsitteiden ja teorian siirtämistä arki-kieleen. Vaikka laadullisessa tutkimuksessa ei puhuta mittaamisen käsitteestä, tarkoittaa opinnäytetyössäni operationalisointi käytettävien käsitteiden avaamista haastattelun keinon selvittävään muotoon. Käsitteiden avaaminen siis tarkoittaa, että tutkija määrittelee käsitteet muotoon, jossa niitä voidaan mitata (Vilka 2007, 36–37). Opinnäytetyön haastatteluiden teemat ovat luotu teoreettisen viitekehysten kautta.

Teemoista keskustelemien vaatii yhteisesti käytettyjen käsitteiden ymmärtämistä. Haastatteluissa käytetyt käsitteet, joiden yhteinen ymmärtäminen on tärkeää ovat saatavilla seuraavassa kuvassa. Kuvassa 1 on aukikirjoitettuna tärkeät käsitteet ja käsitteiden alapuolella on kerrottu teemat, jotka kuhunkin käsitteeseen liittyivät. Teemat ovat lähisuhdeväkivaltatyön koordinointi, lähisuhdeväkivaltatyön johtaminen, yhteistyö ja työkalu (kuva 1.)

Kuva 1. Operationalisointi



Kuten kuva 1 ilmaisee, muihin kuin työkalun teemaan liittyi lähisuhdeväkivaltatyön käsitteen lisäksi koordinointi, johtaminen tai yhteistyö (kuva 1).

Opinnäytetyön teemahaastatteluista kaksi toteutui kasvotusten ja kuusi Microsoft Teams -videoyhteydellä. Haastateltavat saivat itse valita itselleen parhaiten sopivan tavan. Pääosin terveysturvallisuuden (covid-19-pandemia) vuoksi usea haastateltava valitsi etätapaamisen. Teemahaastatteluiden alussa haastateltaville kerrottiin, että haastatteluissa aiheena on lähisuhdeväkivalta ja näkökulma pyritään pitämään koordinoinnissa ja johtamisessa.

Haastateltaville lähetetyissä haastattelukutsuissa (liite 3) oli tuotu esiin tutkimuksen pääpiireet ja teemat. Haastattelun alussa haastattelukutsusta kerrattiin se, että tarkoitus on tuottaa tietoa kehittämistyön tueksi

lähisuhdeväkivaltatyön koordinoinnista ja johtamisesta. Tuotiin myös esiin, että opinnäytetyö on saanut alkunsa työn tekijän kiinnostuksestani aiheeseen ja opinnäytetyön tekijän yhteydenoton perusteella Viola ry on toimeksiantajana työssä. Kerrottiin, että työllä ei ole rahoittajia eikä millään ulkoisella toimijalla ole intressiä vaikuttaa tuloksiin. Varmistin, onko haastateltavalla kysyttävää tutkimukseen liittyen, kysyttävää ei juurikaan ollut. Haastateltavat olivat tehneet sähköisesti tai paperille suostumuksen henkilötietojen käsittelyyn tutkimuksessa ja tutkimukseen osallistumisesta (liite 4) pääosin etukäteen ja muutama haastateltava toimitti lomakkeen haastattelun jälkeen.

Ennen teemoihin siirtymistä, itse haastattelutilanteesta tuotiin esiin, että tavoite on avoin keskustelu ja että käsittelemme aihetta haastattelukutsun mukaisen teemojen avulla. Kysyttiin, onko haastateltavalla kysyttävää haastattelun kulusta; pääosin kysyttävää ei ollut. Teemoihin siirtyminen aloitettiin kysymällä haastateltavan taustatiedot, eli koulutus ja tehtävänkuva sekä asema organisaatiossa. Haastateltavat itse määrittivät, kuinka paljon kertoivat työhistoriastaan. Teemahaastatteluissa edettiin pääosin teemahaastattelurungon mukaan (liite 2). Muutamissa haastatteluissa keskustelu ohjautui luontevasti muussa kuin rungon mukaisessa järjestyksessä. Näissä edettiin keskustelun kannalta luontevalla tavalla. Kuitenkin kaikki teemat tulivat käsitellyksi jokaisessa haastattelussa. Haastateltavien kertomaa täsmennettiin tarkentavilla kysymyksillä.

Teemat liittyen lähisuhdeväkivaltatyön koordinointiin ja johtamiseen käytiin pääosin ensimmäisinä ja näiden jälkeen käsiteltiin yhteistyön teemaa. Työkalua käsittelevä teema oli lähes kaikissa haastatteluissa viimeinen osuus. Työkalusta keskustelun sijainti haastattelussa määrittä sitä, kuinka paljon aikaa ja paneutumista tähän teemaan kussakin haastattelussa annettiin. Työkalu on muita haastatteluissa käsiteltyjä asioita konkreettisempi ja siksi siitä keskusteleminen tapahtui haastattelun loppupuolella. Työkalun käsittelyyn jäi kuitenkin aikaa niin, että jokainen haastateltava sai mahdollisuuden tuoda esiin ajatuksiinsa aiheesta.

Haastatteluiden lopuksi haastateltavia pyydettiin arvioimaan lähisuhdeväkivaltatyön koordinoinnin ja johtamisen nykytilaa asteikolla 4–10. Toive nykytilan konkreettiseen numeraaliseen arviointiin tuli toimeksiantajalta. Vilkan (2019,

150–151) mukaan aineistojen monipuolisuus ja yhdistely auttavat ratkomaan arvoituksia. Numeraalinen arviointi täydensi haastatteluja hyvin. Toisille haastateltaville numeroarviointi oli helpompaa ja toiset pohtivat pidempään arviointiaan. Haastateltaville tähdenneitiin, että numero annetaan koordinoinnin ja johtamisen kokonaisuuksille, resursseille ja toimintatavoille. Arviota ei annettu kenenkään yksittäisen henkilön työpanokselle.

Puusan (2020, luku 6) mukaan puheen muodossa olevan aineiston tallentaminen on uskottavien päätelmien tekemisen edellytys. Opinnäytetyön haastattelut nauhoitettiin tiedon analysointia varten. Haastatteluiden nauhoituksessa käytettiin tuplavarmistusta, eli haastattelut nauhoitettiin kahdelle erilliselle tallennuslaitteelle. Nauhoitettujen haastattelujen jälkeen saatu aineisto tulee saada käsiteltävään muotoon (Puusa 2020, luku 6). Haastattelujen avulla saadun aineiston tekstimuotoon siirtämistä kutsutaan litteroinniksi. Litterointi tukee tutkijan työtä mutta on työläs vaihe. Tutkimuksen tavoitteet määrittävät sen, kuinka tarkasti litterointi tehdään. Kielen rakenteet tulevat merkitykselliseksi esimerkiksi diskurssi- tai keskusteluanalyysissä, kun taas fenomenologisen lähestymistavan keskiössä on muu kuin tarkka kielen tulkinta. (Vilkkä 2021, 137–138.)

Litteroinnin tueksi on useita tietokoneohjelmia, joiden käyttö voi olla maksullista tai maksutonta. Tutkimusaineiston osittainen litterointi on yksi vaihtoehto, jos se on tutkimuksen kannalta sopiva menettelytapa. Oli litteroinnin toteuttamistapa mikä tahansa edellä mainituista, tulee se aina tehdä tarkasti ja sen tulee vastata haastateltavien antamia vastauksia. Litteroinnin tarkkuus edistää tutkimuksen luotettavuutta. (Vilkkä 2021, 137–138.) Opinnäytetyössäni litterointi tapahtui käyttäen apuna Microsoft Office 365 -paketin litterointityökalua. Litteroinnissa paneuduttiin enemmän asiasisältöön kuin kielellisiin yksityiskohtiin. Litteroitua tekstiä muodostui haastatteluista 178 sivua, Calibri-fontin koolla 11, rivivälillä 1.

5.4 Aineiston analyysi: teemoittelu

Aineiston analysoinnin tavoite on luoda aineistosta toimiva kokonaisuus, jonka kautta saadaan aikaan perusteltavissa oleva tulkinta ja johtopäätökset

tutkittavasta ilmiöstä. Aineiston analyysin systemaattisuus ja prosessin selkeä kuvaaminen perustelevat tutkimuksen luotettavuutta. Aineiston analyysimenetelmä valitaan aina tutkimuskohtaisesti. Onnistunut aineiston analyysi vaatii huolellisesti suunniteltua tutkimusasetelmaa, sopivaa aineistonkeruumenetelmää ja kykyä käsitellä prosessia ja aineistoa. Analyysi pitää sisällään pienien osien analysointia ja synteessin muodostamisen koko aineistosta. (Puusa 2020, luku 9.)

Kiviniemen (2018, 80–82) mukaan laadullisessa tutkimuksessa aineiston analysointi on sekä analyttistä että synteettistä ja siinä keskeistä on löytää kokonaisvaltaisesti välttääkseen sirpaleisen raportin muodostumisen. Analysoinnin avulla on löydettävä ydinkategoriat ja perusulottuvuudet, jotka kuvaavat tutkittavan kohteen. Itse tutkimustulosten analysointi pääsee rakentumaan edellä mainittujen varaan. (Kiviniemi 2018, 80–82.)

Puusan (2020, luku 9) mukaan analyysitapoja voi luokitella eri tavoin, esimerkiksi aineistolähtöiseen, teoriasidonnaiseen ja teorialähtöiseen analyysitapaan. Näin otetaan huomioon erilaiset seikat, jotka ohjaavat analyysia. Niemiensä mukaisesti aineistolähtöinen analyysi keskittyy nimenomaan tutkimusaineistoon, teorialähtöinen analyysi antaa teorialle ensisijaisen paikan ja teoriasidonnainen lähestymistapa antaa tilaa sekä aineistolähtöisyydelle että aiemmalle teoritiedolle. (Puusa 2020, luku 9.) Opinnäytetyössä analyysi toteutettiin teoriasidonnaiseen tapaan. Haastateltavien harkinnanvarainen ja rajattu otos ja aiheen rajauksen tarkkuus huomioiden, aiemman teoritiedon tiedostaminen oli tärkeää.

Aineiston analysointi tehtiin opinnäytetyössä teemoittelun menetelmällä. Teemojen sisältä etsittiin samankaltaisuuksia, jotka toistuvat usean vastaajan kesken. Puusa (2020, luku 9) kuvaa, että teemoittelun menetelmässä keskitytään aineiston analyysivaiheessa etsimään yhteisiä piirteitä haastateltujen vastauksista. Tämän analyysivaiheen tarkastelun ja etsimisen jälkeen aineistoa yhdistellen selvitetään eri luokkien välillä samankaltaisuuksia. Juhila (s.a.) muistuttaa, että teemoittelun teemat eivät synny automaattisesti aiemman teorian tai oletusten avulla vaan aineistonanalyysin tuotoksena. Puusan (2020, luku 9) mukaan teemat voivat muotoutua joko etukäteen suunniteltujen teemojen

mukaan tai aineistosta löytyvien uusien kokonaisuuksien ympärille. Opinnäytetyössä teemat nousivat aineistosta. Ydinteemat noudattelivat haastattelurungon teemoja.

Teemoittelun menetelmää voi käytännössä suorittaa usealla tavalla ja aikaa tulee varata riittävästi, koska tämä on aikaa vievä vaihe. Kiinnostavia teemoja tulee käydä läpi useaan kertaan, jotta tutkija voi varmistua niiden tärkeydestä ja hahmottaa teemojen sisäistä rakennetta ja suhdetta toisiinsa. Kun aineisto on läpikäyty ja analysoitu laajamittaisesti, tutkimusongelmaan vastaava aineisto eritellään muusta tekstistä. Tärkeitä teemoja nostetaan esiin ja vertailaan aineistosta nouseviin samankaltaisuuksiin. Ilmaisuja yhdistellään yhteiseen kategoriaan tai luokkaan, joka nimetään todetun ilmiön ominaisuuden tai ominaisuuden merkityksen mukaan. Tämä on haastava vaihe, koska tutkimustulokset perustuvat näihin tutkijan tekemiin päätelmiin kategorioista ja niiden merkityssuhteista. (Puusa 2020, luku 9.) Eskola (2018, 227–228) muistuttaa, että työtä tulee tehdä tasaisesti ja arvioida, missä kohtaa on riittävän hyvä tilanne ja siirtyä eteenpäin.

Ennen analyysin lopettamista tutkija voi yhdistää vielä yläkategoriat yhdeksi kaikkia kategorioita kuvaavaksi kokonaisuudeksi. Analyysin aikana tutkija tulee koettaa tematisoida ja käsitteellistää aineiston kuvaukset. Kategorioiden valmistumisen jälkeen tutkija tarkastelee vielä kokonaisuutta suhteessa yksittäisiin tapauksiin. Laadullisen tutkimuksen ymmärrys liittyy yksityisseikkojen ja kokonaisuuden yhteensopivuuteen. Analyysin aikana kaikki oleellinen tutkimuksen tavoitteisiin peilaten tulisi nostaa esiin aineistosta. (Puusa 2020, luku 9.)

Aineistoon tarkasti perehtyen haastatteluista poimittiin vastauksia tutkimuskysymyksiin. Ne muokattiin pelkistettyyn muotoon ja kirjattiin pelkistetty ilmaus staattiselle muistilapulle. Samankaltaisia ilmaisuja liitettiin toisiinsa, jolloin alkoi muodostua alateemoja. Pelkistettyjen ilmauksien muodostamisesta on esimerkkejä taulukossa 1.

Taulukko 1. Haastateltavan ilmauksesta pelkistetty aineistoesimerkki.

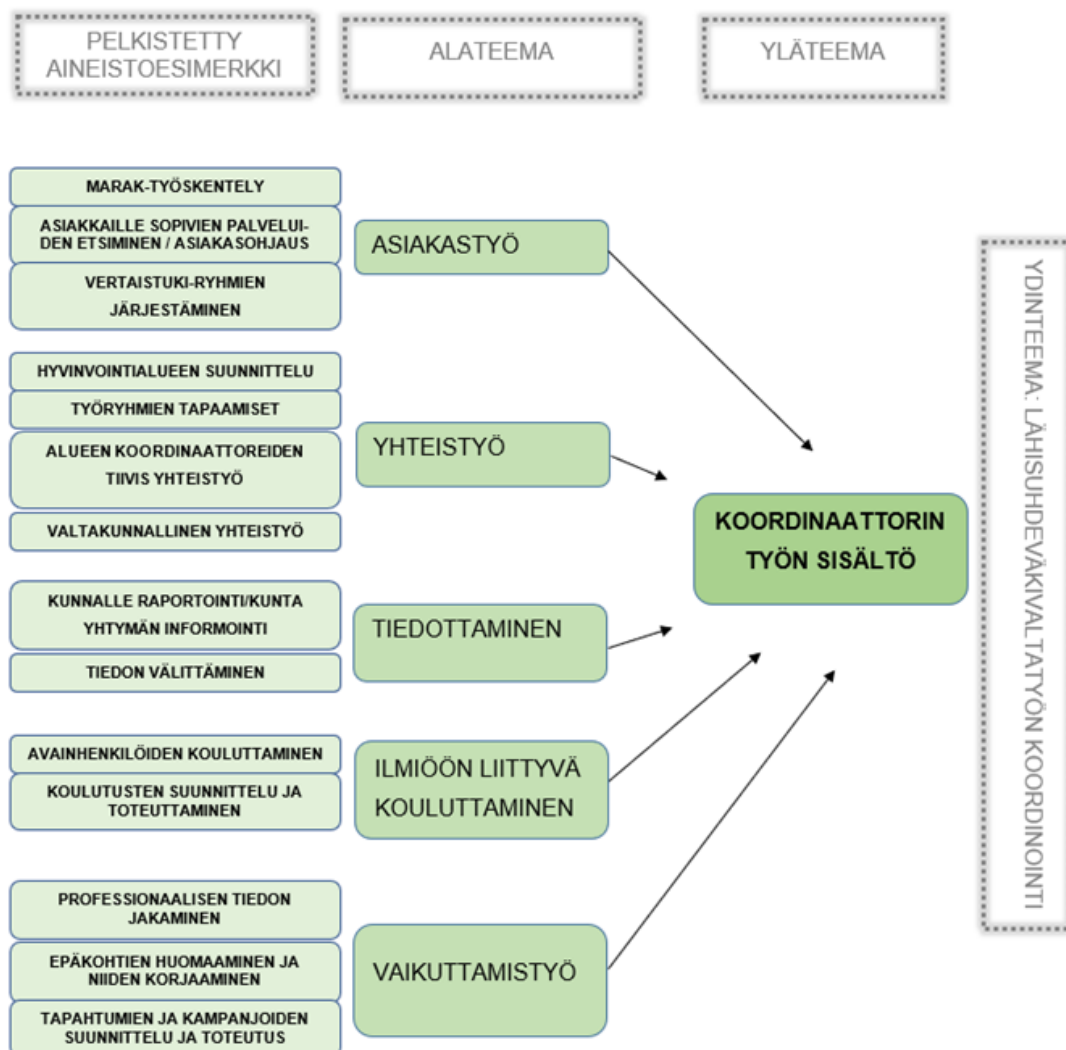
Haastateltavan ilmauksesta pelkistetty aineistoesimerkki	
haastateltavan ilmaus	pelkistetty aineistoesimerkki
<i>Tässä on että tätä ei niinku tarvitse tavallaan tehdä yksin</i>	työtä ei tarvitse tehdä yksin
<i>niinku organisaatio niitä muutoksia mitkä on niinku hankaloittanut.</i>	organisaation muutokset hankaloittanut
<i>meillä on hyvin laajat tehtävät, tehtäväkuvat</i>	laajat tehtäväkuvat
<i>Öö niin kuin jonkun vaikka teeman ympärille rakennettuja tapaamisia, missä on kaikki, jotka tekee sitä työtä ja tarvittaessa myös heidän esimiehensä.</i>	yhteisiä tapaamisia teemojen ympärille
<i>kun ei sitten siellä tunnisteta, tai vaan joku tunnistaa ja sitten vie eteenpäin</i>	yksiköissä työ leimautuu vain tiettyjen työntekijöiden vastuulle
<i>Kyllä mä niin siitä ajattelen ja toivon toivon todella, että me saataisiin tonne hyvinvointia alueelle Se (koordinointi) ihan sellaiseksi omaksi niin kuin tehtäväksi</i>	tulisi olla hyvinvointialueen oma koordinaattori, henkilö tai työpari
<i>johtamisen näkökulmasta haluaa sen, että meillä on selkeästi kuvattu se toimintamalli, että tiedät kuka sulle tulee kaveriksi tai mistä niitä apuja tulee niin että sellainen on olemassa.</i>	yhteistyön toimintamalli yhteinen, ei työntekijäkohtainen

Haastateltavien anonymiteetin suojaamiseksi käytettiin nimenomaan pelkistettyjä ilmauksia, jottei suorien lainauksien ilmaisutyyli paljastaisi haastatellun henkilöllisyyttä lukijalle. Taulukon 1 haastateltavan ilmaukset kuvaavat haastattelusta litteroitua puhetta ja pelkistetty aineistoesimerkki kuvaa sitä, miten asiasisältö on pelkistetty.

Kun samansisältöiset ilmaukset olivat löytyneet, kirjattu muistilapuille pelkistetyinä aineistoesimerkkeinä ja linkitetty yhteen; oli muodostunut alateemoja. Kun alateemojen kokonaisuudet olivat valmiit, teemoiteltiin samaan aihealueeseen liittyvät alateemat yhteen, jolloin muodostui yläteemoja. Edellä mainitut ala- ja yläteemoiksi muovaantuneet kokonaisuudet muodostivat ydinteeman oman kokonaisuuden ympärille. Ydinteemat nimettiin aineiston sisällön mukaan.

Ydinteemojen alle muodostuneita yläteemoja tarkasteltiin useaan kertaan ja ydinteeman sisältöä peilattiin koko aineistoon. Ala- ja yläteemat nimettiin mahdollisimman kuvaaviksi. Seuraavassa kuvassa on esimerkki teemoittelusta

opinnäytetyössä. Koordinaattorin työn sisältöä kuvaava yläteema sisältyi lähisuhdeväkivaltatyön koordinoinnin ydinteemaan (kuva 2).



Kuva 2. Teemoittelun esimerkki

Teemoittelun esimerkissä näkyy, kuinka pelkistetyt aineistoesimerkit jakaantuvat viiteen alateemaan. Alateemoista muodostui koordinaattorin työn yläteema. (Kuva 2.)

Teemahaastatteluun kerätty aineisto kuvasi lähisuhdeväkivaltatyön koordinoinnin ja johtamisen nykytilaa ja tehtyä yhteistyötä. Aineistosta löytyy myös lähisuhdeväkivaltatyön tulevaisuuteen ja työkaluun liittyviä odotuksia. Puusan (2020, luku 9) mukaan aineiston analyysin jälkeen seuraa tulosten tulkinta ja selittäminen, joka on oleellinen osa tutkimuksen kokonaisuutta. Tulkinta tarkoittaa aineiston analyysin aikana esiin nousseiden merkityksien selkeyttämistä ja pohdintaa. Tutkimuksen tuloksista laaditaan synteesejä, jotka

kokoavat pääseikat yhteen ja auttavat vastaamaan tutkimuskysymyksiin. Tutkimuksesta nousevat johtopäätökset muodostuvat synteisien kautta. (Puusa 2020, luku 9.) Opinnäytetyön johtopäätöksissä tutkimuksen tuloksia peilataan aiempaan tutkimustietoon ja lähisuhdeväkivaltatyön kansallisiin ohjeistuksiin.

5.5 Työkalun kehittäminen

Tutkimuksessa kerätyn tiedon avulla kehitettiin lähisuhdeväkivaltatyön johtamisen tueksi työkalu. Teemahaastatteluiden aineisto toimi työkalun kehittämisen perustana. Haastateltavat kertoivat vaatimuksiaan kehitettävälle työkalulle ja kuvailivat, millainen työkalu toisi hyötyä lähisuhdeväkivaltatyön johtamiseen. Tutkimustulosten pohjalta työkaluun muodostui aiheet, joita työkalu käsitteli erilaisten kysymysten muodossa. Tutkimustulokset ohjasivat kehittämään työkaluksi tarkistuslistan ja sen oheen tukimateriaalin.

Työkalun kehittämisen tukena oli toimeksiantajan antama ohjaus. Ohjauksen avulla jäseneltiin työkalun sisältöä toimivaan järjestykseen ja vahvistettiin tukimateriaalia. Ohjaus toteutettiin Microsoft Teams -tapaamisena, jonka aikana lomaketta jäseneltiin. Lisäksi työkalua kommentoi THL:n väkivallan vastaisen työn osaamiskeskittymän työntekijä. Tämä kommentointi täsmensi tukimateriaalin toimivuutta.

Kehitettävää työkalua esitesti neljä esihenkilöä. Heidän palautteensa mukaan; työkalu kehitti omaa ajattelua ja ohjasi tarkastelemaan omaa suhdetta lähisuhdeväkivaltaan ja aihealueen johtamiseen. Esitestaajat toimivat lähiesihenkilöinä (osastonhoitajina ja yksikön johtajana) sote-alan palveluissa. Esitestaajat kommentoivat työkalun kysymysten tarkkuutta ja sitä, miten tukimateriaali auttoi työkalun täyttämistä. Heidän mukaansa työkalun pituus oli sopiva. He saivat työkalun sähköpostilla ja täytettyään lomakkeen antoivat palautetta joko suullisesti tai vastaamalla sähköpostiin. Esitestauksessa saatujen kommenttien avulla kehitettiin työkalun kysymysten muotoilua, niin että esihenkilö ymmärsi paremmin mitä kysymyksessä tarkoitettiin. Myös lomakkeen toimivuutta sekä täsmennettiin tukimateriaalia. Etelä-Savon alueen lähisuhdeväkivaltatyön koordinaattoreilla oli mahdollisuus antaa kehitysehdotuksia työkalulle sen kehittämisen aikana, mutta niitä ei tullut.

6 TULOKSET

Tutkimustuloksia käsitellään aineistoanalyysissä muodostettujen ydinteemojen kautta. Teemoittelun avulla muodostui neljä ydinteemaa, joiden alle muodostui kahdesta viiteen yläteemaa. Ensimmäinen ydinteema oli lähisuhdeväkivaltatyön koordinointi, jonka yläteemat olivat: lähisuhdeväkivaltatyön koordinaattorin työn mahdollisuudet, koordinaattorin työn sisältö, koordinaattorin työtä tukevat asiat, työtä haastavat seikat ja työn tulevaisuuden näkymät. Toinen ydinteema oli lähisuhdeväkivaltatyön johtaminen. Tässä ydinteemassa yläteemat olivat: lähisuhdeväkivaltatyön johtamisen sisältö, onnistunut lähisuhdeväkivaltatyön johtaminen, johtajien odotukset työntekijöitä kohtaan, koordinaattoreiden näkemykset lähisuhdeväkivaltatyön johtamisesta, koordinoinnin ja johtamisen yhtymäkohdat ja toiveet tulevaisuuteen. Kolmas ydinteema oli yhteistyö ja sen yläteemat ovat yhteistyötahot, työmuodot, yhteistyön johtaminen ja toimivan yhteistyön edellytykset. Neljäs ydinteema käsitteli työkalua lähisuhdeväkivaltatyön johtamisen tueksi ja sen yläteemat ovat vaatimukset työkalulle ja millainen työkalu toisi hyötyä.

Tutkimustulosten luvussa 6 kappaleiden väleissä on kursivoituja lainauksia haastatteluista. Lainausten perään on merkitty K (koordinaattori) tai J (johtaja) kuvaamaan kumman ammattiryhmän haastattelusta lainaus on.

6.1 Lähisuhdeväkivaltatyön koordinointi

Lähisuhdeväkivaltatyön koordinaattorit kuvasivat työnsä mahdollisuuksia selkeästi. Koordinaattorin työn kerrottiin antavan vaikutusmahdollisuuksia lähisuhdeväkivaltatyön kehittämiseen. Koordinaattorit olivat kiinnostuneita lähisuhdeväkivallan ilmiöstä ja kertoivat, että koordinaattorin työ on innostavaa. Koordinaattoreiden vastauksien mukaan lähisuhdeväkivaltatyön palveluiden tuottaminen ja kehittäminen oli tärkeää. Koordinaattoreiden työtä tuki tiivis yhdessä tekeminen maakunnallisesti koordinaattoreiden kesken. Organisaatio suhtautui positiivisesti koordinaattorin työhön, mutta sen tunnettavuudessa oli haasteita. Osa vastaajista kertoi, että kokonaisvaltaisen työnkuvan menestyksellinen hoitaminen vaikutti myönteisesti suhtautumiseen koordinaattorin työhön.

Tää on semmoinen kehittämisen ja ideoinnin paikka. IK

Lähisuhdeväkivaltatyön koordinaattorin työ piti sisällään haastateltavien mukaan; yksilötyötä oman perustehtävän viitekehuksesta, Marak-työskentelyä, asiakasohjausta ja ryhmämuotoista tukea lähisuhdeväkivallan osapuolille. Kaikille koordinaattoreille asiakastyötä ei kuulunut. Yhteistyö useiden toimijoiden kanssa valtakunnallisesti ja paikallisesti kuului koordinaattorin työhön. Yhteistyön agendana oli esimerkiksi hyvinvointialueen suunnittelu tai palveluiden kehittäminen. Koordinaattori oli mukana erilaisissa työryhmissä. Työryhmät tapasivat säännöllisesti. Tapaamisten tiheys vaihteli kuukausittaisesta yhteydenpidosta kertavuositaisiin tapaamisiin.

Tiedottaminen lähisuhdeväkivallan ilmiöstä; koulutuksista ja tapahtumista sen ympärillä kuului koordinaattorin tehtäviin. Toisten koordinaattoreiden tiedottaminen oli säännöllisempää ja laajempaa, toisten harvempaa ja kohdistui rajatummalle alueelle. Osa koordinaattoreista raportoi esihenkilölleen tai päättäjille lähisuhdeväkivaltatyön tilastoja. Lähisuhdeväkivallan ilmiön kouluttamiseen kokonaisuuteen kuuluvaa työtä teki kaikki koordinaattorit. Myös vaikuttamistyö kuului koordinaattorin työn sisältöön. Vaikuttamistyöhön kuului erilaisten tapahtumien tai kampanjoiden organisointia ja epäkohtien esille nostamista.

Työryhmän kanssa niiden tapahtumien suunnitteleminen, sitten koulutuksien ja tämmöisten välittäminen, niinku, tiedon välittäminen avainhenkilöille ja lähisuhdeväkivalta työryhmän jäsenille jotka sitten mahdollisesti sinne omaan työyhteisöön välittävät tietoa koulutuksista, elikkä en pistä koko organisaatiolle kaikkea. Voi olla myös erilaisia asiakasryhmiä, jossa sitten olen. Jonkin verran tulee kuitenkin niinku asiakaspuheluita. Mä pyrin etsimään ne oikeat palvelut. Sitten tosiaan niin siellä Marak-ryhmässä olen. Ne nyt noin äkkiä tulee mieleen tässä. IK

Koordinaattorit kuvasivat asioita, jotka tukevat koordinaattorin työn tekemistä. Tärkein tuki koordinaattorin työlle muodostui toimivasta verkostoyhteistyöstä. Pääosin verkostot, joissa koordinaattorit olivat mukana toimivat mallikkaasti. Koordinaattorin työn perehdytyksen koordinaattorit kertoivat olevan niukkaa ja merkittävän osan perehdytyksestä hoiti maakunnallinen koordinaattoreiden yhteisö ja THL:n toimijat. Vaikkakin lapsenkengissä oleva, mutta kuitenkin niukasti toimiva perehdytys tuki koordinaattorin työn hoitamista. Itse työn hoitamista edesauttoi esimiehen koordinaattorille osoittama tuki. Aktiivisempaa

tukea koordinaattorit toivoivat työn tekemiseen. Viola Ry:n läsnäolo koordinaattoreiden verkoissa vahvisti työskentelyä myös professionaalisen osaamisen ja asiakasnäkökulman vahvistamisen kautta.

Mä mietin, että kyllä ne ylätason (johtaminen) riittävät, mutta ehkä mä kaipaaisin sinne tekemisen tasolle vielä jotain sellaista työrukasta. IK

Koordinaattoreiden mukaan heidän työtänsä haastoivat aikaresurssin niukkuus, lähisuhdeväkivallan ilmiön ja sen koordinoinnin tunnistamattomuus, vahvan rakenteen puuttuminen julkisissa soteorganisaatioissa ja tilastoinnin puuttuminen. Koordinointi on alkanut toimimaan ja pikkuhiljaa levittäytynyt viimeisen kahdenkymmenen vuoden aikana Etelä-Savon seudulla alkaen Viola Ry:n toimista. Työtä kehittämällä ja tietoa levittäen on päästy siihen, että koordinointia tehdään nyt koko Etelä-Savon alueelle. Koordinaattoreiden mukaan koordinoinnin toivotaan siirtyvän enemmän julkisten organisaatioiden vastuulle ja Viola Ry:n vetoisuuden lieventyvän.

Se on varmaan sitten niinku oikeastaan muotoutunut siinä, meillä on koko ajan ollut alusta lähtien se ajatus, että meidän pitäisi saada se niinku tähän koko Etelä-Savon alueelle ja se pitää olla niinku että kunta johtaisi, siis julkisen puolen johtamaa. Elikkä se, että se ei ole pelkästään järjestön juttu vaan. IK

Koordinaattorit kertoivat, että käytettävissä oleva aika ei riitä koordinoinnin tehtävän kokonaisvaltaiselle hoitamiselle. Avainhenkilöiden tukeminen ja vaikuttamistyö ovat jääneet koordinaattoreiden mukaan hoitamatta tarpeen vaativalla tavalla ajanpuutteen vuoksi. Koordinaattorit kuvasivat, että he haluaisivat tehdä työtä laajemmin ja tarkemmin, mutta ajan rajallisuuden vuoksi usein vain välttämättömän sai hoidettua koordinoinnille resursoidulla työajalla. Oman perustehtävän töiden kasaantuessa joutui koordinaattori joskus laittamaan koordinointiin liittyvän työn taka-alalle.

No ainakin itselleni haastaa että eihän tätä niinku ehdi ollenkaan. Että pitäisi esimerkiksi näitä työntekijöitä ja sitä niinku jatkuvaa kouluttamista olla. Sitten pitäisi olla aikaa avainhenkilöiden tukemiseen, heidän opastamiseen ja siihenhän ei ole mitään mahdollisuutta ainakaan itsellä. Ja vielä että on tosi iso vaihtuvuus henkilöstössä. Elikkä kun tuota sitten koulutetaan henkilöitä niin kohta he lähtee pois ja sitten se niinku semmoinen jatkuvuus siellä työyksiköissä ei toimi niinku pitäisi. Sitten on varmaan työyksiköitä, joilla ei oikeastaan ole niinku semmoista jokapäiväistä luontevaa tapaa yleensäkkään puhua väkivallasta tai ottaa sitä puheeksi. Että ei se välttämättä ole vielä iskostunut sinne semmoiseksi työtavaksi, että kyllä siinä on paljon tekemistä. IK

Lähisuhdeväkivallan ilmiön tunnistamattomuus aiheuttaa haastetta koordinaattorin työlle. Koordinaattorit kertoivat, että ilmiö on usealle vieras ja näin ollen sen laajuus ja vaikutukset ovat osalle toimijoista vieraita. Koordinaattoreiden mukaan soteyksiköissä oli tiettyjä henkilöitä, jotka tunnistavat ilmiön. Valitettavan usein lähisuhdeväkivallan tunnistaminen jäi vain muutamien ihmisten varaan. Ilmiön tuntemattomuuden lisäksi myös lähisuhdeväkivaltatyön koordinointi on tuntematon yksiköille ja joillekin toimialoille. Koordinaattorit kuvasivat, että silloin kun lähisuhdeväkivallan aihe on esille, sen tärkeys ja haasteellisuus tunnustettiin laajasti. Mutta aihe jäi yksiköiden ja päättäjiä aktiivisesta työskentelystä silloin kun aihetta ei kukaan, ulko- tai sisäpuolelta, ole pitämässä yllä.

Mutta taas kyllä sitten niin kun me kuitenkin viestitetään tästä lähisuhdeväkivallasta niin sitten aina todetaan, että tämä on todella tärkeä asia et silleen, mutta se sitten unohtuu. IK

Rakenteiden heikkous haastaa koordinaattorin toimintaa monilta osin. Selkeästi tunnustettu ja kirjattu paikka julkisen sektorin soteorganisaatioista puuttuu, joten koordinaattorin työkään ei ole saanut vahvaa jalansijaa ja tunnettavuus on vielä niukkaa. Lähisuhdeväkivaltatyön koordinointi on pääosiltaan järjestö- ja kuntien vastuulla edelleen. Kuitenkin julkisten soteorganisaatioiden toimijat ovat koordinoinnissa vahvasti mukana. Muiden kuin sote-toimijoiden osuus on edelleen pieni verkostoissa, vaikka tiedetään, että lähisuhdeväkivaltatyö ei ole vain soteorganisaatioiden vastuulla.

Koordinaattoreiden mukaan useissa yksiköissä työntekijöillä ei ole vielä luontevaa tapaa puuttua lähisuhdeväkivaltaan ja tällaiset työyksiköt tarvitsisivat tukea siihen, että saisivat lähisuhdeväkivaltatyön liitettyä perustyöhön. Tukea suoraan työyksiköille on tällä hetkellä koordinaattoreilla harvoin antaa. Monella toimijalla, työntekijöistä esihenkilöihin ja johtajiin lähisuhdeväkivallan ilmiö on vieras ja näin koordinaattorin työkin on edelleen kaukaista monille yksiköille. Rakenteellisena pulmana koordinaattorit toivat myös esille sen, että lähisuhdeväkivaltatyön ei kuulu työntekijöiden, esihenkilöiden tai johtajien työkuviin.

Mä ajattelen, että koko väkivaltatyön turva tulee siitä, että ihmiset näkee, että tässä on tää rakenne. IK

Lähisuhdeväkivallan tilastoinnin puuttumista koordinaattorit pitivät haasteellisenä. Asianmukaiset tilastointijärjestelmät toisivat tietoa lähisuhdeväkivallan ilmiön yleisyydestä. Tietoa tarvittaisiin varsinkin asiakasmääristä. Tämän lisäksi myös koulutettujen avainhenkilöiden ja puheeksioton koulutettujen määrien ajantasainen tieto tukisi koordinaattorin koulutusten suunnittelu ja toteutus -työtä.

Koordinaattoreiden mukaan, heidän työnsä tulevaisuuden näkymät kiteytyivät maakunnallisesti vahvaan koordinoinnin, rakenteen vahvistumiseen ja valtion tuen merkityksellisyyteen. Lähisuhdeväkivaltatyön oma budjetti on ollut ohjausryhmän suunnitelmassa jo vuodesta 2019. Oman budjetin muodostumista lähisuhdeväkivaltatyölle odotetaan tapahtuvaksi hyvinvointialueen aloittaessa toimintansa. Maakunnallisesti tarvitaan koordinoinnin vahvistamista hyvinvointialueen organisaatiossa erityisesti siksi, että lähisuhdeväkivaltatyölle ei vielä ole selkeää paikkaa julkisessa sote-organisaatiossa. Oma lähisuhdeväkivaltatyön koordinaattori tai koordinoinnin yksikkö voisi tuottaa ja levittää tietoa, vahvistaa työntekijöiden osaamista ja edistää turvallisuutta työskentelemällä aktiivisesti työntekijöiden ja kansalaisten kanssa. Toivotun erillisen koordinaattorin tehtävässä pidettiin tärkeänä myös sitä, että nykyisellä tavalla hyvin toteutuva paikkakuntaakohtaisuus ei jäisi huomioimatta, vaan koordinointi olisi jatkossakin yhteydessä paikkakuntaakohtaisiin toimijoihin esimerkiksi avainhenkilöihin aktiivisesti.

Kyllä mä niin siitä ajattelen ja toivon todella, että me saataisiin tonne hyvinvointialueelle se (koordinointi) ihan sellaiseksi omaksi niin kuin tehtäväksi. Eli, että meillä olisi ihan selkeästi semmoinen niinku joku yksikkö, jossa olisi tämä lähisuhdeväkivaltatyö ja sen koordinaatio. Ja sitten liittyen siihen niinku muitakin toimijoita, niinku sehän on verkosto. Silloin se ehkä toimisi tämä koordinaatio kaikkein parhaiten ja silloin se se olisi myöskin niinku paljon enemmän vaikuttavaa. /K

Koordinaattorit uskoivat sote-uudistuksen antavan uusia mahdollisuuksia. Organisaatiomuutoksen myötä voisía saada lähisuhdeväkivaltatyölle jalansijaa, jota voisi vahvistaa tulevaisuudessa. Tähän vahvistamiseen kerrottiin kuuluvan merkittävänä aiemmin mainittu oma budjetti. Lähisuhdeväkivaltatyön koordinointi toivottiin tulevan kirjatuksi hyvinvointialueen rakenteisiin selkeästi, jotta työ saa tilan ja mandaatin muiden toimijoiden joukossa. Tämän hetken järjestötoimintaa ei nähty kestäväksi ratkaisuksi. Vahva rakenne tukisi käytännön

työtä, kun esimerkiksi tiedon vaihtoon koordinaattorin ja esihenkilöiden kesken saataisiin muodostettua toimiva väylä. Tämän väylän avulla koordinaattori tietäisi yksiköiden toiminnoista ja tuen tarpeista aiempaa paremmin. Rakenne koordinoinnin ympärille toisi koordinaattorin työtä hoitavalle työntekijälle myös tarvittavaa ohjausta työskentelyyn.

Näkisin, että tää sote-uudistus mikä nyt on tullut, niin on tosi tärkeä käyttää hyvin hyödyksi. IK

No se, että tulevaisuudessa siellä rakenteissa on lähisuhdeväkivalta. (Koordinaattorin) Työ on rakenteissa ja siinä on henkilö tai ryhmä, joka ohjaa ja johtaa sitten sitä lähisuhdeväkivaltatyön kehittämistä ja organisointia. Että siihen niinku on merkattu budjetit ja kaikki, että miten sitä niinku lähdetään hoitamaan. IK

Koordinaattorit korostivat valtion tuen edelleen jatkumisen tärkeyttä. THL voi tarjota koordinointiin tukea erilaisilla toiminnoillaan. THL:n professionaalinen osaaminen ja tieto lähisuhdeväkivallan ilmiöstä perustelee laajasti sen merkityksellisyyttä ja tukee maakunnallista toimintaa. Yhteistyö THL:n ja maakunnallisen koordinoinnin välillä tarjoaa mahdollisuuden tietojen vaihtoon ja maakuntien kehittämiseen.

Haastattelun aikana haastateltavia pyydettiin täydentämään numeroarvioinnilla kuvauksiaan lähisuhdeväkivaltatyön johtamisesta ja koordinoinnista. Arviointiasteikko oli kouluarvosanat 4–10, joista 4 tarkoittaisi sitä, ettei koordinointi toimi ollenkaan ja 10 kuvaisi sitä, että kaikki toimii mutkattomasti. Numeraalisen arvion koordinoinnille antoivat kaikki haastateltavat ja annettujen arvosanojen keskiarvo oli 7,4 annettujen arvosanojen vaihteluvälillä 6,5–8.

6.2 Lähisuhdeväkivaltatyön johtaminen

Haastateltujen johtajien mukaan lähisuhdeväkivaltatyön johtaminen on monipuolista. Toiset johtavat kertoivat lähisuhdeväkivaltatyön johtamisen olevan osa perustyötä ja osa kertoi, että etteivät aikapaineiden vuoksi voineet aktiivisesti johtaa lähisuhdeväkivaltatyötä. Laaja-alainen katsomus omaan työhön ja lähisuhdeväkivallan ilmiön ymmärtäminen edistivät lähisuhdeväkivaltatyön johtamista. Johtajien mukaan myös oman yksikön / tulosalueen prosessien tunteminen oli merkittävä osa lähisuhdeväkivaltatyön johtamista.

Ei voi johtaa, jos ei tunne (aihealuetta ja prosesseja). IJ

Johtajien mukaan oman johtajuuden sisäistäminen nimenomaan työntekijöiden toiminnan mahdollistajana liittyy myös siihen, miten lähisuhdeväkivaltatyötä johdettiin. Erään johtajan kuvauksen mukaan esihenkilöllä tulee olla sopeva yhteys työntekijöihin, mutta liian sisälle työntekijöiden arkeen ei voi mennä, tulisi vaan luottaa työntekijöiden tekemiseen.

Eri organisaatioissa oli käyty keskusteluja siitä, miten lähisuhdeväkivaltatyötä hoidetaan ja missä sen organisoinnin paikka on kyseisessä organisaatiossa. Organisaatiot olivat sijoittaneet vastuuta lähisuhdeväkivaltatyöstä erilaisille yksiköille tai vastuualueille pääasiassa tiedostaen hyvin, että lähisuhdeväkivallan havaitseminen, puheeksi ottaminen ja palveluihin ohjaaminen ovat kaikkien yhteisiä tehtäviä. Organisaatioissa lähisuhdeväkivaltatyön vastuu oli kirjattu jonkin vastualueen tehtäväksi tosissa vahvemmin, ja toisissa johtavat kertoivat kirjauksen olevan vain pieni maininta. Vastuu lähisuhdeväkivaltatyön hoitamisesta määräytyi johtajien kertoman mukaan enemmän sattumanvaraisesti kuin rakenteellisesti.

Emme omista lähisuhdeväkivaltatyötä vaan se on kaiken kattava.
/J

Johtajat kertoivat, että resurssia tai omaa budjettia lähisuhdeväkivaltatyölle ei ollut. Tätä toiset johtajat pitivät riittävänä ja toiset riittämättömänä. Usea johtaja kuvasi johdolla itsellään olevan mielipidevaikuttajan tehtävä siinä määrin, että johtajan kiinnostus ilmiötä kohtaan vaikutti myös työntekijöiden suuntautumiseen. Johtajien perustyössä lähisuhdeväkivallan ilmiö näkyi vain vähän. Julkisen puolen johtajilla eikä heidän työntekijöillään ollut koordinaattoreita lukuun ottamatta kirjattu työnkuvassa lähisuhdeväkivaltatyön johtamista. Ohjausryhmän jäsenenä tai siinä puheenjohtajana toimiminen lisäsi johtajan ilmiön tuntemusta ja auttoi osaltaan tukemaan lähisuhdeväkivaltatyön johtamista.

Lähisuhdeväkivaltatyön johtamisen sisältö jakaantui tämän opinnäytetyön tuloksissa lähisuhdeväkivaltatyön johtamisen käytännön toimiin, asenneilmapiirin luomiseen ja kokonaisuuksien hallintaan. Johtajien mukaan lähisuhdeväkivaltatyön johtamisen sisältöön kuului koulutuksista tiedottaminen ja niihin osallistumisen mahdollistaminen. Väkivaltatyön ohjausryhmässä toimiminen oli jollain tapaa osa kaikkien haastateltujen johtajien työtä. Joidenkin johtajien työtä

oli ammatillisen koordinoinnin johtaminen ja toisten työ muodostui työntekijöiden tai esihenkilöiden johtamisesta. Johtamiseen kuului mm. resurssin järjestäminen omissa työyksiköissään. Johtajien työhön kuului johdettavan alueen työyksiköiden prosessien luominen yhdessä työntekijöiden kanssa.

Että, jos me saadaan seinät ja sitten se seinien sisäpuoli me rakennetaan (yksiköissä) itse. /J

Asenneilmapiirin luominen oman esimerkin kautta oli johtajien mukaan tärkeää. Johtajat kuvasivat, että he tukivat asian esillä olemista omalla toiminnallaan ja tämä heidän mielestään loi työntekijälle vaikutelmaa siitä, että asia on tärkeä. Johtajan toiminnalla mahdollistettiin myös kehittämistyö. Myös ohjauksellinen tuki lähisuhdeväkivaltatyön ilmiön ympärillä kuului johtajan työhön.

Johtajat kuvasivat, että heidän laaja työnkuvansa vaati sitä, että johtajan tuli osata priorisoida työtään. Isoissa kokonaisuuksissa rahoituksen ollessa rajallinen, johtaja joutuu pohtimaan, mihin olemassa olevia varoja milloinkin käytetään. Myös johtajan oman ajankäytön suuntaaminen erilaisiin aihealueisiin työn sisällä vaatii johtajalta tietoista pohdintaa ja valintoja.

Onnistunut lähisuhdeväkivaltatyön johtaminen piti johtajien mukaan sisällään ilmiön tuntemista, työskentelylle luvan antamista ja riittävän resurssin turvaamista. Johtajien mukaan lähisuhdeväkivaltatyön johtamisen tuli perustua tutkittuun ajankohtaiseen tietoon. Johtajat kuvasivat, että teknisiä taitoja voi harjoitella vähän kerrallaan, mutta erityisen merkityksellisenä pidettiin aidosti ilmiön ymmärtämistä. Tuli ymmärtää lähisuhdeväkivallan eri muodot, puheeksi ottamisen haasteellisuus ja se, kuinka haitallista väkivalta kokonaisuudessaan on. Myös ilmiö tunnistamista niin yksilön kuin yhteiskunnan näkökulmista pidettiin tärkeänä. Onnistunutta johtamista turvasi johtajien mukaan yksikön prosessien tunteminen.

No jotenkin, että niinku ymmärtää sen ilmiön tai sen kontekstin mihin se niinku liittyy, ja että siinä sen semmoisen moninaisuudenkin ja sen tunnistamisen vaikeuden. Ja tota sitten myöskin on tietoinen siitä, että siitä tilastotiedot, eli se minkä verran poliisin haaviin tai päivystysten haaviin saattaa tulla tai minkä verran tulee lastensuojeluun ilmoituksia, että sehän kertoo siitä ilmiöstä vain sen näkyviin tulevan osuuden. Että jotenkin niinku ymmärtää sen kokonaisuuden, että okei, nämä tilastot kertoo tätä, mutta se ilmiönä on paljon isompi ja kun siihen liittyy kaikki vaino ja tämmöinen. /J

Johtajien mukaan luomalla oikeanlaiset olosuhteet mahdollistettiin työn tekeminen olemassa olevien ohjeiden mukaan. Merkityksellisestä johtajien mukaan oli, että työntekijälle välittyi esihenkilöiltä ja johdolta kuva, että lähisuhdeväkivaltaan puuttuminen on osa työntekijän perustehtävää. Tämän viestin välittämiseen on useita keinoja, esimerkiksi aiheen ylläpitäminen arjen työssä, koulutuksiin kannustaminen ja koulutusten annin hyödyntämisen mahdollistaminen työyksikössä, johtajat kuvasivat.

Johtajien mukaan, resurssit vaikuttivat siihen, millä tavoin pystyi johtamaan lähisuhdeväkivaltatyötä. Riittäviä resursseja tarvittiin niin johdon ja esihenkilön kuin työntekijän työskentelyyn. Liian kiireinen ja paineistettu johtaja ei pysty johtamaan lähisuhdeväkivallan ilmiöön liittyviä kokonaisuuksia tai yksityiskoh-
tia. Työntekijällä tuli olla siinä määrin väljyyttä omassa työssään, että koulutuksiin oli mahdollista osallistua ja asiakkaan äärelle pysähtyä ja antaa aikaa niissä tilanteissa, kun lähisuhdeväkivalta nousi esiin.

Johtajien odotukset työntekijöitä kohtaan jakautuivat odotuksiin työntekijöitä ja odotuksiin esihenkilöitä kohtaan. Johtajat kertoivat, että työntekijöiltä odotettiin, että hän tunsi ilmiön ja tunnisti eri lähisuhdeväkivallan muodot. Työntekijän puheeksi ottamisen ja varhaisen puuttumisen taitoja pidettiin myös tärkeinä. Johtajat toivat esiin, ettei kaikkien tarvitse osata kaikkea mutta minimi, esimerkiksi THL:n Lähisuhdeväkivallan suodatin- ja kartoituslomakkeen käyttäminen täytyi olla hallussa. Työntekijöiltä odotettiin omien prosessien tuntemista ja työntekijöiden tuli osata ohjata asiakas tarvitsemansa avun piiriin.

Työntekijän tulee osata antaa asiakkaalle tietoa eri palveluista ajantasaisesti. Työntekijällä on oltava keinoja ja tietoa. /J

Haastateltujen johtajien mukaan odotukset esihenkilöihin alkoivat siitä, että esimiehen tuli tuntea ilmiö ja ymmärtää liittyvät haasteet. Esihenkilön odotettiin pitävän yksiköissä yllä keskustelua lähisuhdeväkivallan ilmiöstä. Lisäksi esihenkilöiltä odotettiin, että he tiesivät lähisuhdeväkivallan osapuolien kanssa työskentelyn voivan olla mukaansa vievää mutta toisaalta kuormittavaa. Kuormitus johtui ilmiön tunteikkuudesta ja siitä, että asiakkaan palveluohjaus voi olla haasteellista palvelujärjestelmän puutteiden vuoksi. Myös avainhenkilöiden tukemista ja prosessien kehittämistä yhdessä työntekijöiden kanssa odotettiin esihenkilöltä.

Koordinaattorien näkemyksiä lähisuhdeväkivaltatyön johtamisesta kuvataan tutkimustuloksissa lähisuhdeväkivaltatyön johtamisen nykytilanteen, lähisuhdeväkivaltatyön johtamiseen liittyvien toiveiden ja toimintojen rakenteiden kautta. Lähisuhdeväkivaltatyön johtaminen tapahtui koordinaattoreiden mukaan heikosti tai todettiin, ettei lähisuhdeväkivaltatyötä johdeta juuri lainkaan. Esihenkilöiden ja ylemmän johdon osallistuminen ohjausryhmän tapaamisiin on merkityksellistä, jotta he osaavat viedä asioita yksikössään eteenpäin. Aktiivinen tiedonkulku oli tärkeää, jotta tieto erilaisista ohjaus- ja kehittämisryhmistä siirtyisi eteenpäin.

En mä nyt tohon osaa sanoa, ei mun mielestä sitä johdeta kun se ei ole siellä rakenteessa niin sitä voi johtaa. Jokainen niinku oman mielenkiintonsa mukaan tavallaan tekee sitä. Ketkä on käynyt koulutuksen ja ketkä on siitä ottanut sen itselleen niinku tärkeän asian ni tekee. IK

Koordinaattoreiden mukaan heidän työtänsä johdettiin niukasti tai ei ollenkaan. Koordinaattorin työ oli itseohjautuvaa, työlle ei kohdistunut tarkkoja odotuksia ja sille osoitettiin vaatimuksia vain niukasti. Näin ollen työn tekeminen jäi pääosin työntekijän oman priorisoinnin varaan. Kuitenkin nimellinen tuki, tietty resurssi ja hyväksyntä koordinaattorin työlle oli usein annettu. Koordinaattorin työtä ei viedä eteenpäin johdon tukemana ja kehittämistyö jää usein koordinaattorin omalle vastuulle. Koordinaattorit toivat esiin, että pohdinnoissa on ollut, voisiko Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen puolelta tulla ainakin ohjauksellista tukea ja vastuunkantoa lähisuhdeväkivaltatyön koordinoinnin osalta.

No ei ole varmaan niinku esitetty mulle minkään näköisiä niinku odotus eikä oletusarvoja, että minä olen saanut niinku tehdä aika lailla työtä rauhassa. Niin kyllä sille semmoinen tuki ja hyväksyntä on varmaankin tälle minun toiminnalle annettu. IK

Koordinaattoreiden mukaan lähisuhdeväkivaltatyön johtamisen tulee koostua kannustamisesta aiheen pariin, resurssien turvaamista ja koulutuksen mahdollistamisesta. Koordinaattorit kertoivat, että lähisuhdeväkivaltatyön johtaminen vaati kokonaisvaltaista ilmiön tuntemista. Koordinaattoreiden haastatteluissa nousi esiin, että tietoisuutta johtajalla tuli olla tietoa yksikön prosessista ja työntekijöiden työnkuvista voidakseen johtaa lähisuhdeväkivaltatyötä. Avainhenkilötoiminnan ylläpito omissa yksiköissä ja lähisuhdeväkivaltatyön perehdytys oli

koordinaattoreiden mukaan esihenkilön vastuulla. Esihenkilöiden toivottiin antavan yksiköissään valtuudet työntekijöiden toiminnalle.

Koordinaattoreiden mukaan lähisuhdeväkivaltatyön johtaminen vaati kehittämistä. Lähisuhdeväkivaltatyölle tulee luoda rakenteet, joissa työtehtävät olisivat jaettu selkeästi. Koordinaattorit kuvasivat yhdeksi rakenteelliseksi edistysaskeleeksi tehtävänkuvien päivittämisen huomioimaan lähisuhdeväkivaltatyö. Sekä työn tekeminen että sen johtaminen selkeytyvät, kun työtehtävät ovat kirjattuna työnkuvaan. Koordinaattoreiden mukaan toinen rakenteellinen kehityskohta on lähisuhdeväkivaltatyön kirjaamisen ja tilastoinnin kehittäminen. Koordinaattorit nostivat kehityskohtien lisäksi esiin, että maakunnallinen rakenne oli olemassa vaikkakaan ei kaiken kattava ja puutteeton. Rakenteet nojasivat yksittäisten ihmisten varaan; rakenteiden vahvistaminen vähentäisi yksittäisten ihmisten vastuuta, koordinaattorit pohtivat.

Selkeät rakenteet pitää tälle (lähisuhdeväkivaltatyölle) luoda, sieltä se lähtee! /K

Johtamisen ja koordinoinnin yhtymäkohtien läpikäyminen oli haastatteluissa aihealue, jota haastateltavat joutuivat pohtimaan toden teolla. Haastatteluissa nousi esiin, että koordinointi ja johtaminen limittyivät toisiinsa useissa työelämän toiminnoissa. Haastateltavien koordinaattoreiden ja johtajien mukaan yhteys koordinoinnin ja johtamisen välillä oli sattumanvarainen ja sujuessaan usein henkilöitynyt tiettyihin ihmisiin. Avainhenkilöiden koordinoinnissa esihenkilö ja koordinaattori tekivät joskus yhteistyötä. Haastateltavat nostivat esiin, että Etelä-Savo on valtakunnallisesti tarkastellen poikkeuksellinen sen vuoksi, että järjestökentän koordinoinnilla oli oma merkittävä tehtävä lähisuhdeväkivaltatyön koordinoinnissa. Etelä-Savon alueella julkinen ja järjestötoimija tekevät rinnakkain monialaista lähisuhdeväkivaltatyötä.

Tärkeä johtamisen ja koordinoinnin yhtymäkohta oli haastateltavien johtajien mukaan se, että koordinaattori vei eteenpäin johdon antamia tavoitteita, toisinaan johti toimeenpanoa. Myös koordinaattorin paikallisesti tekemä työ oli merkityksellistä, koska liian etäällä toimiva koordinaattori jäi johdolle kaukaiseksi ja tällöin aktiivinen yhteistyö usein heikentyi. Koordinaattorin näkyvyys tuki haastateltavien mukaan lähisuhdeväkivallan ilmiön esilläoloa.

Niin koordinointi ja johtaminen on itse asiassa limittyä toisiinsa ja ne on niinku silleen limittäin. Että kun mä mietin että johtaminen on sen tuotannon mahdollistamista ja niinku monien asioiden nimenomaisesti koordinaatiota, koordinaattori myöskin johtaa. Hmm. Siis sitä tarkoitan, että niinku hän siinä pitää toki olla sovittu niinku yhteisesti linjat, mihin mennään ja koulutussuunnitelma ja tekemisen tavat, mutta vähän niinku tavallaan sitä toimeenpanoa valvoo koordinaattori ja antaa niitä ohjeistuksia. Ne menee jotenkin niin lomittain. /J

Haastateltavien mukaan koordinaattorin työnkuvan tulisi sisältää aktiivista ja tarpeeksi laajaa tiedon välittämistä. Oikea-aikaisen tilastotiedon tuominen johtajien käyttöön voisi olla oiva yhtymäkohta koordinoinnin ja johtamisen välille, osa haastateltavista pohti. Haastateltavien mukaan koordinaattorin informatiivinen, ajankohtainen ja tarpeeksi kattava tiedottaminen tukisi johtamistyötä. Eräs haastateltava kertoi mielekkään esimerkin toisen alan koordinaattorista, joka välittää aktiivisesti ajankohtaisen tiedon omasta aihealueestaan yhteisjakeluna esihenkilöille ja johdolle.

Toiveita tulevaisuuteen haastateltavat kertoivat avoimin mielin ja pääosin toiveikkaina. Usea haastateltavat johtaja toi esiin tarpeen omasta erillisestä koordinoinnin yksiköstä, jonne kuuluisi lähisuhdeväkivaltatyön koordinointi. Haastateltavat kertoivat nykyisten organisaatioiden ja tulevan hyvinvointialueen talouden olevan tiukalla, mutta suhtautuivat silti toiveikkaasti siihen, että koordinoinnille voitaisiin saada oma tekijä/yksikkö, jos siihen löytyy tarpeeksi tahtoa. Tarpeeksi hyvin resursoitu koordinointi voisi aiempaa aktiivisemmin tarjota tukea alueella toimiville avainhenkilöille. Eräessä haastattelussa nousi esiin, että yksi kokoaikainen työntekijä / yksi henkilötyövuosi mahdollistaisi koordinoinnin tehtävän kokonaisuuden hoitamisen ja tämän voisi toteuttaa joko yhden työntekijän tai työparin/ryhmän voimin. Lähisuhdeväkivaltatyön koordinoinnin keskittämisen hyötyjen ohella nousi esiin myös, että liian erillisen yksikön toiminnassa on riski, että paikalliset toimijat vieraantuvat erillisestä yksiköstä.

Johtajien mukaan oman koordinoivan yksikön työskentelyyn voisi kuulua esimerkiksi kouluttaminen, tiedottaminen ja vaikuttamistyö. Hyvinvointialueen erillinen koordinointi tuntisi eri toimipisteiden tapoja ja voisi viedä tietoa muille toimivista käytännöistä. Erillisellä yksiköllä voisi olla mahdollisuus pitää yllä tietopankkia, jonka avulla tärkeä ajantasainen tieto olisi helposti toimijoiden

saavutettavissa. Haastatteluissa nousi esiin ajatuksia siitä, voisiko erillinen väkivaltatyön yksikkö tarjota työntekijöille työnohjausta.

No kyllä mä sen näkisin, että jos niinku ajattelee nyt tätä hyvinvointialuetta, että jos se saataisiin niinku se (koordinointi) omaksi kokonaisuudekseen, niin sehän olisi samanlainen kuin kun meillä olisi joku muu mikä tukee, no vaikka sanotaan joku atk-tuki. Elikkä että sitten kun tarvitaan siihen arkeen, työskentelyyn tai johtamiseen tukea, niin sä tiedät että ohjeissa on tuo. Siellähän onkin tämä yksikkö, joka vastaa tästä. Pyydetään, että pääsiskö sieltä kouluttajaa tai jotain. Että sehän auttaisi ihan hirveän paljon. Niin voisi olla niinku tämä semmoisena kokonaisuutena. /J

Haastateltavat pohtivat tulevaisuuden kysymyksiä, kuten voisiko lähisuhdeväkivaltatyön koordinoinnin tuottaa Viola ry:n toimesta ja kuinka hyvinvointialueen lähisuhdeväkivaltatyön organisoinnissa ja toteutuksessa otetaan huomioon muut kuin sotealan toimijat? Esiin nousi myös ajatus lähisuhdeväkivaltatyön omasta johtajasta, joka poikkihallinnollisesti pitäisi huolta, että lähisuhdeväkivaltatyön pohjalla on uusin tutkittu tieto ja että viranomaisyhteistyötä kehitettäisiin aktiivisempaan suuntaan. Eräs johtaja pohti, voisiko mallia ottaa naapurimaasta, jossa toimii väkivaltaa tunnistamaan koulutettu henkilökunta omassa erityisyksikössä. Jotkut haastateltavat pohtivat, voisiko lähisuhdeväkivaltatyön koordinointia yhdistää jo toimiviin kehittämisen yksiköihin.

Haastateltavien mukaan toinen tulevaisuuden toiveiden merkittävä aihealue oli vahvat rakenteet. Vahva rakenteisiin saattaminen tukee selkeää vastuunjakoa, jossa jokainen tietäisi oman toiminnan vastuut ja raamit, kuvaavat johtajat. Kirjattu velvollisuus tehdä ehkäisevää väkivaltatyötä tukisi tämän todellista tapahtumista ja mahdollistaisi toiminnan suunnittelun, toteutuksen ja arvioinnin. Ilman selkeää rakennetta haastateltavat kuvasivat huolekseen riitaisan ja kasvottoman organisaation, jossa oleellinen on vaarassa jäädä taka-alalle vastuunjakojen ollessa epäselviä. Suunniteltavaan hyvinvointialueen rakenteeseen haastateltavat pitivät tärkeänä edelleen säilyttää nyt hyvin toimivan ohjausryhmän toiminnan.

Pidetään huoli ainakin siinä johtamisessa, että siellä on ne monialaiset ohjaavat ryhmät hyvinvointialueella ja kytkentä kuntiin, tehtiin se sitten kenen tahansa toimesta. /J

Haastateltavien ilmiöosaamisen vahvistamisen toiveet olivat selkeät ja noudattivat yhtenäistä linjaa. Haastateltavat toivoivat, että ilmiöosaaminen; työntekijöiden kuin esihenkilöiden, kehittyisi edelleen. Koska lähisuhdeväkivallan ilmiö

on laajasti levittäytynyt, perusteet tunnistamiseen ja puheeksi ottaminen tulisi saada jokaisen työntekijän työkalupakkiin. Joissain haastatteluissa tuli myös esille, että lähisuhdeväkivaltatyön velvollisuus tulisi kirjata työsopimukseen, kuten esim. lääkehoito, joka kuuluu työntekijän perustyöhön. Esihenkilöiden tulee myös ymmärtää ilmiön vaatimat resurssit ja johtaa työtä kannustamalla ammatillisiin lisäkoulutuksiin. Viola ry:tä pidettiin tärkeänä osajana maakunnallisesti ja toiveeksi nousi, että sieltä saatu korvaamaton tuki jatkuisi ennallaan. Haastateltavien mukaan tulevaisuudessa on kiinnitettävä huomiota niiden työntekijöiden tukemiseen, jotka kohtaavat asiakastyössään lähisuhdeväkivallan eri osapuolia. Heidän tuen saamiselle tulee olla rakenne, jonka kautta esimerkiksi työnohjaus tulee mahdolliseksi.

Niinku myöskin tehtäväkuviin kirjata tai ihan yleisenä, että yhtä lailla kuin joku lääkehuollon osaaminen pitää olla joissakin tehtävissä, niin pitäisi olla lähisuhdeväkivallan ehkäisyyn ja tai sen tunnustamiseen liittyvä osaaminen. Sitten sen osaamisen ylläpitäminen vaatii sitten tämmöistä niinku jatkuvaa koulutusta, tietoisuutta siitä ja myöskin, että lähiesimiehet niin kuin myöskin ymmärtää sen kokonaisuuden ja sen näkemyksen. /J

Haastattelun aikana haastateltavien antaman numeroarvion mukaan lähisuhdeväkivaltatyön johtamisen saaneiden arvosanojen keskiarvo oli 6,8. Annettujen arvosanojen vaihteluväli oli 6–8,5.

6.3 Yhteistyö lähisuhdeväkivaltatyön kulmakivenä

Tutkimuksessa esille nousseet yhteistyötahot ovat monimuotoisia ja kattaa useita erilaisia toimijoita lähisuhdeväkivaltatyössä. Yhteistyö oli tiivistä erityisesti sosiaali- ja terveysalan toimijoiden kanssa. Poliisi ja julkiset palvelut kuten koulutoimen ja varhaiskasvatuksen toimijat olivat myös yhteistyössä mukana. Lisäksi yhteistyötahoiksi haastateltavat mainitsivat järjestökentän, kuten rikosuhripäivystyksen, kriisikeskuksen ja merkittävänä kumppanina julkiselle sektorille Viola ry:n. Valtakunnallista yhteydenpitoa oli esimerkiksi THL:n kanssa. Tätä yhteistyötä haastateltavat kuvasit arvokkaana lisänä paikallisten ja maakunnallisten toimijoiden yhteistyölle.

Haastateltavien mukaan merkittävä ja tärkeä yhteistyön työmuoto oli väkivaltatyön ohjausryhmä, jossa oli toimijoita laajasti eri toiminnoista ja vastuualueilta.

Ohjausryhmä kokoontui noin neljä kertaa vuodessa. Ohjausryhmää edelsi koontumisten valmistelua, joka tapahtui pääosin puheenjohtajan tai varapuheenjohtajan toimesta. Ohjausryhmän lisäksi yhteistyötä tehtiin työntekijöiden kesken erilaisissa verkostoissa, joiden tavoitteena on kehittää asiakkaan saamia palveluita ja vahvistaa palvelupolkuja.

Meillähän on tuota niinku esimerkiksi se ohjausryhmä. Siinä on todella niin kun monelta eri alueelta sitten osallistujia, että siinä on maahanmuuttopalvelut ja siinä on terveydenhuoltoa, ensihoitoa ja sitten noitaa järjestöjä. Elikkä tuota, sehän on nimenomaan sitä yhteistyötä. Ja on siinä turvakoti ja paljon muita mielenterveys- ja päihdetyö ja muita. Sitähän yhteistyötä ei voi tehdä muuta kuin että siinä on toimijat hyvin laajalti mukana joo. /J

Asiakastapauksissa yhteistyö tapahtui suurilta osin sotetoimijoiden, poliisin ja Viola ry:n toimesta, mutta monia yksittäisiä muitakin toimijoita yhdistivät asiakastapaukset. Työntekijöiden, esimerkiksi avainhenkilöiden, tehtävä oli kannatella asiakasta palvelupoluilla ja tukea yli mahdollisten työntekijä vaihdosten, joita ei haastateltavien mukaan pysty välttämään. Koulutusten suunnittelu yhdisti monta ammattilaista yhteen kun koulutuksia toteutettiin yhteistyössä usean toimijan kanssa. Covid-19-pandemian kerrottiin vähentäneen koulutuksien yhteydessä tapahtuvaa yhteistyötä mutta toiveena oli, että koulutuksia aletaan terveysturvallisuuden sallimissa rajoissa järjestämään aktiivisemmin.

Yhteistyön johtamiseen kuuluvat tulokset ovat koottu pääosin johtajilta. Koordinaattoreiden haastatteluissa yhteistyön johtaminen ei ollut niin paljon esillä kuin johtajien haastatteluissa, mutta muutama koordinaattori kertoi myös haastattelussa näkemyksiään yhteistyön johtamisesta. Yhteistyön johtaminen jakaantui tutkimustuloksissa lähijohtamiseen ja ylemmän tason johtamiseen.

Lähijohtamisen osalta merkittävää oli, että esihenkilön on annettava lupa työntekijöiden tehdä yhteistyötä. Esihenkilön edistää yhteistyötä luomalla rakenteita ja tarjoamalla yhteistyön vaatimat resurssit. Oman työnsä ohella lähisuhdeväkivaltatyön koordinaattori harvoin kykeni tarjoamaan tukea työntekijöiden väliselle yhteistyölle. Haastateltavien mukaan työntekijöiltä odotettiin sitä, että hän oli tietoinen yhteistyön rakenteista ja omasta tehtävästään yhteistyön toteuttajana.

Ylemmille johtajille yhteistyön teema tarkoitti kokonaisuuksien laajaa pohdintaa ja kehittämistä. Johtajan ohjauksellinen tuki esihenkilöille oli osa yhteistyön johtamista. Ylempien johtajien työ sisälsi laajasti palveluiden yhteensovittamista ja tämä oli johtajien mukaan tärkeä osa työtä. Johtajat kertoivat sote-palveluiden siiloutumisen ja taloudellisten vastuiden eriytymisen yhteensovittavan johtamisen haasteena. Merkittävänä johtajat pitivät sitä, että halu yhteensovittamiseen tuli tarpeeksi korkealta hallinnosta, jossa päätöksiä tekevät johtajat toimivat. Tulosalueiden välillä keskustelu siirtyi helposti asiakaspolun pohtimisen sijaan rahojen jakaantumisen pohtimiseen. Haastateltavien mukaan aivan toivottomana tilanne ei ollut, yhteisiä talousvastuita oli jo käytössä sekä tulevaisuuden suunnitelmissa.

Jos siellä nyt olisi sitten joku jossain siellä riittävän korkealla, joka niinku välillä puhaltasi vaikka pelin poikki, ja sanoisi että älkää nyt hyvänen aika tästä tehkö, kun tämä nyt on tämä meidän yhteinen juttu ja tämä meidän yhteinen asiakas ja nyt pitäisi vaan niinku tämän asiakkaan pärjätä tässä tilanteessa. Eikä se, että kuka tässä saa loppupeleissä maksaa tai kuka linjaa tai kuka päättää. /J

Haastateltavien mukaan onnistuneen yhteensovittavan johtamisen ja palveluiden integroinnin takana oli johtajan laaja-alainen osaaminen ja aito halu tehdä yhdessä tarkoituksenmukaisia palveluita. Erilaisten toimijoiden ja toimintakulttuurien (ja sanaston) yhdistämisen edellytyksenä oli haastateltavien mukaan nöyryys uusien asioiden edessä, kyky reflektoida omaa toimintaa ja halu selvittää ja etsiä tietoa itselle vieraammista toiminnoista. Hyvinvointialueen toimintaa suunniteltaessa yhteisten palvelukokonaisuuksien rakentaminen oli haastateltavien mukaan tärkeää.

Sillä tavalla mä ajattelen, että se (yhteensovittava johtaminen) tietysti haastaa sitä esimiestä tai johtajaa, mutta kyllä siinä se osaaminen pitää olla laajempaa. /J

Tutkimustuloksissa toimivan yhteistyön edellytykset kuvasivat jo toimivaa yhteistyötä ja sen edellytyksiä. Otollisen maaperän yhteistyölle luo vahvat rakenteet. Haastateltavat kuvasivat vahvojen koko maakunnan kattavien rakenteiden olevan tärkein edellytys toimivaan yhteistyöhön. Haastateltavat kuvaavat nyky-yhteistyön haasteena olevan sen, ettei yhteistyö ollut tarpeeksi systemaattista, vaan oli sidonnainen työntekijöiden aktiivisuuteen. Rakenteen puute vaikutti niin asiakkaiden saamiin palveluihin kuin väkivaltaa ehkäisevään työhön.

Yhteistyön rakenne, sen kirjaamisen ja siihen vastuuttamisen avulla yhteistyö pääsisi luontevasti tapahtumaan tulosalueiden ja hallintokuntien välillä, haastateltavat summaavat. Yhteistyön rakenne takaa sen, että tiukan aika- ja resurssipaineen alla yhteistyö ei jää muun työn jalkoihin. Yhteistyön rakenne turvaisi sen olennaisen seikan, että yhteistyötä ylläpidetään sinnikkäästi ja vastoinkäymisten edessä yhteistyöstä ei luovuta. Myös yhteistyötahojen sitoutumista haastateltavat pitivät tärkeänä toimivan yhteistyön edellytyksenä. Vaikka yhteistyön rakenteita tulee edelleen vahvistaa, nousi haastatteluissa myös esille, että yhteistyön rakenteissa löytyy jo hyviä käytäntöjä ja väyliä kehittämistyölle. Näille kehittämisen väylille ja yhteistyön rakenteille oli erään haastateltavan kuvaamana punainen lanka löydetty mutta se on vielä hentoinen ja kaipaa vahvistusta.

*Pitkäkestoinen yhteistyö, että ei pistetään niinku hanskoja nau-
laan eikä tiputeta rukkasia kädestä vaan että me ollaan täällä ja
tehdään yhteistyötä ja pienin askelin, aina niin joku ovi aukeaa ja
yhteistyö alkaa sujumaan. /J*

Opinnäytetyö käsitteli pääosin sosiaali- ja terveysalaa, mutta haastatteluissa tuli ilmi, että yhteistyön rakenteen tulisi kattaa sotealan lisäksi toimijoita laajemmin julkisista palveluista (mm. varhaiskasvatus, koulutoimi) ja sen tulisi huomioida niin kolmas sektori kuin yksityiset palveluntuottajat. Haastateltavien mukaan yhteistyön rakenne voisi käytännössä muovautua säännöllisten yhteistyötapaamisten, aktiivisen tiedottamisen ja kouluttamisen keinoin. Rakenteellisena puutoksena haastateltavat kertoivat, että yhteistyö ja velvollisuus siihen ei ole mainittu työnkuvissa. Rakenteiden kehittämisen osalta nousi myös esiin, että tärkeää on huomioida käytännön työhön sovellettavuus, eikä sortua vain tekemään rakennemuodostelmia, jotka ovat käytännön työhön soveltumattomia. Haastateltavat kuvasivat, että pienessä organisaatiossa on helpompaa muodostaa rakenteita kuin suuremmassa kokonaisuudessa. Tämän vuoksi tulevalle hyvinvointialueelle kehitettävän rakenteen toivottiin yhdistävän sekä paikallista että koko alueen kattavaa yhteistyötä.

On se raadollinen se semmoinen kenttätyön arki ja sitten se semmoinen jossain kirjoituspöydän takana laadittu semmoinen ideaalitaso kuinka näin ja näin hienosti asiat hoidetaan. Niin ne ei niinku sitten aina mätsää.. Musta tuntuu, että lähisuhdeväkivaltatyö ja tämä maisema on niinku just semmoinen tyyppinen joka on suuressa riskissä olla näissä se väliinputoajia. /J

Haastateltavien mukaan selkeät toimintamallit olivat yksi yhteistyön edellytys. Toimintamallit pitää olla yksikössä kaikkien työntekijöiden tiedossa. Työntekijävaihdosten yhteydessä yhteistyö ei saa loppua ja yhteistyön takana ei saa olla vain työntekijän oma osaaminen tai omistautuminen. Haastateltavien mukaan oli tilanteita, joissa yhteistyö liittyi yksittäisen työntekijän toimintaan ja hänen jäädessä pois tehtävästä yhteistyö tyrehtyi. Yksiköissä toimintamallit tulee olla kirjattuna, selkeästi esillä ja helposti työntekijöiden saatavilla. Pelkkä organisaatiota koskeva yhteinen ohjeistus oli harvoin riittävä, haastateltavat korostavat. Kirjatussa toimintamallissa voisi olla avattuna yksikön yhteistyön toimintatavat esimerkiksi prosessikaavion avulla. Yhteistyön toimintamallit tulee olla päivitettyinä niin, että ne tukevat työntekijää myös esimerkiksi organisaatiorakenteiden muutostilanteissa. Työyhteisössä vallitseva avoin keskustelun ilmapiiri tukee sitä, että toimintamallit rakentuvat aidosti toimiviksi ja niitä voidaan päivittää tarvittaessa.

Se (yhteistyö) niinku koetaan vaikeaksi ja pelottavaksi ja se myöskin torjutaan aika helposti joo ja sitten tietenkkin se, että jos ei ole sitä toimintatapaa välttämättä olemassa ihan semmoista toimivaa niin se vähäsen myöskin sitten haastaa sitä yhteistyötä. Että pitäisi olla ne rakenteet niin hyvin kunnossa, että se ei tulisi esteeksi. /J

Haastateltavien mukaan monia toimivia toimintatapoja oli jo luotu ja niitä tulisi aktiivisesti käyttää ja hyödyntää laajemmin. Esimerkiksi yhteistyötä tukevat tapaamiset joko tietyn teeman äärellä tai vapaammin yhteistyötahojen tuntemisen edistämiseksi ovat hyvänä pidettyjä käytäntöjä, joita haastateltavien mukaan voisi lisätä. Toimintamalleihin liittyvissä keskusteluissa esille nousi myös hyvien kokouskäytäntöjen merkitys. Informatiiviset kokouskutsut ja asialistat edistivät sujuvaa yhteistyötä. Yhteistyötapaamisten osallistujien tarpeenmukaisuuden harkinta oli edellytys onnistuneille tapaamisille.

Haastateltavien mukaan yhteistyötä tekevien toimijoiden tuli jakaa näkemys siitä, että lähisuhdeväkivallan torjuminen ja siihen puuttuminen oli tärkeää. Turvallisuuden lisääminen ja väkivallan vähentämisen tavoite loi pohjaa, jonka päälle yhteistyötä oli helppo rakentaa. Haastateltavien mukaan merkittävää oli myös, että yhteistyötahot ymmärsivät ilmiön monimutkaisen luonteen ja omaavat perustiedot lähisuhdeväkivallan riskeistä, ilmenemismuodoista ja auttamisen tavoista. Haastateltavat nostivat esiin myös, että yhteistyön tekemiseen

saattoi vaikuttaa ammattilaisen oma suhde lähisuhdeväkivaltaan ja mahdolliset omat kokemukset.

Että koska semmoinen niin kuin väkivalta, sen kokemukset ja ehkä nimenomaan eritoten niinku fyysisen väkivallan kokemukset omassa perhetaustassasi tai omassa lapsuudessa, ne on saattaa olla traumaattisia. Ja sit että ihmisiä sijoittuu yhteiskunnassa eri puolille ammatteihin ja heillä saattaa olla tämmöinen traumatausta ja se saattaa tehdä sen, että he ovat joko erittäin kiinnostuneita ja kykeneviä ja halukkaita työskentelemään niinku lähisuhdeväkivallan kitkemiseksi tai sen vähentämiseksi. Tai sitten ne ovat niitä, jotka niin kun eivät kestä sitä käsitellä tai eivät halua sitä nähdä ja tekevät saman minkä tekivät vaikka omassa lapsuudessaan, että sulkevat silmänsä ja korvansa siltä. Tuota tää varmaan yksilöiden kohdalla voi olla että selittää joskus sitä suhtautumista siihen. /J

Haastateltavat toivat esiin, että työntekokulttuureihin covid-19-pandemian myötä saapunut etätyöskentelyn lisääntyminen antoi uusia mahdollisuuksia. Kuitenkin koskettavan aiheen kanssa työskennellessä tuli haastateltavien mukaan muistaa myös inhimillisyyttä, kohtaamisen merkitys ja ammattilaisissa mahdollisesti heräävät tunteet, kuten edellinen lainaus tuo esiin. Ilmiön ymmärtämisen lisäämiseksi ajantasaisen tiedon jakaminen oli tärkeää. Lähisuhdeväkivallan ilmiöön liittyy useita eri tavalla eri toimintoja ohjaavia lakeja, jotka voivat haastaa yhteistyötä asiakastapauksissa.

Haastateltavien mukaan yhteistyötä piti ylläpitää tarpeeksi aktiivisesti. Vuoropuhelu eri toimijoiden kesken oli tärkeää ja sen ylläpitoa tulee vaalia. Yhteistyön kautta eri toimijoiden tunteminen lisääntyi, jonka myötä yhteistyön onnistuminen oli haastateltavien mukaan todennäköisempää. Haastateltavat nostivat myös esiin, että yhteistyön aktiivisuus tukee myös lähisuhdeväkivallan ilmiön näkyvyyttä ammattilaisten kesken. Eräs haastateltava pohti haastattelussaan myös omaa toimintaansa yhteistyön osalta ja kertoi, että oma toiminta verkostoissa vaikuttaa muihin toimijoihin ja peilautuu usein heidän toimintansa.

Viimeisenä onnistuneen yhteistyön edellytyksenä oli haastateltavien mukaan riittävä resurssi. Yhteistyön aloittamiseen ja sen jatkumiseen toimijoiden välillä vaikutti toimintakulttuurien, termistöjen/sanastojen ja näkökulmien eroavaisuudet ja näiden yhteen saattaminen ei tapahtunut hetkessä. Myös työntekijöiden vaihtuvuus kuluttaa resursseja, kun koulutetut työntekijät vaihtoivat työpaikkaa ja täytyi kouluttaa uusia tilalle. Riittävä resurssin antaminen liittyi johtamiseen.

Haastateltavat kuvasivat tärkeänä, että johdolta tuli oikeutus ja lupa yhteistyön tekemiseen, vaikka se veisi aikaa muilta tehtäviltä.

6.4 Työkalu

Haastateltavien mukaan, lähisuhdeväkivaltatyön johtamiseen ei ollut omaa työkalua esihenkilöiden käyttöön. Haastateltavat toivat esiin vaatimuksia työkaluun liittyen. Haastateltavien mukaan työkalu luominen oli tärkeää. Hyvänä ominaisuutena pidettiin sitä, että työkalu toisi selkeästi ja kootusti esiin työntekijöiden osaamisen. Työkalun toivottiin olevan sellainen, ettei täyttämisen aiheuta suurta vaivaa esihenkilölle. Tärkeä vaatimus työkalulle oli, että sen täytyy palvella käytännön työtä. Työkalun toivottiin tuovan yhteen ajankohtaista tietoa. Toiveena oli myös, että työkalu tukisi asiakastapausten kirjaamista ja raportointia. Eräs haastateltavat ehdotti, että työkalu toisi esihenkilöille esiin hänen vastuunsa lähisuhdeväkivaltatyön johtamisesta ja käytettävyyttä voisi lisätä se, että täytetyt työkalut tarkastettaisiin systemaattisesti.

No en tiedä, että olisi käytössä (työkalua lähisuhdeväkivaltatyön johtamiseen) ja herättää kyllä erittäin positiivisia ajatuksia. Eliikkä sehän olisi aivan loistava systeemi. Jos ajattelee, että mä niinku vertaan sitä nyt esimerkiksi johonkin perehdyttämiseen kun siinä on niinku ihan selkeästi asioita että tämä ja tämä ja koska tehdään ja miten tehdään ja mistä saat sen jonkun ohjeistuksen tai tai onko jotain koulutusta, mikä pitää käydä aina tietyin väliajoin jotakin, niin tähän olisi niinku aivan loistava. IK

Haastateltavat kertoivat, millainen työkalun pitäisi olla, että se toisi hyötyä lähisuhdeväkivaltatyön johtamiseen. Haastateltavien mukaan tsekkaus/tarkistuslista toisi hyötyä lähisuhdeväkivaltatyön johtamiseen. Tarkastuslistat kuvattiin olevan hyviä helpottamaan työtä ja tukemaan muistia monimuotoisten työtehtävien keskellä. Hyödyllinen työkalu olisi haastateltavien mukaan myös tarpeeksi informatiivinen ja omia palvelupolkuja kuvaava. Hyödyllinen työkalu selkeyttäisi vastuunjakoja, esimerkiksi avainhenkilön ja esimiehen tehtävät perehdytyksessä olisi tarpeellista sopia ja kirjata työkalun avulla. Tämä voisi lisätä yksikkötasolla rakenteen muodostumista lähisuhdeväkivaltatyölle.

Työkalun avulla esihenkilön työn suunnitelmallisuus lähisuhdeväkivaltatyön johtamisessa tulisi lisääntyä. Työkalun olisi haastateltavien mukaan hyödyllistä huomioida myös tekniset seikat, eli työ sopimukseen kirjattavat asiat ja

muut erikseen sovitut asiat. Työkalusta toivotaan apua myös siihen, että esihenkilö voisi aiempaan paremmin huomioida työntekijän jaksamisen esimerkiksi työnohjauksen ja vertaistuen näkökulmista. Työkalun olisi myös hyvä edistää (säännöllistä) koulutusta. Työkalu, jonka avulla esihenkilö voisi jäsentää omaa työtään olisi hyödyllinen haastateltavien mukaan.

Sit siinä olisi esimiehillekin sellainen tsekkauslista, että mitä pitäisi ainakin tietää ja että onko sitä osaamista nyt sillä omalla henkilöstöllä niinku esimerkiksi lähisuhdeväkivallan tunnistamiseen tai siihen ohjaukseen, että kyllä semmoinen niinku varmaan osaamisen varmistaminen ja että onko siellä tosiaan työntekijäpuolella semmoinen selkeä toimintamalli tai prosessi. /J

7 JOHTOPÄÄTÖKSET

Aiemmin Nipuli (2019, 54) on nostanut esiin lähisuhdeväkivaltatyön rakenteiden kehittämistarpeen, ja samaa kertoivat tämän opinnäytetyön tulokset. Toinen selkeä yhtäläisyys aiempaan tutkimustietoon oli opinnäytetyön tutkimustulos siitä, että lähisuhdeväkivallan ilmiön tuntemisessa, tunnistamisessa ja puuttumisessa on edelleen puutteita sosiaali- ja terveydenhuollossa. Esimerkiksi Nietolan (2011, 122–123) ja Notkon ym. (2021, 19–21) tutkimustulokset sekä Piispan ym. (2012, 20) selvitys nostavat esiin lähisuhdeväkivallan ilmiöosaamisen vahvistamisen tärkeyttä. Opinnäytetyön tutkimustuloksissa ilmiöosaamisen vahvistumista toivottiin niin työntekijöiden kuin esihenkilöiden keskuudessa.

Opinnäytetyön tutkimustulokset antoivat myönteistä kuvaa siitä, että yhteistä linjaa lähisuhdeväkivaltatyöhön haettu ja löydetty. Monia toimivia käytäntöjä oli olemassa maakunnallisesti. Tällaisia olivat esimerkiksi toimiva avainhenkilöjärjestelmä, väkivaltatyön ohjausryhmä ja asiakaspolkuja yhteisesti pohtivat verkostot. Tutkimustulosten mukaan myös valtakunnallisiin verkoihin kuuluminen antoi tukea lähisuhdeväkivaltatyölle Etelä-Savossa. Mcveanin ym. (2018, 155) mukaan toimintatavat tulee määritellä johtotasolta. Opinnäytetyön tutkimustulosten mukaan johtajat tunsivat merkityksensä lähisuhdeväkivaltatyön johtamisessa toimintamalleja rakentaen ja vahvistaen. Vaihtelua tutkimustuloksissa oli siinä, kuinka paljon johtajat lähisuhdeväkivaltatyön johtamista työssään priorisoivat, joten sille jäävä aika oli johtajakohtaista.

Ensimmäinen tutkimuskysymys koski lähisuhdeväkivaltatyön koordinointia kysyen, millä tavoin lähisuhdeväkivaltatyön koordinointi tapahtuu Viola ry:n toiminta-alueella? Etelä-Savossa lähisuhdeväkivaltatyön koordinointi tapahtui neljän tiiviistä yhteistyötä tekevän koordinaattorin toimesta. Kukaan koordinaattoreista ei hoitanut ainoastaan koordinaattorin tehtävää, vaan koordinaattorin työ oli osa omaa laajempia työnkuvia. Koordinaattoreiden työnkuviin kuului joko asiakastyötä, esihenkilötehtäviä tai niiden yhdistelmää. Lähisuhdeväkivaltatyön koordinaattorin tehtävän hoitamiseen varattu työaika vaihteli. Järjestöpuolen koordinaattorin panos koordinointiin oli työajallisesti suurin ja kolmen muun koordinaattorin panos lähisuhdeväkivaltatyön koordinointiin oli pienempi, noin 10–25 % työajasta.

Koordinaattoreiden työhön kuului yhteistyötä eri toimijoiden kanssa, tiedottamista, ilmiöön liittyvää kouluttamista ja vaikuttamistyötä sekä suurimmalla osalla myös asiakastyötä. Koordinaattoreiden työssä oli paljon elementtejä, jotka ovat mainittu Lähisuhde- ja perheväkivallan ehkäisy ja koordinaattorin tehtävänkuvamallissa (2013, 14–17). Toisaalta mainitussa julkaisussa kehoitetaan muodostamaan koordinaattorin tehtävänkuvan työaika niin, että sen hoitaminen olisi mahdollista. Tässä olisi kehittämisen paikka opinnäytetyön tutkimustulosten perusteella. Tutkimustulosten mukaan koordinaattoreiden työtä tukivat toimiva verkostoyhteistyö ja esimiehen tuki. Koordinaattorin työssä tärkeää oli myös Viola ry:n läsnäolo lähisuhdeväkivaltatyön verkostoissa ja tiivis yhteydenpito toisiin koordinaattoreihin ja heiltä saatu tuki. Tutkimustulokset viittaavat siihen, että koordinaattoreiden perehdytykseen voisi panostaa nykyistä enemmän.

Koordinaattoreiden työtä haastoi aikapaine ja se, miten paljon tietoa pitää lähisuhdeväkivallan aiheesta pitäisi tuottaa ja pystyä jakamaan eri toimijoille. Koordinaattorin oman perustehtävän vaatimukset haastoivat myös lähisuhdeväkivaltatyön koordinointia ajoittain. Aikaa koordinoinnin hoitamiseen ei aina ollut niin paljon kuin olisi toivottavaa. Aiempia tutkimustuloksia mukaillen (Skaffari ym. 2021, 17; Notko ym. 2021, 19–21) lähisuhdeväkivallan ilmiön tuntemisessa oli haasteita myös haastateltujen koordinaattoreiden mukaan. Koordinaattorit kertoivat haasteelliseksi myös sen, että koordinaattorin työskentely ei ollut tuttua kaikille toimijoille. Lähisuhde- ja perheväkivallan ehkäisy

ja koordinaattorin tehtävänkuvamalli (2013, 10–11) kannusti informoimaan muita toimijoita tarpeeksi usein koordinaattorin toiminnasta.

Lähisuhdeväkivaltatyön rakenteiden puute haastoi koordinaattorin työtä. Samaa rakenteellista pulmaa on tuonut esiin muun muassa Husso ym. (2021, 356). Myös Amnestyn (2021) vetoomuksessa nousee esiin, että yhteiskunnan rakenteet voivat haitata yksilöiden avun hakemista lähisuhdeväkivaltaan. Selkeän rakenteen puuttuminen voi johtaa siihen, että koordinaattorin energia ja aika kuluvat vain tiedottamiseen ja oman paikan etsimiseen rakenteissa. Ihanteilanteessa aika kuluisi yhteisen tavoitteen eteen työskentelemiseen.

Opinnäytetyön toinen tutkimuskysymys liittyi lähisuhdeväkivaltatyön johtamiseen ja kysyi, miten lähisuhdeväkivaltatyötä johdetaan sosiaali- ja terveystalalla? Tähän kysymykseen tulokset syntyivät pääosin johtajien vastauksista, vaikka aihetta käsiteltiin lyhyesti myös koordinaattoreiden kanssa. Tässä opinnäytetyössä johtajat kuvasivat lähisuhdeväkivaltatyön johtamisen pitävän sisällään arjessa tapahtuvaa käytännön johtamista, asenneilmapiiriin vaikuttamista, niin että lähisuhdeväkivalta ilmiö pysyy mielissä ja että siihen liittyvät koulutukset ovat työntekijöiden tiedossa.

Tutkimustulosten mukaan lähisuhdeväkivaltatyön johtamiseen liittyi vahvasti kokonaisuusien hallinta. Täytyi hallita koko johdettava kokonaisuus, jotta kykeni luomaan resurssit lähisuhdeväkivaltatyölle. Kiinnostavaa johtopäätös on, että koska lähisuhdeväkivaltatyön johtamista ei ole määritelty tai kirjattu työnkuvaan; sen johtaminen on kokonaan johtajan itsensä varassa. Onko näin hyvä vai pitäisikö tätä muokata, aiheutti hajontaa haastateltavien vastauksissa. Haastateltavat kertoivat, että työnkuvaa ei voi määrittää liian tarkaksi. Toisaalta ilman kirjausta tehtävän kuvaan lähisuhdeväkivaltatyön johtamisesta, voi Istanbulin sopimuksen toimeenpanosuunnitelmassa (Riski & Viuko 2022, 56) mainittu GREVIO:n kehoitus turvallisuusjohtamisen vahvistamisesta jäädä toteutumatta johtajan työssä. Etelä-Savon alueella väkivaltatyön ohjausryhmän kautta johtajat saivat tukea myös lähisuhdeväkivaltatyön johtamiseen.

Opinnäytetyön tutkimustulosten mukaan johtajat odottivat työntekijöiltä ilmiön tuntemista, varhaista puuttumista ja yksiköiden omien prosessien tuntemista. Esihenkilöiltä odotettiin ilmiön laajaa ymmärtämistä, osaamisen ylläpitämistä ja

yksikön prosessien tuntemista sekä vastuun kantamista prosessien kehittämistä. Avainhenkilömalli oli laajasti Etelä-Savon alueella toiminnassa ja tulosten mukaan tahtotila oli avainhenkilötoiminnan ylläpitäminen, jopa vahvistaminen. Johtamisen tulee tukea systemaattisesti väkivaltatyön onnistumista (Lähi-suhde- ja perheväkivallan ehkäisy kunnassa ja koordinaattorin tehtäväkuva malli 2013, 7–8).

Opinnäytetyön tutkimustulosten mukaan koordinaattoreille lähisuhdeväkivaltatyön johtaminen oli usein niukkaa. Sama tulos koski sekä koordinaattorin tehtävää että yksiköiden arjessa tapahtuvaa johtamista. Poikkeuksen teki lähisuhdeväkivaltaan keskittynyt järjestö, jossa aihealueen johtaminen on luontevampaa. Työntekijöiden keskuudessa Nietola (2011, 105) ja Väänänen (2021, 60) kuvaavat oman työtehtävän kosketuspinnan lähisuhdeväkivaltaan vaikuttavan taitoon kohdata ilmiö asiakastyössä. Saman suuntaiset ovat opinnäytetyön tutkimustulokset koskien lähisuhdeväkivaltatyön johtamista. Koordinaattorit nostivat esille jo aiemmin johtopäätöksissä esillä nousseen rakenteiden merkityksen myös peilaten lähisuhdeväkivaltatyön johtamiseen. Onnistuneen lähisuhdeväkivaltatyön johtamisen he kertoivat liittyvän toimiviin rakenteisiin käytännössä esimerkiksi tiedonkulun osalta. Koordinaattorit toivoivat lähisuhdeväkivaltatyön johtamisen kehittämistä: tehtäväkuvien päivittämistä niin, että ne huomioisivat lähisuhdeväkivaltatyön johtamisen sekä tilastointiin ja kirjaimiseen parannuksia.

Tutkimuksessa haastateltavat pohtivat koordinoinnin ja johtamisen yhtymäkohtia ja haastateltavien mukaan ne eivät olleet selkeät. Opinnäytetyön tutkimustulosten mukaan koordinoinnin ja johtamisen yhteys oli olemassa ja osin hyvin toimivakin. Avainhenkilöasioiden hoitamisessa löytyi jonkin verran säännönmukaisuutta. Tällöin esihenkilö ja koordinaattori tekivät yhteistyötä koordinoitujen avainhenkilöiden koulutusta. Opinnäytetyön tutkimustulokset viittaavat siihen, että yhteistyö on enemmän henkilöiden oman aktiivisuuden kuin olemassa olevan rakenteen varassa. Husso ym. (2021, 350) korosti palvelujärjestelmän rakenteellisen kehittämisen merkitystä, jotta avun saaminen mahdollistuisi kaikille asiakkaille.

Kolmas tutkimuskysymys liittyi yhteistyöhön, josta haluttiin selvittää: millaista on lähisuhdeväkivaltatyöhön liittyvä yhteistyö johtajien ja koordinaattoreiden

työtehtävissä? Opinnäytetyön tutkimustulosten mukaan yhteistyötahot olivat monenlaisia ja yhteistyö verkostot levittyivät laajalle. Haastateltavat nostivat esiin, että mahdollisimman laajalle levittäytynyt ja usean toimijan kattava verkosto oli tärkeä ja loi pohjan yhteistyölle. Nipulin (2019, 32–33) mukaan toimivat käytännöt lähisuhdeväkivaltatyössä vaativat monialaista yhteistyötä onnistuakseen toimimaan hyvin.

Tutkimuksen mukaan haastateltavien yhteistyötahot koostuivat pääosin sosi-
aali- ja terveysalalta mutta mukana oli myös julkisen sektorin, poliisin, järjestö-
jen ja yhteisöjen toimijoita, joskus myös valtakunnallisia toimijoita, esimerkiksi
THL:n edustajia. Johtopäätösten mukaan yhteistyö oli pääosin toimivaa. Yh-
teistyötahot tunsivat toisessa melko hyvin. Haastateltavat pitivät toistensa tun-
temista yhtenä yhteistyön onnistumisen edellytyksenä. Haastatteluissa kerrot-
tiin että, yhteistyön toimintatapoja on kehitetty Etelä-Savon alueella kaksi vuo-
sikymmentä, ja että paljon toimivia yhteistyötapoja on käytössä. Tätä suuntaa
pidettiin hyvänä, mutta kehittämistyötä tuli tehdä edelleen.

Opinnäytetyön tutkimustulosten mukaan merkittävänä työmuotona yhteis-
työssä oli väkivaltatyön ohjausryhmä. Sen lisäksi toimi muita tärkeitä verkos-
toja erilaisilla kokoonpanoilla. Asiakastyön äärellä tehtiin yhteistyötä useiden
toimijoiden kanssa ja tätä yhteistyötä pidettiin tärkeänä asiakkaiden palvelu-
polkujen kehittämiseksi. Halme ym. (2014, 106) tuovat esiin, että yhteistoi-
minta on tärkeää, sillä toisten palveluiden tunteminen vahvisti sitä, kuinka
työntekijä pystyi asiakasta ohjaamaan.

Opinnäytetyön tutkimustulosten mukaan yhteistyön lähijohtaminen piti sisäl-
lään luvan antamista yhteistyölle, resurssin järjestämistä ja rakenteiden luo-
mista. Työntekijöiltä odotettiin kouluttautumista ja tietoisuutta omasta tehtä-
västään erilaisissa yhteistyökäytännöissä. Pääosin työntekijöille haluttiin antaa
mahdollisuus osallistua yhteistyöhön muiden toimijoiden kanssa. Haastateltu-
jen johtajien välillä oli vaihtelua siinä, kuinka aktiivisesti he yhteistyöhön kan-
nustivat. Aktiivisuus liittyi usein aika- ja resurssipaineisiin. Perälä ym. (2011,
105–106) tutkimustulosten mukaan toimialajohtajat sote- ja opetuspuolelta pi-
tivät esihenkilön työntekijöille antamaa tukea tärkeänä yhteistyötä edistävänä
tekijänä. Myös Mcveanin (2018, 154) tutkimustulosten mukaan johdon

sitoutuminen yhteistyöhön solmittujen sopimuksien kautta vaikuttaisi positiivisesti yhteistyöhön työntekijöiden kesken.

Kansainvälisistä ihmisoikeussopimuksista muun muassa Istanbulin sopimus suosittaa laajaan moniammatilliseen yhteistyöhön väkivallan torjumiseksi (Riski & Viuhko 2022, 7–10). Opinnäytetyön haastatteluissa konkreettisina keinoina yhteistyön tukemiseen esitettiin esimerkiksi toimijoiden yhteisten tapoamisten järjestäminen tunnettavuuden parantamiseksi sekä työntekijöiden että esihenkilöiden kesken. Kun Perälän ym. (2011, 115) tutkimustulokset niin opinnäytetyön tutkimustulokset toivat esiin, että yhteistoiminta tapahtui enemmän toimialan sisällä kuin toimialojen välillä.

Yhteistyön rakenteellisuuden puute nousi useiden haasteltujen huolenaiheeksi. Vaikka yhteistyö sujui pääosin hyvin, niin johtopäätösten mukaan yhteistyö liittyy enemmän yksittäisten henkilöiden aktiivisuuteen kuin rakenteeseen yhteistyön taustalla. Näin ollen yhteistyö oli haavoittuvainen ja kärsi esimerkiksi henkilöstövaihdostilanteissa. Aiemman tutkimustiedon (Macvean 2018, 153–154) valossa esille noussut yhteisten tavoitteiden luominen tuli esiin tässä tutkimuksessa, mutta haastateltavat eivät nostaneet sitä erityisen merkittäväksi. Sen sijaan selkeät toimintamallit nousivat opinnäytetyön tutkimustuloksissa tärkeäksi. Yhteistyötä ja -toimintaa aiemmin tutkineet Perälä ym. (2011, 115) huomasivat, että yhteistyö vaati taustalleen yhteisesti sovitun toimintatapoja.

Opinnäytetyön tutkimustulosten mukaan palveluiden yhteensovittamista tehdään asiakkaan palvelupolkuja pohtimalla kehittämällä. Yhteensovittava johtaminen Perälän (2011, 30) prototyypin mukaan ei ollut vielä arkipäivää. Yhteensovittava johtaminen liittyy enemmän tulosalueen alla tapahtuvaan kehittämiseen kuin laajempaan asiakaskeskeiseen toimintaan. Sama havainto nousi esiin Hujalan ym. (2020a) tutkimuksessa. Opinnäytetyön tutkimustulosten mukaan, yhteensovittavan johtaminen vaatii nöyryyttä ja avoimuutta. Haastateltujen mukaan monenlaisten palveluiden johtaminen oli haasteellisempaa kuin yksittäisen toiminnon.

Tutkimustulosten numeroarviointi kuvasi melko hyvin sitä, mitä haastateltavat kertoivat lähisuhdeväkivaltatyön koordinoinnista ja johtamisesta.

Numeroarviointi antoi kuvan siitä, että tilanne ei ole huono ja paljon oikeita toimia tehdään. Koordinoinnin arvioinnissa keskiarvo oli 7,4 kuvaten sitä, että koordinointi hoitui melko hyvin. Kiitettäväksi ei kukaan koordinoinnin nykytilaa arvioinut. Johtamisen arvioinnit keskittyivät pääosin hyvän ja välttävän väli- maastoon, keskiarvona 6,8. Johtaminen sai yhden lähes kiitettävän numeron. Johtamisessa tehtiin paljon hyvää, mutta haastateltavien mukaan resurssien niukkuus, rakenteen puute ja ilmiöosaamisen puutteet pitivät arvioinnin maltillisena.

Lähisuhdeväkivaltatyön tulevaisuus

Opinnäytetyön tutkimustulokset kuvasivat nykyhetken lisäksi lähisuhdeväkivaltatyön koordinoinnin ja johtamisen tulevaisuuden mahdollisuuksia. Tietoon perustuvaa johtamista pidettiin onnistuneen johtamisen kulmakivenä. Tulevaisuuden toiveina nousivat esiin vahvat rakenteet lähisuhdeväkivaltatyölle. Rakenteiden vahvistaminen tukisi sekä esihenkilöiden että ylemmän johdon toimintaa. Tutkimustuloksissa nousi esiin tahtotila yhteistyön rakenteiden vahvistamiseen ja toimintatapojen kehittämiseen. Kansainvälinen GREVION asiantuntijaryhmä suosittaa Suomessa kehittämään toimintaa ja lisäämään ammatilaisten tekemää yhteistyötä asiantuntemuksen vahvistamiseksi (GREVIO 2019, 61). Nipulin (2019, 32–33) mukaan perustavanlaatuisen edellytys toimiville käytännöille on toimiva monialainen yhteistyö.

Johtopäätösten mukaan rakenteen vahvistaminen voisi käytännössä tarkoittaa yhteistyössä tavoitteiden ja toimintatapojen sopimista ja yhteisten tapaamisten lisäämistä joko lähi- tai etätapaamisina. Toinen rakenteellinen muutos olisi tehtävänkuvien päivittäminen niin, että kirjattaisiin lähisuhdeväkivaltatyö työnkuviiin. Tämä voisi omalta osaltaan edistää väkivaltatyön systemaattisuuden toteutumista ja rakennetta. Myös Laitinen ja October (2021) kannustavat pohtimaan väkivaltatyön ja sen kehittämis- ja koordinoitivastuun sisällyttämistä soteammattilaisten työnkuviiin.

Toinen tulevaisuuden merkittävä kehityskohde oli koordinoinnin vahvistaminen hyvinvointialueen käynnistyessä. Koordinointia tukemaan toivottiin rakenteellinen kehityskaskel, joka ankkuroisi lähisuhdeväkivaltatyön koordinoinnin osaksi sosiaali- ja terveysalan organisaatiota. Vaikka tulosten mukaan nykyinen

neljän koordinaattorin malli oli monilta osin toimiva; resurssit tällä tavoin eivät antaneet mahdollisuutta tehdä koordinaattorin työtä tarpeeksi aktiivisesti. Koordinointiin panostaminen hyvinvointialueella voisi tutkimustulosten mukaan tarkoittaa yhtä hyvinvointialueen koordinaattoria tai se tehtävä voisi olla jaettu usealle henkilölle. Vaikka koordinoinnin tehtävä keskitettäisiin maakunnallisesti, tärkeänä pidettiin paikallisiin toimijoihin yhteistyön ylläpitämistä ja olemassa olevien verkostojen säilyttämistä.

Opinnäytetyön tutkimustuloksissa koordinointia pidettiin tärkeänä osana onnistunutta lähisuhdeväkivaltatyön kokonaisuutta. Väänäsen (2021, 42–43) mukaan koordinaattorin tehtävä on merkityksellinen lähisuhdeväkivaltatyön juurruttamisessa organisaatioon. Opinnäytetyön tutkimustuloksissa koordinoinnin sijoittamiseen minkään tietyn hallinnonalan alle ei kerrottu vaatimusta. Esille nousi joitakin ehdotuksia, kuten kehittämistoiminnan tai muiden erityistoimintojen joukkoon liittämistä. Tutkimustulosten mukaan avainhenkilöiden aiempaa aktiivisempi tukeminen ja selkeä vastuunjako esihenkilöiden kanssa voisi tulevaisuudessa kuulua koordinaattorin työtehtäviin, mikäli resurssi tähän saadaan. Omaa budjettia lähisuhdeväkivaltatyölle oli kaavailtu joissakin organisaatioissa. Tahtotila oman budjetin saamiseen hyvinvointialueelle oli suuri.

Ilmiöosaamisen vahvistaminen nousi esiin monissa vastauksissa ja monissa kohdin aineistoa, kuten myös useissa aiemmissä tutkimuksissa (Piispa ym. 2012, 26–27; Kuuskorpi 2021, 18; Husso ym. 2021, 350). Haastateltavat kuvasivat aiemman tutkimustiedon (mm. Väänänen 2021, 60; Piispa ym. 2012, 38) tapaan, että lähisuhdeväkivallan tunnistaminen oli tärkein väylä varhaiseen lähisuhdeväkivaltaan puuttumiseen ja työntekijän systemaattinen toiminta lisäsi onnistuneen tunnistamisen mahdollisuuksia. Halua ilmiöosaamisen lisäämiseen haastateltavilla oli, keinoina kerrottiin olevan koulutuksen ja lähisuhdeväkivallan aiheen esillä pitäminen.

Ewaldsin (2011, 152–153) mukaan tukeakseen väkivallan ehkäisyä, johdon tulee ymmärtää ilmiön ongelmallisuus ja luoda visio tehdyn työn tuloksista. Johto sitouttaa ja antaa sekä valtuudet ja etenkin paikallisen toiminnan onnistumisessa johdon tehtävä on keskeinen. Opinnäytetyön tutkimustuloksien mukaan lähisuhdeväkivallan ilmiöosaamisen vahvistaminen tapahtuu esihenkilöiden johdolla. Esihenkilöillä ei ole varsinaista lain säätlemää pakkoa

velvoittaa työntekijöitä kouluttautumaan ja puuttumaan lähisuhdeväkivaltaan. Kuitenkin Lähisuhde- ja perheväkivallan ehkäisyn suosituksissa (2008, 10) suositellaan turvaamaan henkilökunnan lähisuhdeväkivallan ilmiöosaaminen kouluttamalla henkilöstöä aktiivisesti.

8 LÄHISUHDEVÄKIVALTATYÖN JOHTAMISEN TARKISTUSLISTA

Opinnäytetyössä kehitetty työkalu nimettiin Lähisuhdeväkivaltatyön johtamisen tarkistuslistaksi. Sen tarkoitus on auttaa esihenkilöitä huomioimaan lähisuhdeväkivaltatyön johtaminen omissa palveluissaan sosiaali- ja terveysalalla. Tarkistuslistan kysymysten avulla esihenkilö voi konkreettisesti tarkistaa, kuinka lähisuhdeväkivaltatyötä toteutetaan kyseisessä palvelussa. Tarkistuslistan ohkeen luotiin tukimateriaali vahvistamaan työkalun käytettävyyttä. Tukimateriaali ohjaa työkalun käyttöä. Kehitettyyn tarkistuslistaan voi tutustua tarkemmin opinnäytetyön liitteessä 5.

Tutkimustulosten mukaan opinnäytetyössä kehitetyn kaltaista työkalua ei ole ollut aiemmin käytössä. Merkittävänä pidettiin työkalun käytännön työhön sovellettavuutta. Työkalun toivottiin tukevan esihenkilön työtä. Tarkistuslistatyyppinen työkalu aiheutti haastateltavien keskuudessa kannatusta, kunhan se olisi tarpeeksi selkeä. Haastateltavien toiveet ovat muokattu tarkistuslistassa kysymyksien muotoon. Tarkistuslistaan muodostui kysymyksiä, johon tuli vastata ”kyllä”, ”ei” tai ”selvitän asian” sekä sanallisesti vastattavia kysymyksiä. Tärkeitä ominaisuuksia työkalulle olivat, että se selkiyttäisi vastuunjakoa, edistäisi systemaattisuutta ja jäsentäisi omaa työtä. Nämä haastateltavien vaatimukset on pyritty huomioimaan niin, että tarkistuslistan kysymyksiin vastaaminen ohjaa työnjakoa ja jäsentää eri työntekijöiden työtä. Tarkistuslista on pyritty pitämään tarpeeksi selkeänä, jotta sen täyttäminen ei aiheuta liiaksi vai-
vaa.

Tarkistuslistassa on seitsemän kysymystä, joiden avulla esihenkilön johtaman palvelun lähisuhdeväkivaltatyön osuus tulee konkreettisesti näkyviin. Tarkistuslistan kysymykset täyttämällä työnjako yksikössä selkiintyy. Tarkistuslistaa voi käyttää kuka esihenkilö tahansa. Yksikön toimintaa voi kehittää tarkistuslistaa täyttäessä esiin nousseiden huomioiden perusteella.

Kokonaisvaltaisempaa hyötyä tarkistuslistasta antaa, jos täytettyjen tarkistuslistojen vastaukset koottaisiin säännöllisin väliajoin yhteen ja tarkasteltaisiin kokonaisuutta.

Tarkistuslistan selkeyttä vahvistavat esitestauksessa esiin nousseet ja korjatut epäkohdat rakenteessa ja käytetyissä sanamuodoissa. Tarkistuslistan yhteyteen luotu tukimateriaali ohjaa kysymyksiin vastaamista ja opastaa siihen mistä tarvittavaa tietoa voi hankkia. Tarkistuslista on toimitettu Etelä-Savon alueen lähisuhdeväkivaltatyön koordinaattoreille. Koordinaattorit saivat tarkistuslistan sekä Microsoft Word-asiakirjana että PDF-tiedoston muodossa (täytettävä lomake). Tietoteknisesti tarkistuslista oli ensin vain Microsoft Wordin muodossa. Käytössä olevien ohjelmien erilaisuuden vuoksi päädyttiin siihen, että PDF-muodossa oleva lomake toimisi parhaiten eri organisaatioiden käytössä. Organisaatioiden vastuulle jää lomakkeen käytön tekniset sopimukset, esimerkiksi tulostetaanko lomake vai tallennetaanko se tietokoneille.

9 POHDINTA

Lähisuhdeväkivallan ilmiön ajankohtaisuus on valitettavan suuri. Jo 2013 suositukset nostivat esiin lähisuhde- ja perheväkivaltaan puuttumisen erittäin tärkeäksi tapahtuneiden lapsi- ja perhesurmien valossa (Lähisuhde- ja perheväkivallan ehkäisy kunnassa ja koordinaattorin tehtäväkuvamalli 2013, 4.) Piispan ym. (2012, 26–27) perhesurmia käsittelevässä selvityksessä lähisuhdeväkivaltatyön merkityksellisyyttä korostettiin ja laajaa yhteistyötä kehoitettiin lisäämään. Husso ym. (2021, 350) totesivat covid-19-pandemian aikana lähisuhdeväkivaltatyötä tutkiessaan, että rakenteellista kehittämisyyttä tarvitaan, jotta lähisuhdeväkivallan osapuolia voitaisiin tulevaisuudessa auttaa aiempaa paremmin. Opinnäytetyön tuloksia voidaan hyödyntää paremman yhteistyön ja ilmiöosaamisen sekä rakenteiden vahvistaminen tukena.

Kuten johtopäätösten kappaleessa kerrotaan, opinnäytetyön tutkimuskysymykset saivat vastaukset ja tutkimustulosten myötä lähisuhdeväkivaltatyön koordinoinnin ja johtamisen kokonaisuudesta muodostui käsitys Etelä-Savon alueella. Opinnäytetyön tutkimustulokset kuvaavat kolmea isoa teemaa: lähisuhdeväkivaltatyön koordinointia ja johtamista sekä yhteistyötä. Näiden lisäksi

tulokset antoivat tietoa tarkistuslistan kehittämistä varten. Laajoista tuloksista muodostui kokonaisuus, jonka keskiössä ovat lähisuhdeväkivallan ilmiöosaamisen parantaminen, vahvojen rakenteiden muodostuminen ja koordinoinnin resurssien lisääminen.

Opinnäytetyön tutkimustuloksissa kuvattiin lähisuhdeväkivaltatyön edistäjänä asenneilmapiirin ylläpitämistä, jotta lähisuhdeväkivallan ilmiön tunnistamiseen pyritäisiin aktiivisesti. Toisaalta haastateltavat nostivat myös esiin, että ilmiö on tunneherkkä ja voi koskettaa työntekijöitä henkilökohtaisesti. Työntekijöissä heräävät tunnereaktiot tulee huomioida, kun työskennellään naisiin kohdistuvan väkivallan aiheessa, myös Ewalds (2011, 155–156) muistuttaa. Johtajalta vaaditaan siis hyvää tilanteenlukutaitoa. Myös työntekijöiden tunteminen voi nee tukea tunneherkän aiheen johtamista.

Opinnäytetyön tulosten pohjalta kehitetty Lähisuhdeväkivaltatyön johtamisen tarkistuslista ohjaa lähisuhdeväkivaltatyön johtamista käytännönläheisesti. Tarkistuslista täyttää useimmat haastateltavien vaatimukset. Sen käyttöominaisuuksia on esitetattu ja sen myötä paranneltu tarkistuslistaa toimivuuden varmistamiseksi. Osa haastateltavista toi esiin toiveita siitä, että kehitettävä työkalu vastaisi tilastoinnin puuttumiseen lähisuhdeväkivaltatyön osalta. Siihen tarpeeseen tarkistuslista ei tässä kohtaa pysty. Lähisuhdeväkivaltatyön tilastointi on niin iso kokonaisuus, että siihen sosiaali- ja terveydenhuolto valtakunnallisesti ei ole löytänyt vielä vastausta. Näin ollen opinnäytetyössä ei tilastoinnin kaltaista isoa kokonaisuutta voida ratkaista.

Kehotus paneutua hallintoalojen yhteistyöhön lähisuhdeväkivaltatyön ennaltaehkäisyn kehittämiseksi ja siihen puuttumisen edistämiseksi on merkittävä (Lähisuhde- ja perheväkivallan ehkäisyn suositukset 2008, 12; Nipuli 2019, 54). Notko ym. (2021, 20–21) kannustivat jatkotutkimusaiheissaan selvittämään väkivaltatyön johtamiskäytäntöjä ja rakenteita. Koordinoinnin merkitystä pidetään valtakunnallisesti tärkeänä, joten vuonna 2022 tullaan julkaisemaan kansalliset uudet ohjeet tukemaan väkivallan vastaisen työn koordinoitua (Laitinen & October 2021). Opinnäytetyö vastasi toimeksiantajan ja koulutusorganisaation vaatimusten lisäksi valtakunnalliseen kehittämiskohteeseen.

9.1 Tutkimuksen eettisyys

Tutkimuksen tekeminen nivoutuu koko prosessin ajan hyvän tieteellisen käytännön, eli tutkimusetiikan ympärille (Vilka 2021, 41). Hyvä tieteellinen käytäntö on ohjeistus, jonka on laatinut Tutkimuseettinen neuvottelukunta ja suomalainen tiedeyhteisö. Sen tavoitteena on viedä eteenpäin hyvää tieteellistä käytäntöä ja pitää huolta, että loukkausepäilyt käsitellään asiallisesti. Hyvän tieteellisen käytännön mukaan tutkimuksen tulee noudattaa tiedeyhteisön toimintatapoja. Tutkimuksissa käytetään tieteellisen tutkimuksen kriteerien mukaisia, eettisesti läpinäkyviä ja tarkastelun kestäviä menetelmiä. Tutkimus tulee myös suunnitella asianmukaisesti sekä toteuttaa ja raportoida vaatimusten edellyttämällä tavalla. (Hyvä tieteellinen käytäntö s.a.)

Vilkan (2021, 41–43) mukaan tutkimusetiikka läpileikkaa tutkimusta ajallisesti aina työn ideoinnista valmiiseen raportointiin ja tiedotukseen asti. Tutkimuksen aikana eettinen toimintaa liittyy sujuvaan ja rehelliseen yhteistyöhön eri toimijoiden kanssa, asianmukaisiin tiedon hankintaan ja analysointimenetelmiin ja tutkimustulosten hallintaan. Tutkijan tulee suhteuttaa oma osaaminen tiedon hallinnan ja tutkimusmenetelmien osalta tutkimustyöhönsä. (Vilka 2021, 41–43.) Opinnäytetyössä käytetyt tutkimusmenetelmät olivat tieteellisen käytännön mukaisia ja valittu niin, että ne ovat hallussani riittävän hyvin.

Valitsemani tutkimusmenetelmät sopivat lähisuhdeväkivaltatyön koordinoimiseen ja johtamiseen selvittämiseen hyvin. Laadullisten metodien avulla tutkittavien ääni pääsi aidosti kuuluviin. Tutkimukseen tuli sekä tarkkaa tietoa nykytilanteesta että haastateltavien ajatuksia ja toiveita tulevaisuuden ratkaisuista. Kiviniemen (2018, 76–80) mukaan aineiston keruun aikana tutkija usein pyrkii samaan kuvan tutkittavien ajatusmaalimasta. Haastateltavien valinta palveli tarkoitustaan. Tieto tuli niiltä henkilöiltä, jotka aiheen parissa toimivat. Haastattelutavat olivat haastatteluiden aikana aktiivisia ja tuottivat tietoa halutusta aiheesta. Aineistoa kertyi haastatteluista runsaasti. Aineiston analyysiin teemoittelu oli sopiva valinta. Teemoittelun avulla aineistosta nousi esiin samankaltaisuuksia, joita on kuvattu tutkimustuloksissa.

Opinnäytetyöstä tein toimeksiantajan kanssa Xamkin ohjeiden mukaisen sopimuksen. Sopimuksen tekoon kannustaa myös Vilka (2021, 47), jonka

mukaan sopimus, joka kuvaa osapuolten oikeudet, velvollisuudet ja vastuut tulee laatia ennen tutkimuksen aloittamista. Opinnäytetyö eteni prosessinomaisesti noudattaen tieteellisen käytännön periaatteita. Tutkimusluvut hain kohdeorganisaatioiden ohjeiden mukaisesti. Tutkimusluvut myönnettiin ennen haastattelujen aloittamista. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (2019, 9–13) mukaan tutkittavien kohtelun perusperiaatteet ovat, että tutkimukseen osallistuminen perustuu aina vapaaehtoisuuteen, osallistumisen saa keskeyttää milloin tahansa ja tutkittavan on mahdollista saada tutkimusta koskevaa tietoa haluamallaan laajuudella. Tutkittavien henkilötietoja on aina käsiteltävä suunnitelmallisesti, vastuullisesti ja lainmukaisesti. Henkilötiedoilla tarkoitetaan tunnistettavaan tai tunnistettavissa olevaa luonnollista henkilöä. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2019, 9–13.)

Opinnäytetyössä keräsin haastateltavilta vain tarpeelliset tiedot, joita käsittelin luottamuksellisesti. Henkilötietojen käsittelystä tein tietosuojaselosteen. Tutkittaville annoin yhteydenotosta alkaen tiedon vapaaehtoisuudesta, opinnäytetyön aiheesta, toimintatavoista ja aikataulusta, ks. haastattelukutsu: liite 3. Kuula-Luumin (2018) mukaan yksityisyyden suoja on merkittävä osa tutkimuseettisiä periaatteita. Hän muistuttaa, että tutkimustulokset on kirjoitettava niin, että anonyymiteetti turvataan sekä tutkittavilta että heidän mainitsemiltaan muilta henkilöiltä. Laadullisessa tutkimuksessa raportointi on suoritettava harkiten. Opinnäytetyön raportissa tutkittavien henkilötiedot eivät tule esille. Toki rajattu ja avoimesti kerrottu tutkimusalue voi antaa tiedon haastateltavista. Toimeksiantajan kanssa käymiemme pohdintojen perusteella päätimme, ettei tutkittavan alueen salaamiseen ole kuitenkaan syytä. Tutkimustuloksien raportoinnissa pyrin huolehtimaan, että tutkittavia ei voi tunnistaa tuloksien perusteella.

Aineistoanalyysin tein tarkasti, tulokset kirjasin kattavasti ja prosessin kuvasin opinnäytetyön raportissa. Yhteydenpito oli avointa koko prosessin ajan. Pyrin johdonmukaiseen ja läpinäkyvään toimintaan työni jokaisessa vaiheessa. Raportoin tekemäni valinnat, tiedotin etenemiseni yhteistyötahoja. Opinnäytetyö arkistoidaan sähköiseen muotoon Xamkin käytäntöjen mukaisesti ja toimitetaan toimeksiantajalle sopimuksien mukaisesti. Valmis opinnäytetyöraportti toimitetaan myös tutkimusluvut myöntäneille organisaatioille.

9.2 Tutkimuksen luotettavuus

Vilkan (2021, 188) mukaan tutkimuksen luotettavuus on tutkijayhteisön luoma sosiaalinen sopimus siitä, mitä pidetään tieteellisenä. Tieteellisen tutkimuksen valvonnan tehtävä yhteiskunnassa on annettu yliopistoille toisin sanoen tiedeyhteisöille. Tieteellisten yhteisöjen sisällä sovitaan käytännöistä; miten millaisiakin asioita voidaan tutkia ja mitata. Yliopiston opettajien vastuulla on saattaa tämä tieto opiskelijoille ja vastaavasti ammatillisen väylän opinnoissa tämä tehtävä on ammattikorkeakoulujen opettajilla. Työelämän tutkimustöissä on tärkeää, että tutkimuksellisissa töissä on ainakin yksi tiedekorkeakoulusta valmistunut tutkija valvomassa, että tutkimus toteutetaan tieteelliselle tutkimukselle yleisesti hyväksytyllä tavalla. (Vilka 2021, 188–194.)

Toikon ja Rantasen (2009, 121–124) mukaan tutkimuksellisessa kehittämisessä luotettavuus rakentuu tieteellisen tiedon ja luotettavien tutkimusasetelmien perusteisiin. Täsmällinen raportointi tukee saatujen tietojen yleistettävyyttä. Kehittämistoiminnan yhteydessä luotettavuus liittyy ennen muuta saadun tiedon käyttökelpoisuuteen. Saadun tiedon ei tule olla vain todenmukaista vaan myös hyödyllistä. Merkittävää on myös, kuinka hyvin kehittämistoiminnan aikana tuotettu tieto kykenee ohjaamaan kehittämistä ja tavoitteiden täsmentymistä. (Toikko & Rantanen 2009, 121–125.) Opinnäytetyössä luotettavuuden pohjan loivat perehtymiseni lähisuhdeväkivaltatyöhön ja tutkimusmetodeihin. Toimeksiantajan erityisosaaminen ohjasi teoreettisen viitekehyksen muodostumista ja opinnäytetyön tulokulmaa lähisuhdeväkivallan ilmiöön. Näiden elementtien avulla opinnäytetyö kykeni tuomaan hyödyllistä tietoa lähisuhdeväkivaltatyön kehittämisen tueksi.

Puusan ja Juutin (2020, 80) mukaan laadullisen tutkimuksen luotettavuuden kannalta tutkimusraportissa tulee ilmetä prosessin kulku, ymmärryksen lisääntymisen prosessi ja esille tuotujen tulkintojen perustelut. Luotettavuutta opinnäytetyölle toi se, että valintoja on perusteltu ja pyrin raportoimaan ne selkeästi. Kiviniemen (2018, 80–86) mukaan laadullista tutkimusta sävyttävä avoimuus ja prosessiluoteisuus antaa oman näkökulman tutkimuksen luotettavuuden tarkasteluun. Suhtauduin laadullisen tutkimuksen hengen mukaisesti avoimesti tutkimuksen kulkuun ja ymmärryksen lisääntymiseen prosessin aikana.

Tutkimuspäiväkirja toimi muistini ja prosessin tukena. Saaranen-Kauppinen ja Puusniekan (2006) mukaan tutkimuspäiväkirja auttaa tutkijaa tutkimuksen eteenpäin viemisessä ja tukee prosessin hallintaa.

Opinnäytetyössä luotettavuutta haastoi haastattelututkimuksen liittyvät väärinymmärrysten mahdollisuudet. Väärinymmärrysten mahdollisuutta minimoin hyvällä aiheen ja käsitteiden tuntemisella ja operationalisoinnilla, jonka avulla tutkittavat teemat yhdistyvät oikeanlaisiin käsitteisiin. Lähetin opinnäytetyön tutkimustulokset haastateltaville niiden valmistuttua. Tuolloin haastateltavilla oli mahdollisuus kommentoida tuloksia ja mahdolliset väärinymmärrykset olisivat nousseet esiin. Haastateltavat kertoivat pääosin tuloksien olevan sen mukaisiksi, kuin mitä he olivat haastatteluissa kertoneet. Muutamaa kohtaa täsmensin haastateltujen kommenttien perusteella. Toinen luotettavuuteen liittyvä kriittinen kohta oli teemoittelu. Puusa (2020, luku 9) kuvaa teemojen muodostamisen olevan tärkeä vaihe, koska tutkimustulokset rakentuvat näiden päätelmien ylle. Tunsin tutkimusaineiston hyvin ja siksi kykenin muodostamaan luotettavat ja uskottavat teemat, joiden varaan tulokset rakentuivat.

Toikon ja Rantasen (2009, 125) mukaan kehittämistoiminnassa arviointia voidaan tehdä myös saadun tiedon käytettävyyden avulla. Tarkastelun kohteena voi olla, kuinka tutkimustulokset ovat tukeneet käytännön toimia tai miten kehittäminen on onnistunut. Opinnäytetyössä raportin kirjoittamisen aikana ei voi vielä arvioida, kuinka paljon työ tulee tukemaan lähisuhdeväkivaltatyön kehittämistä. Toimeksiantajan ensimmäisten arvioiden mukaan tutkimustuloksia tullaan hyödyntämään hyvinvointialueen suunnittelussa.

Ensikommentit kehitetyistä Lähisuhdeväkivaltatyön johtamisen tarkistuslistasta antavat uskoa siihen, että tarkistuslista voisi tulla käyttöön. Tarkistuslistan esitestaus antoi positiivista kuvaa sen käyttökelpoisuudesta. Vastuu siitä, kuinka laajaan käyttöön tarkistuslista tulee, jää toimeksiantajalle ja koordinaattoreille. Tarkistuslistaa voi hyödyntää esihenkilöiden oman työn tukemisen lisäksi työnohjauksessa ja organisaatioiden rakenteiden vahvistamisessa. Toikon ja Rantasen (2009, 125) mukaan tutkimustulosten siirrettävyys ja siihen liittyvät yksityiskohdat eivät ole tutkijan vastuulla. Silti tutkija voi omalla läpinäkyvällä toiminnallaan varmistaa, että toiset voivat peilata tulosten käyttökelpoisuutta omaan yksikköön. (Toikko & Rantanen 2009, 125.)

9.3 Jatkotutkimus- ja jatkokehittämisasiheet

Opinnäytetyö toi esiin omalla otannallaan, että tahtotilaa ja ymmärrystä johtamisen merkitykseen on olemassa. Hyödyllistä tietoa voisi antaa tutkimus, joka selvittäisi tätä opinnäytetyötä laajemmin lähisuhdeväkivaltatyön johtamista. Tutkimusta voisi tehdä kehittämistutkimuksen osallistavalla otteella, jossa johtajat pääsisivät itse refleктоimaan ja kehittämään johtajuutta. Tutkimuskohteenä voisi myös olla, mitä työntekijät ajattelevat saamastaan lähisuhdeväkivaltatyön johtamisesta.

Toinen mielenkiintoinen ja informatiivinen tutkimusaihe olisi, kuinka hyvinvointialueille valtakunnallisesti päädytään järjestämään lähisuhdeväkivaltatyön koordinointi. Lähisuhdeväkivaltatyön koordinointi on Etelä-Savossa toteutettu tällä hetkellä kattavasti, mutta olisi hyvä selvittää, mitä toimivista käytänteistä jääkään elämään hyvinvointialueelle. Opinnäytetyön johtopäätösten mukaan koordinoinnin merkitys lähisuhdeväkivaltatyölle on suuri ja sen toteutumisen tutkiminen tätä opinnäytetyötä laajemmin, jopa koko valtakunnallisesti voisi tuoda hyviä käytäntöjä esiin ja jaettavaksi eri organisaatioiden välillä.

Opinnäytetyöstä jatkokehittämisasiheeksi nostan kehitetyn tarkistuslistan systemaattisen käyttöönoton tulevalla hyvinvointialueella. Tarkistuslistan jakelu suoritetaan koordinaattoreille. Heidän vastuullaan on tarkistuslistan eteenpäin levittäminen. Jos systemaattisuutta ei luoda, tarkistuslistan käyttäminen tai käyttämättä jättäminen on esihenkilön päätettävissä. Toivon organisaatioita ohjaamaan tarkistuslistan systemaattiseen käyttöön. Olisi hyödyllistä kehittää rakenne siihen, että organisaatiossa olisi toimija, joka kokoaisi yhteen täytetyt tarkistuslistat esimerkiksi vuosittain. Husso ym. (2020, 11457–11476) peräänkuuluttavat lyhytkestoisten projektien sijaan juurruttamaan toimintaa rakenteisiin tuloksellisuuden lisäämiseksi. Ylempi johto voisi saada tarkistuslistan avulla tietoa yksiköiden lähisuhdeväkivaltatyön tilanteesta. Yhteen koottujen tarkistuslistojen avulla voisi suunnitella koulutuksia ja kehittää lähisuhdeväkivaltatyön toimintoja.

9.4 Pohdinta opinnäytetyöprosessista ja ammatillinen merkitys

Oma tahtotilani oli käsitellä opinnäytetyössä lähisuhdeväkivallan aihepiiriä, koska halusin kehittää asiantuntijuuttani tässä sosiaali- ja terveysalaa läpileikkaavassa ilmiössä. Olin tyytyväinen saadessani Viola ry:n toimeksiantajaksi opinnäytetyölleni. Heidän avullaan opinnäytetyön rajautui tutkimaan ja kehittämään työelämän kannalta hyödyllistä näkökulmaa. Pidän tärkeänä oman osaamisen lisääntymistä laadullisista tutkimusmenetelmistä. Opinnäytetyön vahvisti itseluottamusta ja opin toimivia menetelmiä tuleville työelämän haasteille. Vaikka ajoittain aikataulut ja prosessin eteenpäin vienti tuntui haastavalta, silti prosessi oli hallussani ja se on edennyt aikataulun mukaisesti. Pienten lasten äitinä prosessia haastoi lasten sairastelut, joiden vuoksi aikatauluista kiinni pitäminen oli ajoittain vaikeaa. Opinnäytetyön eteneminen vaati ajankäytön priorisointia ja kokonaisuuksien hallintaa.

Opinnäytetyön prosessia haastoivat myös toimeksiantajan ja koulutusorganisaation erilaiset lähtökohdat ja intressit opinnäytetyölle. Koulutusorganisaatiolla on tarkat ohjeet opinnäytetyön prosessin toteutuksen aikatauluista. Opinnäytetyöhön sisältyvät tehtävät tuli toteuttaa koulutusorganisaation aikataulun mukaisesti ja annetussa järjestyksessä. Vaati paljon ennakkointia, että sai oman prosessin ja toimeksiantajalta vaaditut asiat yhdistettyä koulutusorganisaatiolta annettuihin aikatauluihin. Aina minulle ei ollut selvää, mitkä asiat tulee olla tehtynä missäkin vaiheessa, ja millaisia vaatimuksia prosessin eri kohtiin liittyi. Tällaisista tilanteista selvisi usein kysymällä neuvoa. Joissain kohdin vastauksien viipyminen pysäytti etenemisen tai vaihtoehtoisesti joutui toimimaan ilman tarkempaa ohjeistusta. Tällöin saattoi tehdä turhaa työtä.

Opinnäytetyöprosessi oli laaja ja monikerroksinen. Opinnäytetyön tuli vastata koulutusorganisaation vaatimuksia aiheen valinnan, tutkimuksellisten valintojen sekä työn toteutuksen ja arvioinnin osilta. Toimeksiantajalla oli lähisuhdeväkivaltatyön koordinoinnin ja johtamisen selkeä aihe, josta tietoa tarvittiin. Jossain kohdin olin epävarma, millaisissa asioissa tulee pyytää ohjausta opettajilta ja milloin toimeksiantajalta. Kolmas näkökulma oli vielä; että itse kuitenkin vastasin loppujen lopulta työni valinnoista. Hankin uutta tietoa menetelmiin ja aiheeseen liittyen koko prosessin ajan.

Valintojeni pohdintaa tein usein prosessin aikana. Osa valinnoista oli selkeämpiä; kuten aiheen ja toimeksiantajan valinta sekä laadullisten tutkimusmenetelmien käyttäminen. Osaan valinnoista: kuten aineistoanalyysin valintaan, näkökulman tarkentumiseen ja teoreettisen viitekehyksen luomiseen ja sen auki kirjoittamiseen tarvitsin enemmän apua ohjaavilta opettajilta ja toimeksiantajalta. Aiheen rajauksessa pysymistä reflektoin koko prosessin ajan. Tutkimuspäiväkirjan kirjoittaminen auttoi prosessin eteenpäin viemisessä ja aiheen rajauksessa pysymisessä.

Opinnäytetyön prosessin aikana verkostouduin pätevien ammattilasten kanssa. Olen kehittynyt sekä lähisuhdeväkivallan ilmiön että tutkimuksellisen kehittämisen alueilla. Jokainen opinnäytetyöhön liittyvä tapaaminen opetti minulle uutta ja tarjosi erilaisia näkökulmia. Lähisuhdeväkivalta on aiheena merkityksellinen ja opinnäytetyön prosessin aikana saamani tieto tulee tukemaan työuraani. Olen kiitollinen, että olen saanut paneutua lähisuhdeväkivaltatyön koordinointiin ja johtamiseen, koska näiden tulokulmien avulla lähisuhdeväkivaltatyön kokonaisuus avautui minulle laajasti.

LÄHTEET

Amnesty. 2021. Amnestyn suositukset hallitukselle naisiin kohdistuvan väkivallan poistamiseksi (9/2021). +6Saataavissa: https://www.amnesty.fi/uploads/2021/09/amnestyn-suositukset-hallitukselle-naisiin-kohdistuvan-vakivallan-poistamiseksi-9_2021.pdf [viitattu 3.12.2021].

Bildjuschkin, K, Ewalds, H, Hietämäki, J, Kettunen, H, Koivula, T, Mäkelä, J, Nipuli, S, October, M, Peltonen, J, Siukola, R. 2020. Väkivaltakäsitteiden sanasto. Työpaperi 1/2020. Terveysten ja hyvinvoinnin laitos. PDF-dokumentti. Saataavissa: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-343-211-6> [viitattu 7.11.2021].

Eriksson, M. & Gabrielsson, M. 2019. Supporting children and parents in Sweden through collaboration teams. *Family Court Review* 57(3), 362–367. Saataavissa: <https://kaakkuri.finna.fi/> [viitattu 20.12.2021].

Eskola, J. 2018. Laadullisen tutkimuksen juhannustaiat: Laadullisen aineiston analyysi vaihe vaiheelta. Teoksessa: Valli, R. (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. 5. uudistettu ja täydennetty painos. Jyväskylä: PS-kustannus.

Etelä-Savon kunnat. 2021. Etelä-Savon maakuntaliitto. WWW-julkaisu. Saataavissa: <https://www.esavo.fi/etela-savon-kunnat> [viitattu 3.12.2021].

Etelä-Savon sote-uudistus. s.a. Etelä-Savon sote-uudistus, yhteisyydellä on kasvonsa. WWW-julkaisu. Saataavissa: <https://etela-savo.fi/> [viitattu 15.2.2022].

Ewalds, H. 2011. Miten työskennellään yhdessä? Teoksessa Hannus, R, Mehtola, S, Natunen, L & Ojuri A. (toim.) Veitsen terällä. Naiseus ja parisuhdeväkivalta. Ensi- ja turvakotienliiton raportti 13.

FRA. European Union Agency for fundamental rights. 2014. Violence against women: an Eu-wide survey. PDF-dokumentti. Saataavissa: https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2014-vaw-survey-main-results-apr14_en.pdf [viitattu 26.11.2021].

Grevio. 2019. Baseline Evaluation Report Finland. Grevio/inf (2019)9. PDF-dokumentti. Saataavissa: <https://rm.coe.int/grevio-report-on-finland/168097129d> viitattu [26.11.2021].

Guedes, a, Bott, S, Carcia-Moreno, C, & Colombini, M. 2016. Bridging the gaps: a global review of intersections of violence against women and violence against children. *Global Health Action*, 9:1. WWW-julkaisu. Saataavissa: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.3402/gha.v9.31516> [viitattu 24.11.2021].

Halme, N, Vuorisalmi, M, Perälä, M-L. 2014. Tuki, osallisuus lasten ja perheiden palveluissa – työntekijöiden näkökulma. THL raportti 4/2014. PDF-dokumentti. Saataavissa: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-302-110-5> [viitattu 24.11.2021].

Halme, S & Tiirinki, H. 2019. Hajaannuksesta kohti yhteensovitettuja palveluita. Dokumenttianalyysi toiminnallisesta integraatiosta sairaanhoitopiirien alueilla. THL työpaperi 27/2019. PDF-dokumentti. Saatavissa: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-343-398-4> [viitattu 27.11.2021].

Hietämäki, J. 2021. Lähisuhdeväkivallasta aiheutuvat kustannukset Suomessa (LAKU). WWW-julkaisu. Saatavissa: <https://thl.fi/fi/tutkimus-ja-kehittaminen/tutkimukset-ja-hankkeet/lahisuhdevakivallasta-aiheutuvat-kustannukset-suomessa-laku-> [viitattu 7.11.2021].

Humalamäki, O. 2017. Lähisuhdeväkivaltatyön osaamisverkosto Etelä-Savo. LAPE. LAPE-Päivät 5/2017. WWW-julkaisu. Saatavissa: <https://docplayer.fi/48495365-Lahisuhdevakivaltatyon-osaamisverkosto-etela-savo-olli-humalamaki-lape-etela-savo-hankekoordinaattori-essote-lape-paivat-5-2017.html> [viitattu 25.11.2021].

Hujala, A & Lammintakanen, J. 2018. Paljon sote-palveluja tarvitsevat ihmiset keskiöön. Helsinki: Kunnallisan alan kehittämissätiö, julkaisu 12. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://kaks.fi/julkaisut/paljon-sote-palvelujatarvitsevat-ihmiset-keskioon/> [viitattu 27.11.2021].

Hujala, A, Laulainen, S, Taskinen, H, Aunola, A & Martikainen, J. 2020a. Sotejohtajien yhteistyö: neljä näkökulmaa integroivaan johtamiseen. Itä-Suomen Yliopisto. Sosiaali- ja terveysjohtamisen laitos. Kuopion kampus. PDF-dokumentti. Saatavissa: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-61-3408-6> [viitattu 25.11.2021].

Hujala, A, Mustonen, E, Klinga, K, Lammintakanen, J, Laulainen, S & Taskinen, H. 2020b. Integroiva johtaminen. Teoksessa Hujala, A & Taskinen, H. (toim.) Uudistuva sosiaali- ja terveysala. Tampere: Tampere University Press. PDF-dokumentti. Saatavissa: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-359-022-9> [viitattu 27.11.2021].

Husso, M., Hyväri, E., Kaittila, A., Hietämäki, J., Karhinen-Soppi, A., Kekkonen, O., & Tuominen, J. 2021. Korona, koti ja kontrolli: väkivaltatyöntekijöiden näkemyksiä lähisuhdeväkivallan kohteina olleiden avun saamisen haasteista korona-aikana. *Sosiaalilääketieteellinen Aikakauslehti*, 58(3). PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://doi.org/10.23990/sa.105321> [viitattu 7.12.2021].

Husso, M., Notko, M., Virkki, T., Holma, J., Laitila, A., & Siltala, H. 2020. Domestic Violence Interventions in Social and Health Care Settings: Challenges of Temporary Projects and Short-Term Solutions. *Journal of Interpersonal Violence*, 36(23-24), 11461-11482. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://doi.org/10.1177/0886260519898438> [viitattu 15.11.2021].

Hyvä tieteellinen käytäntö. s.a. Tutkimusettinen neuvottelukunta (TENK). WWW-julkaisu. Saatavissa: <https://tenk.fi/fi/tiedetilppi/hyva-tieteellinen-kaytanto-htk> [viitattu 14.11.2021].

Juhila, K. s.a. Teemoittelu. Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tietoaristo. WWW-julkaisu. Saatavissa: <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelma-opetus/kvali/analyysitavan-valinta-ja-yleiset-analyysitavat/teemoittelu/> [viitattu 6.12.2021].

Kananen, J. 2015. Opinnäytetyön kirjoittajan opas. Näin kirjoitan opinnäytetyön tai pro Gradun alusta loppuun. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja – sarja. Tampere: Suomen Yliopistopaino Oy – Juvenes Print.

Kananen, J. 2017. Laadullinen tutkimus pro graduna ja opinnäytetyönä. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja – sarja. Tampere: Suomen Yliopistopaino Oy – Juvenes Print.

Kehittämistyö. s.a. Viola ry. WWW-julkaisu. Saatavissa: <https://ensijaturvako-tienliitto.fi/violary/kehittamistyö/> [viitattu 7.2.2022].

Kiviniemi, K. 2018. Laadullinen tutkimus prosessina. Teoksessa: Valli, R. (toim.) 2018. Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. 5. uudistettu ja täydennetty painos. Jyväskylä: PS-kustannus.

Klinga, C, Hansson, J, Hasson, H & Sachs, M. 2016. Co-leadership – A Management Solution for Integrated Health and Social Care. *International journal of integrated care*. 16(2). 1–9. 10.5334/ijic.2236. WWW-julkaisu. Saatavissa: https://www.researchgate.net/publication/303701631_Co-Leadership_-_A_Management_Solution_for_Integrated_Health_and_Social_Care [viitattu 28.11.2021].

Koivisto, J & Liukko, E. 2017. Palvelujen yhteensovittamisen haaste. Katsaus Baskimaan, Skotlannin ja Pohjois-Irlannin sosiaali- ja terveydenhuollon uudistukseen. THL työpaperi 35/2017. PDF-dokumentti. Saatavissa: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-302-928-6> [viitattu 28.11.2021].

Kuula-Luumi, A. 2018. Turvaa tutkittavan anonymiteetti! 15.3.2018. Vastuullinen tiede. Tutkimusetiikka ja tiedeviestintä Suomessa. WWW-julkaisu. Saatavissa: <https://vastuullinentiede.fi/fi/jatkokaytto/turvaa-tutkittavan-anonymiteetti> [viitattu 27.1.2022].

Kuuskorpi, T. 2021. Pahat mielessä – tieteen näkökulmia pahuuteen. Helsinki: Siltala.

Krug, E, Dalhberg, L, Mercy, J, Zwi, A & Lozano, R. (toim.) 2005. Väkivalta ja terveys maailmassa – WHO: raportti. Helsinki: Lääkärin sosiaalinen vastuu: Terveyden edistämisen keskus. WWW-julkaisu. Saatavissa: https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwiSqPu_qvH3AhVvwIsKHSZ8CLQQFnoECAY-QAQ&url=https%3A%2F%2Fdocplayer.fi%2F686-Vakivalta-ja-terveys-maailmassa.html&usq=AOvVaw3WYKMm0bMES0acS4_Dfsk [viitattu 20.11.2021].

Laitinen, H & October M. 2021. Tulevien hyvinvointialueiden väkivallan vastaisen työn rakenteiden kehittäminen etenee. THL-blogi. WWW-julkaisu. Saatavissa: <https://blogi.thl.fi/tulevien-hyvinvointialueiden-vakivallan-vastaisen-tyon-rakenteiden-kehittaminen-etenee/> [viitattu 27.11.2021].

Laki valtion varoista maksettavasta korvauksesta turvakotipalvelun tuottajalle. 30.12.2014/1354.

Laki ehkäisevän päihdetyön järjestämisestä. 24.4.2015/523.

Laki sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista. 29.4.2005. 272/2005.

Lanzaroten sopimus. 88/2011.

Lehti, M. 2017. Henkirikoskatsaus 2017. Katsauksia 19/2017. HELDA. Helsingin yliopisto. Kriminologian ja oikeuspolitiikan instituutti. PDF-dokumentti. Saatavissa: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-51-0639-1> [viitattu 7.11.2021].

Lähisuhde- ja perheväkivallan ehkäisy kunnassa ja koordinaattorin tehtävänkuva malli. 2013. Aluehallintovirasto. Sosiaali- ja terveysministeriö. Terveysten- ja hyvinvoinnin laitos. PDF-dokumentti. Saatavissa: <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe201503011785> [viitattu 7.11.2021].

Lähisuhde- ja perheväkivallan ehkäisyn suositukset. Tunnista, turvaa ja toimi. Sosiaali- ja terveystoimelle paikallisen ja alueellisen toiminnan ohjaamiseen ja johtamiseen. 2008. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2008:9. PDF-dokumentti. Saatavissa: <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe201504226067> [viitattu 1.11.2021].

Macvean, M. L., Humphreys, C., & Healey, L. 2018. Facilitating the Collaborative Interface between Child Protection and Specialist Domestic Violence Services: A Scoping Review. *Australian Social Work*, 71(2), 148–161. WWW-julkaisu. <https://doi-org.ezproxy.xamk.fi/10.1080/0312407X.2017.1415365> [viitattu 24.11.2021].

Malja, M & October, M. 2022. Lanzaroten sopimus. Kansallinen toimeenpanosuunnitelma vuosille 2022–2025. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2022:8. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-8675-6> [viitattu 2.5.2022].

Marttunen, M. 2010. Lievät pahoinpitely virallisen syytteen alaisiksi vuoden 2011 alusta. Oikeusministeriö. WWW-julkaisu. Saatavissa: <https://oikeusministerio.fi/-/lindrig-misshandel-ska-hora-under-allmant-atal-fran-och-med-ingangen-av-ar-2011> [viitattu 10.1.2022].

Nietola, V. 2011. Väkivaltatyö asiantuntijayhteistyönä. Turun yliopisto. Sosiaalitieteiden laitos. Sosiaalityön erikoistumiskoulutus. Yhteisösosiaalityön erikoisala. Licensiaatin tutkimus. Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulu.

Niklander, E, Notko, M & Husso, M. (toim.) 2019. Lähisuhdeväkivaltaan puuttuminen ja ammattilaisten koulutus sosiaali- ja terveydenhuollossa ja poliisissa: EPRAS-hankkeen arviointi. THL raportti 13/2019. PDF-dokumentti. Saatavissa: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-343-369-4> [viitattu 12.11.2021].

Niiranen, V. 2017. Moniammatillisten verkostojen johtaminen. Teoksessa Risänen, S & Lammintakanen J (toim.) Sosiaali- ja terveysjohtaminen. 3. uudistettu painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Nipuli, S. 2019. Lähisuhdeväkivaltaan puuttumisen ja ehkäisyn prosessit: Lähisuhdeväkivaltatyön hyvät käytännöt rakenteisiin. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2019:55. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. PDF-dokumentti. Saatavissa: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-4121-2> [viitattu 12.11.2021].

Notko, M, Husso, M, Piippo, S, Fagerlund, M & Houtsonen, J. 2021. Intervening in domestic violence: interprofessional collaboration among social and health care professionals and the police. *Journal of Interprofessional Care, early online*. WWW-julkaisu. Saatavissa: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/13561820.2021.1876645> [viitattu 13.11.2021].

October, M. 2018 Lasten, nuorten ja aikuisten kokemuksia väkivallasta. Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen kysely- ja väestötutkimusten tuloksia. Työpaperi 28/2018. PDF-dokumentti. Saatavissa: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-343-160-7> [viitattu 5.11.2021].

October, M. 2021. Lähisuhdeväkivalta 2019. Viranomaisten tietoon tulleen lähisuhdeväkivallan määrä kasvussa. Tilastoraportti 3/2021. DPF-dokumentti. Saatavissa: <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe202103046568> [viitattu 7.11.2021].

O`Leary, P, Young, A, Wilde, T, Tsantefski, M. 2018. Interagency Working in Child Protection and Domestic Violence. *Australian Social Work* 71, no. 2 (April 2018): 175–188. WWW-julkaisu. Saatavissa: <https://kaakkuri.finna.fi/> [viitattu 20.11.2021].

Pekkarinen, E & Miettinen, K. 2020. Pandemian varjossa kohti maapallon tulevaisuutta – Lapsiasiainvaltuutetun vuosikertomus 2020. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162970/Lapsiasiainvaltuutetun_vuosikertomus2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y [viitattu 14.11.2021].

Perälä, M-L, Halme, N, Hammar, T, & Nykänen, S. 2011. Hajanaisia palveluja vai toimiva kokonaisuus? Lasten ja perheiden palvelut toimialajohtajien näkökulmasta. THL raportti 29/2011. Helsinki: Unigrafia.

Piispa, M, Taskinen, J & Ewalds H. 2012. Selvitys perhe- ja lapsensurmien taustoista vuosilta 2003-2012. Sisäisen turvallisuuden ministeriryhmä. Sisäasiainministeriön julkaisuja 35/2012. PDF-dokumentti. Saatavissa: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-491-779-7> [viitattu 24.11.2021].

Piispa, M & October, M. 2017. Vaikuttava työkalu toistuvaan parisuhdeväkivaltaan puuttumiseen. *Yhteiskuntapolitiikka* 82 (2017):3. PDF-dokumentti. Saatavissa: <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe201706277480> [viitattu 13.11.2021].

Pirkkalainen, R & Auvinen T. 2017. Suomessa arvioidaan lähisuhdeväkivalta-
lasta aiheutuvat kustannukset. Sosiaali- ja terveysministeriö. WWW-julkaisu. Saatavissa: <https://stm.fi/-/suomessa-arvioidaan-lahisuhdevakivallasta-aiheutuvat-kustannukset> [viitattu 11.11.2021].

Puusa, A & Juuti, P. 2020. Laadullisen tutkimuksen olemus. Teoksessa: Puusa, A & Juuti, P. (toim.) 2020. Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Helsinki: Gaudeamus.

Puusa, A. 2020. Haastattelutyypit ja niiden metodiset ominaisuudet. Teoksessa: Puusa, A & Juuti, P. (toim.) 2020. Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. E-kirja. Helsinki: Gaudeamus. Saatavissa: <https://kaakuri.finna.fi/> [viitattu 15.12.2021].

Rautiainen, P, Taskinen, H & Rissanen, S. 2020. Sosiaali- ja terveyspalveluiden uudistaminen – virstanpylväitä menneeseen ja suuntia tulevasta. Teoksessa Hujala, A & Taskinen, H. Uudistuva sosiaali – ja terveysala. Tampere: Tampere University Press, 15-45. PDF-dokumentti. Saatavissa: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-359-022-9> [viitattu 27.11.2021].

Riski, T & Viuhko, M. 2022. Istanbulin sopimuksen toimeenpanosuunnitelma vuosille 2022-2025. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2022:7. PDF-dokumentti. Saatavissa: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-8659-6> [viitattu 1.4.2022].

Saaranen-Kauppinen, A & Puusniekka, A. 2006. Tutkimuspäiväkirja. Kvali-MOTV. Menetelmäopastuksen tietovaranto. Tampere: Yhteiskuntatieteiden tietoarkisto. WWW-julkaisu. Saatavissa: https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L4_2_2.html [viitattu 5.12.2021].

Salonen, K, Eloranta, S, Hautala, T & Kinos, S. 2017. Kehittämistoiminta ja kehittämisen menetelmiä ammatillisessa korkeakoulussa. Turun ammattikorkeakoulun oppimateriaaleja 108. Tampere: Juvenes Print – Suomen yliopistopaino Oy. PDF-dokumentti. Saatavissa: <http://julkaisut.turkuamk.fi/isbn9789522166494.pdf> [viitattu 2.12.2021].

Selin, J, Pietilä, E & Kesänen, M. 2018. Rahapelihaittojen ehkäisyn paikallinen toimeenpano ehkäisevän päihdetyön järjestämistä koskevan lain jälkeen. *Yhteiskuntapolitiikka* 83. (2018):5–6. PDF-dokumentti. Saatavissa: <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2018112949444> [viitattu 13.11.2021].

Skaffari, P, Nikupeteri, A & Laitinen, M. 2021. Auttamisjärjestelmän kriittiset kohdat parisuhdeväkivallan kokijoiden näkökulmasta. Lapin yliopisto, tutkimusraportti. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://ensijaturvakotienliitto.fi/violary/wp-content/uploads/sites/31/2021/09/Raportti-070921_yhteensovitetut-toimintamallit_valmis.pdf?x14354 [viitattu 3.11.2021].

Sopimusteksti Euroopan neuvoston yleissopimus naisiin kohdistuvan väkivallan ja perheväkivallan ehkäisemisestä ja torjumisesta. 53/2015.

Sote-uudistus. s.a. Mikä on sote-uudistus?. Valtionneuvosto. Saatavissa: <https://soteuudistus.fi/uudistus-lyhyesti> [viitattu 15.2.2022].

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2019. 18.1.2019. Euroopan neuvoston yleissopimus naisiinkohdistuvan väkivallan ja perheväkivallan ehkäisemisestä ja torjumisesta (ns. Istanbulin sopimus). WWW-julkaisu. Saatavissa: https://stm.fi/documents/1271139/5908972/Yhteenvetoa_Istanbulin+sopimus+toimeenpano+Suomessa.pdf/4fd93949-c087-335a-7028-73cc75a48cab/Yhteenvetoa_Istanbulin+sopimus+toimeenpano+Suomessa.pdf?t=1547807043000 [viitattu 12.11.2021].

Sosiaali- ja terveysministeriö. s.a. Lähisuhde- ja perheväkivallan ehkäiseminen. WWW-julkaisu. Saatavissa: <https://stm.fi/lahisuhde-ja-perhevakivalta> [viitattu 13.11.2021].

Taskinen, H & Hujala, A. 2020. Integraatio -sosiaali- ja terveystalouden uudistamisen ydintä. Teoksessa Hujala, A & Taskinen, H. (toim.) Uudistuva sosiaali- ja terveysala. Tampere: Tampere University Press. PDF-dokumentti. Saatavissa: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-359-022-9> [viitattu 28.11.2021].

Tietoa liitosta. s.a. Ensi- ja turvakotien liitto. WWW-julkaisu. Saatavissa: <https://ensijaturvakotienliitto.fi/tietoa-liitosta/> [viitattu 13.11.2021].

Tilastokeskus. 2020. Aikuisista perhe- ja lähisuhdeväkivallan uhreista 76,8% naisia. WWW-julkaisu. Saatavissa: https://tilastokeskus.fi/til/rpk/2019/15/rpk_2019_15_2020-06-02_tie_001_fi.html [viitattu 7.11.2021].

Toikko, T & Rantanen, T. 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta: näkökulmia kehittämisprosessiin, osallistamiseen ja tiedontuotantoon. Tampere: University Press. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/100802/Toikko_Rantanen_Tutkimuksellinen_kehittamistoiminta.pdf?sequence=1&isAllowed=y [viitattu 2.10.2021].

Tuomi, J & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällön analyysi. Uudistettu laitos. Kustannusosakeyhtiö Tammi. E-kirja. Saatavissa: <https://kaakuri.finna.fi/> [viitattu 7.12.2021].

Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2019. Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarvointi Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2019. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan julkaisuja 3/2019. Helsinki: TENK. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf [viitattu 5.12.2021].

Tutkimuksellinen kehittämistyö. s.a. Jamk. Opinnäytetyö. Thesis. WWW-julkaisu. Saatavissa: <https://oppimateriaalit.jamk.fi/opinnaytetyo/toteutustavat-ja-rakenne/tutkimuksellinen-kehittamistyo/> [viitattu 14.11.2021].

Valtionneuvosto. s.a. Kansalaisten turvallisuus ja myös turvallisuuden kokemus ovat suomalaisten demokratian ja hyvinvointiyhteiskunnan ydintä. 3.3. Turvallinen oikeusvaltio Suomi. Tilannekuva. WWW-julkaisu. Saatavissa: <https://valtioneuvosto.fi/marinin-hallitus/hallitusohjelma/turvallinen-oikeusvaltio-suomi> [viitattu 11.11.2021].

Valtionneuvoston kanslia. 2019. Verkostojohtamisen opas. Valtioneuvoston kanslian julkaisuja. 2019:12. PDF-dokumentti. Saatavissa: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-287-710-9> [viitattu 13.11.2021].

Vierula, T, Pösö, T & Paavilainen, E. 2019. Moniammatillisuus ja palvelutarpeenarviointi lapsi- ja perhepalveluissa. *Yhteiskuntapolitiikka*. 84 (2019:3) PDF-dokumentti. Saatavissa: <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2019061220169> [viitattu 27.11.2021].

Vilka H. 2007. Tutki ja mittaa. Määrällisen tutkimuksen perusteet. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-03-0099-9> [viitattu 15.1.2022].

Vilka, H. 2021. Tutki ja kehitä. 5. päivitetty painos. Jyväskylä: PS-kustannus

Väkivallaton lapsuus. 2019. Toimenpidesuunnitelma lapsiin kohdistuvan väkivallan ehkäisystä 2020–2025. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2019:27. PDF-dokumentti. Saatavissa: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-4123-6> [viitattu 3.3.2022].

Väänänen, T. 2021. Pro Gradu -tutkielma: Käsityksiä lähisuhdeväkivallan ehkäisystä sosiaali- ja terveyspalveluissa. Lähisuhdeväkivallan tunnistaminen ja puuttuminen Siun Soten työntekijöiden keskuudessa. Itä-Suomen yliopisto Yhteiskuntatieteiden ja kauppatieteiden tiedekunta. Yhteiskuntatieteiden laitos. PDF-dokumentti. Saatavissa: <http://urn.fi/urn:nbn:fi:uef-20211276> [viitattu 25.11.2021].

Yhdistys. s.a. Ensi- ja turvakotien liitto sivustot. Viola – Väkivallasta vapaaksi ry. WWW-julkaisu. Saatavissa: <https://ensijaturvakotienliitto.fi/violary/yhdistys/> [viitattu 13.11.2021].

KESKEISET TUTKIMUKSET

TUTKIMUKSEN NIMI JA TEKIJÄT	TUTKIMUKSEN TARKOITUS	TUTKIMUKSESSA KÄYTETYT MENETELMÄT	TUTKIMUKSEN KESKEISIMMÄT TULOKSET
<p>Tutkimus: Guedes, Bott, Carcia-Moreno, Colombini: 2016</p> <p>Bridging the gaps: a Global review of intersections of violence against women and violence against children</p>	<p>Tutkimuksessa selvitettiin lapsiin kohdistuvan ja parisuhdeväkivallan yhtymäkohtia.</p>	<p>Tutkimus tehtiin narratiivisena katsauksena, jossa käytettiin pääosin olemassa olevia systemaattisia katsauksia, meta-analyysejä ja eri maiden väestötutkimuksia. Hakuja tehtiin vaiheittain verkon tietokannoista ja paperilla olevista tietokannoista.</p>	<p>Tutkimuksen tulokset osoittavat, että lapsiin kohdistuvalla- ja parisuhdeväkivallalla on yhteisiä riskitekijöitä, usein lasten pahoinpitelyä ja parisuhdeväkivaltaa tapahtuu samassa taloudessa. Nämä molemmat väkivallan muodot myös aiheuttavat ylisukupolvisuutta ja useita elinikäisiä pulmallisia sairauksia. Tuloksissa havaittiin, että yhteiskunnan rakenteet voivat haitata avun hakemista lähisuhdeväkivaltaan. Tutkimuksessa nousi esiin murrosikä, joka on merkittävä yhtymäkohta, mutta väkivalta-tutkimus on vielä nuorten osalta osin puutteellista. Tutkijat kannustavat nuorisoikäisiin kohdistuvan tutkimuksen</p>

			<p>vahvistamisen lisäksi sekä lapsiin kohdistuvan että parisuhdeväkivallan varhaisen puuttumisen vahvistamista. Tutkimuksen tekijät kehottavat myös laajaan yhteistyöhön sekä palveluiden laadukkaaseen koordinointiin.</p>
<p>Kehittämiprojekti: Eriksson & Gabrielson: 2019 Supporting children and parents in Sweden through collaboration teams.</p>	<p>Tämän kehittämisprojektin tarkoituksena oli kehittää ammattilaisten yhteistyötä perheiden auttamisen suhteen ja arvioida FL-DOOR-kyselylomakkeen toimivuutta. Kehittämisprojekti selvitti ammattilaisten yhteistyötä moniammatillisissa tiimeissä, joissa oli mukana työntekijöitä mm. perheoikeudellisista palveluista, väkivaltatyön organisaatioista ja muista perheiden kanssa työskenteleviltä tahoilta.</p>	<p>Kehittämisprojekti toteutettiin yhteensä viiteen kuntaan/kaupunkiin Ruotsissa. Kussakin yksikössä työskenneltiin yhteisiä tavoitteita kohti, jotka olivat: Organisoida yhteistyötiimejä, pilotoida systemaattista kyselylomaketta (FL-DOORS) perheelle annetun tuen ja palveluiden kartoittamiseksi, tarjota tukea perheille ja vahvistaa lapsen osallisuutta. Kehitysprojektiä arvioi kaksi erillistä tutkimusryhmää, joista toinen keskittyi yhteistyön onnistumisen arviointiin (arvioinnissa käytetty</p>	<p>Tulokset osoittavat, että yhteistyötiimi on lupaava malli. Työntekijät kertoivat tiimin säännölliset tapaamiset yhteistyötä edistävänä ja perheille pystyttiin tarjoamaan oikea-aikaista apua. FL-DOORS malli riskien ja tarpeiden kartoitukseen on vaikuttanut lupaavalta ja antanut perheiden tilanteista kattavaa tietoa.</p>

		kyselylomaketta) ja toinen tutki perheiden tuen tarpeen arviointia ja tuen saamista FL-DOORS kyselylomakkeen avulla (tieto kerättiin tilastotiedoilla, kohderyhmän itsearviointeilla ja haastatteluilla).	
Tutkimus: Halme, Vuorisalmi, Perälä: 2014 Tuki, osallisuus lasten ja perheiden palveluissa – työntekijöiden näkökulma	Tutkimuksessa kuvattiin työntekijöiden ajatuksia lasten ja heidän perheiden tarpeesta tukeen ja apuun, kokemuksia palveluiden riittävästä ja kehitystarpeista. Lisäksi arviointiin perheiden osallisuutta alle yhdeksänvuotiaiden lasten ja heidän perheiden palveluissa. Tutkimuksessa tuotettiin tietoa myös työntekijöiden näkemyksistä yhteistoiminnan onnistumisesta.	Tutkimuksen aineisto kerättiin strukturoiduilla kyselylomakkeilla, joka oli tarkoitettu viiden toimintayksikön työntekijöille (neuvolat, kouluterveydenhuolto päivähoito ja esiopetus). Teknisten haasteiden vuoksi tehtiin uusintakysely, vastauksia saatiin yhteensä 457 vastausta. Lomakkeiden analysoinnissa hyödynnettiin olemassa olevia ja uusia, tutki- musta varten kehitettyjä mittareita. Aineiston analyysi toteutettiin PASW for Windows 18.0 ohjelmalla.	Vanhempien huolet liittyvät usein lapsen kasvuun ja kehitykseen ja tutkimuksessa huomattiin, että työntekijöille oli helpompaa ottaa puheeksi lapseen kuin vanhemman toimintaa liittyviä huolia. Enemmän toimenpiteitä aiheuttivat lapsiin liittyvät huolet kuin vanhemmuuden haasteet. Palvelut olivat usein riittäviä, puutteita havaittiin pienryhmätöiden ja mielenterveysosaamisen saralla. Palveluiden suunnitteluun ja kehittämiseen vaikuttivat eniten kunnan talous ja johdon sekä työntekijöiden

			<p>näkemykset. Vähiten vaikutusta oli tutkitulla tiedolla ja asiakkaiden näkemyksillä.</p> <p>Vanhempien osallisuutta tuettiin perheen sisäisessä kontekstissa mutta ei niinkään palvelujärjestelmän suhteen. Moniammatillisen työskentelyn kerrottiin parantavan perheelle annettua tukea. Yhteistyö eri toimialojen kesken oli osittain toimivaa, mutta kehittämisen varaakin on, koska sovitut käytännöt koskivat usein vain yhtä toimialaa. Yhteistyö nähtiin hyödyllisenä suhteessa vaikutavuuteen, kustannuksiin ja osaamiseen.</p>
<p>Tutkimus: Hujala, Laulainen, Taskinen, Aunola, Martikainen: 2020 Sote-johtajien</p>	<p>Tutkimuksen tavoitteena oli lisätä ymmärrystä sosiaali- ja terveydenhuollon johtajien keskinäisestä yhteistyöstä sekä kehittää johdon yhteistyön toimintatapoja käytännön tasolla.</p>	<p>Tutkimus oli laadullinen kehittämistutkimus. Tutkimushankkeen lisäksi kokonaisuus toimi kehittämishankkeena ja johtamisvalmennuksena. Tutkimus eteni viitekehyyksensä mukaisesti neljässä osiossa ja</p>	<p>Tulosten mukaan johtajat suhtautuivat useimmiten yhteistyöhön positiivisesti, vaikka rajoja ylittävä yhteistyö ei ole johtamistyön keskiössä vaan usein yhteistyö tapahtuu oman</p>

yhteistyö: neljä näkökulmaa integroivaan johtamiseen	Neljä vuoden aikaa – viitekehyksen avulla pyrittiin inspiroimaan ajatuksia uusiin näkökulmiin.	näissä osissa käytettiin lähestymistapaansa sopivia laadullisia tutkimusmenetelmiä. Tutkimusaineisto muodostui ryhmäkeskusteluista, kävelyhaastatteluista, päiväkirjoista ja luovista työpajoista. Aineisto analysoitiin sisällönanalyysillä ja diskursiivisilla menetelmillä.	sektorin kesken. Johtajien työltä odotettiin ja se usein keskittyi enemmän oman vastualueen tuloksen kehittämiseen kuin rajoja ylittävän johtamisen merkitykseen asiakaan palvelupolun rakentamisessa. Tutkimustulokset osoittavat, että yhteensovittava johtaminen ei ole trendikästä, vaan työtä määrittää enemmän oman vastualueen suoriutumispaineet.
Tutkimus: Husso, Mänttari-van der Kuip Kortiranta: 2016 Väistö-hankkeen arviointitutkimus	Arviointitutkimuksella pyrittiin luomaan käsitys siitä, kuinka Väistö-hanke on saavuttanut hankkeelle asetetut tavoitteet. Tavoitteiden toteutumista arviointiin väkivaltatyön yhteisen toimintamallin luomisen, haja-asutusalueen turvakotimallin luomisen ja perhe- ja lähi-suhdeväkivallan osaamiskeskustojen luomisen	Tutkimuksessa käytettiin sekä laadullisia että määrällisiä aineistoja ja tutkimusmenetelmiä. Ison osan aineistosta muodostivat haastattelu- ja kyselyaineistot. Aineisto analysoitiin sisällönanalyysin menetelmällä ja kvalitatiivinen aineisto käsiteltiin hyödyntäen Atlas Ti 1.0.31 (os x) -ohjelmaa.	Arviointitutkimuksen tulokset summaavat, että Väistö-hanke on onnistunut hyvin monella tapaa. Kohdekunnissa väkivaltatyön osaaminen on lisääntynyt, uudet toimintamallit ovat edenneet. Aikaan saatiin kaksi erillistä mallia kohdekunnittain. Osittain päällekkäisen lakiuudistuksen kanssa turvakotitoiminnan kehittäminen onnistui luomaan

	suunnittelemisen & käynnistämisen kautta.		turvakeskusmallin hahmotelmaa, mutta sitä ei päästy pilotoimaan. Osaamiskeskuksien suunnittelu on tapahtunut kohdekunnissa omilla tavoillaan ja edennyt hankkeen aikana suunnitellusti. Hankkeen arviointiraportti ei voi vastata siihen, kuinka hyvin työskentelyn juurrutus tulee onnistumaan.
Tutkimus: Husso, Notko, Virkki, Holma, Laitila, Siltala: 2020 Domestic Violence Interventions in Social and Health Care Settings: Challenges of Temporary Project and Short-Term Solutions	Tutkimuksen tarkoitus oli tarkastella perheväkivaltaa koskevia interventioita, niiden haasteita ja mahdollisuuksia sekä selvittää EU:n rahoittaman kehityshankkeen tuottamia perheväkivallan interventio-käytäntöjen omaksumista.	Tämä oli laadullinen, kaksivaiheinen, tutkimus. Tutkimuksessa haastateltiin 51 erään suomalainen sairaalan erikoissairaanhoidon työntekijää 11 erillisessä perheväkivaltaa käsittelevässä ryhmähaastattelussa. Ryhmähaastattelut olivat pääosin tutkijoiden ohjaamia ja keskittyivät perheväkivallan aiheeseen. Ensimmäisellä haastattelukierroksella käsiteltiin perheväkivallan kohtaamista ja toisella kierroksella aiheena oli enemmän	Tutkimuksen tuloksena osoitettiin, että perheväkivallan tapaiseen monisyiseen pulmaan toimintamallien kehittäminen ja käytäntöön saattaminen on haasteellista projektiluonteisesti. Onnistuneiden interventiokäytäntöjen saaminen perustyöhön vaatii sitkeää, paneutunutta ja jatkuvaa juurruttamistyötä, jossa on mukana niin johto kuin koko organisaatio. Projektiluonteisessa työssä jää kehittämistyö pois kokonaan tai

		ammattilaisten kokemukset liittyen perheväkivallan kohtaamiseen toimintamallin mukaisesti.	vähintään yksittäisten ihmisten harteille. Tämä ei tue ratkaisua koko laajaan ongelmaan.
Tutkimus: Husso, Hyväri, Kaittila, Hietämäki, Karhinen-Soppi, Kekkonen & Tuominen: 2021 Koti, Korona ja kontrolli: väkivaltatyöntekijöiden näkemyksiä lähisuhdeväkivallan kohteina olleiden avunsaamisen haasteista korona-aikana	Tutkimus toteutettiin THL:n, Tampereen ja Turun yliopistojen yhteisessä tutkimushankkeessa ("Koronaepidemian vaikutukset lähisuhdeväkivallan kokemuksiin ja palveluiden käyttöön"). Tutkimuksessa tarkasteltiin koronan ja siihen liittyvien rajoitusten vaikutuksia lähisuhdeväkivaltaan, siihen avun hakemiseen ja palveluiden saatavuuteen.	Aineisto kerättiin turvakotien ja väkivaltatyön avopalveluiden työntekijöiltä kyselyllä ja focusryhmähaastatteluina. Aineiston analyysi on tehty temaattisella sisällön analyysillä.	Tulokset jaoteltiin kolmeen pääryhmään liittyen avun hakemiseen ja turvakotiin ohjautumiseen, väkivaltatyön toteuttamiseen turvakotijaksolla ja turvakodin jälkeiseen ajanjaksoon. Väkivaltatyöntekijöiden vastauksissa nousi esiin lisääntynyt huoli asiakkaiden palveluihin hakeutumiseen; yhteydenotot ovat vähentyneet ja mm. pelko koronalle altistumisesta esti avun hakemista. Myös lastensuojeluilmoitusten määrän vähentyminen huolestutti työntekijöitä. Huomattiin, että etäyhteydet mahdollistavat aiempaa laajemman kontrollon. Turvakotijaksojen aikana haasteita aiheuttivat

			<p>tapaamisrajoitukset ja etäyhteyksien suosiminen. Toimintakäytännöissä huomattiin alueellisia eroja. Turvako-tijakson jälkeen palveluohjaus ja tuen tarve oli erityisen merkittä-vää yksinäisyyden ko-kemusten ja kontaktien rajoittamisen vuoksi. Pohdinnassa nousi esiin, että rakenteelli-set uudistukset ovat tarpeen väkivaltatyön dokumentoinnin ja käy-täntöjen kehittä-miseksi. Yhteisöllisyy-den vähentymisen vai-kutukset hyvinvointiin tulee huomioida, väki-vallan tunnistamiseen kiinnittää edelleen huo-miota ja koulutusta ai-heesta olisi lisättävä. Erityisen haavoittu-vassa asemassa ole-vien ryhmien tuen saantiin tulee kiinnittää huomioita.</p>
Tutkimus; Klinga, Hansson,	Tutkimuksen tarkoitus oli selvittää yhteisjoh-tajuutta integroidusti	Tutkimuksen aineisto koostui Ruotsissa Tuk-holman seudulla	Tutkimustuloksia ja-oteltiin kahteen osioon, johtajien ajatuksiin

<p>Hasson, Sachs: 2016 Co-leadership – A Management Solution for Integrated Health and Social Care</p>	<p>toimivissa sosiaali – ja terveydenhuollon yksikössä sekä tunnistaa johtamisen keskeisiä edellytyksiä ja sen toteutumista ja vaikutuksia suhteessa kestävän yhteensovittamisen toteutumiseen.</p>	<p>kahdeksasta sote-alan organisaatiossa yhteisjohtajuutta noudattavan esihenkilön puolistrukturidusta haastattelusta. Aineistoa analysoitiin sisällön analyysin avulla ja lähestymistapa oli deduktiivinen.</p>	<p>yhteistoimintaan liit-tyen ja käytännöistä, jotka vaikuttivat yhteisjohtajuuden onnistumiseen. Tulosten mukaan yhteisjohtajuuden onnistumisen edellytyksenä oli yhteisjohtajuutta tukeva organisaation rakenne ja tahotila. Myös esimiehen oma suhtautuminen johtamiseen vaikutti ja yhteisön toimiva vuorovaikutus ja avoin kommunikointi edistivät yhteisjohtajuuden onnistumista. Yhteisjohtajuuden hyötyjä todettiin olevan osaamisen laajentaminen, jatkuvan oppimisen mahdollistuminen ja vastuun jakamisen lisääntyminen.</p>
<p>Tutkimus: Macvean, Humphreys, Haeley: 2018 Facilitating the collaborative interface</p>	<p>Tutkimuksessa selvitetettiin lastensuojelun, perheoikeudellisten palveluiden ja väkivaltatyön välisiä toimintamalleja. Tutkimus tarkasteli millaisia prosesseja ja käytäntöjä on käytössä ja</p>	<p>Rajatulla haulilla etsittiin tietokannoista arvioituja toimintamalleja ja organisaatioiden työtapoja koskien lastensuojelun, perheoikeudellisten palveluiden ja väkivaltatyön yhteistyötä. Haku rajattiin englanninkielisiin</p>	<p>Tutkimuksen tuloksissa on mukana yhdeksän mallia Australiasta ja yhdysvalloista ja kuusi Englannista. Tutkimuksessa summattiin tekijöitä, jotka voivat helpottaa muiden toimijoiden</p>

<p>between child protection and specialist domestic violence services: a scoping review</p>	<p>miten ne voivat edistävät yhteistyötä.</p>	<p>tutkimuksiin, joissa nimenomaan lastensuojelu oli mukana toimijoissa.</p>	<p>yhteistyötä lastensuojelun kanssa. Keskeistä yhteistyössä kolmen edellä mainitun kanssa on yhteisen vision ja tavoitteiden jakaminen. Hyödyllistä olisi myös, jos virastot virallistaisivat yhteistyötään. Johtoportaan tekemät päätökset ja rakenteet loivat pohjaa yhteistyölle.</p>
<p>Tutkimus: Nietola: 2011 Väkivaltatyö asiantuntijayhteistyönä</p>	<p>Tutkimuksen tarkoitus oli selvittää lähisuuhdeväkivaltailmiön näkymistä eri työyhteisöissä, tarkastella auttamisprosessin rakentumista työyhteisön tasolla ja löytää toimivan asiantuntijatyön tunnusmerkkejä auttamisprosessin aikana.</p>	<p>Tässä laadullisessa tutkimuksessa on käytetty fenomenografista tutkimusotetta. Aineisto kerättiin focusryhmähaastatteluin (4 haastattelua) ja analyysi tehtiin laadullisen sisällönanalyysin avulla.</p>	<p>Tutkimuksen tulokset kertoivat vaihtelusta lähisuuhdeväkivallan ilmiön näkymisen, auttamisprosessien syntyamisen ja asiantuntijayhteistyön osalta. Organisaation perustehävällä oli suuri merkitys siihen, miten lähisuuhdeväkivalta näkyi työyhteisössä. Haasteita ilmiön tunnistamisessa ja puuttumisessa tutkittavat kertoivat olevan ilmiön arkaluontoisuuden vuoksi. Työyhteisössä auttamisprosessin onnistumiseen vaikutti</p>

			ensisijaisesti yhteisön toimintamallit ja lisäksi työntekijöiden omat asenteet ja valmiudet puuttumiseen. Auttamisprosessin aikana asiantuntijayhteistyön merkitykseen vaikuttivat työyhteisön kulttuuri ja perustehtävä sekä asiantuntijatyöhön kohdennetut toimintamallit.
Tutkimus: Niklander, Notko, Husso: 2019 Lähisuhdeväkivaltaan puuttuminen ja ammattilaisten koulutus sosi-aali- ja terveydenhuollossa ja poliisissa EPRAS-hankkeen arviointi	Tutkimuksen tarkoitus oli arvioida EU:n rahoittaman Enhancing Professional Skills and Raising Awareness on Domestic Violence, Violence against Women and Shelter Services -hankkeen -toteutumisesta. Arvioitavana oli se, miten hanke tuotti tietoa ilmiöstä ja ammattilaisten osaamisesta sekä ammattilaisten väkivallan tunnistamisen ja puuttumisen kehittämisestä.	Arviointitutkimuksessa käytettiin monimenetelmäisnäkökulmaa, triangulaatiota. Arvioinnin materiaali on siis monipuolista sekä laadullista että määrällistä aineistoa: kyselytutkimustieto, focusryhmätutkimus ja haastattelututkimus.	Tutkimuksen tulokset osoittivat, että hanke saavutti sille asetetut tavoitteet hyvin. Hankkeen aikana luodut tuotokset antavat pohjaa kehitystyön jatkamiselle. Hankkeen tulokset ovat linjassa Istanbulin sopimuksen velvoitteiden kanssa, eri alojen aito yhteistyö ja sitä tukevat hankkeet vievät askel askeleelta oikeaan suuntaan, kohti väkivallan vähentämistä.

<p>Tutkimus: Notko, Husso, Piippo, Fa- gerlund, Huotsonen: 2021 Intervening in domestic violence: in- terprofes- sional col- laboration among so- cial and health care profession- als and the police</p>	<p>Tutkimuksessa selvi- tettiin ammattiryh- mien välistä yhteis- työtä sosiaali- ja ter- veysalan ja poliisin kesken perheväkival- tatilanteissa, pääpai- nona interventiokäy- tännöt.</p>	<p>Tutkimuksen aineisto kerättiin yhteensä 16:sta ryhmähaastattelussa, joihin osallistui 67 am- mattilaista sotealalta ja poliisista. Analyysissä käytettiin teoriaohjaavaa datan lukua ja temaatti- sen analyysin kautta et- sittiin uusia oivalluksia liittyen yhteistyöhön.</p>	<p>Tutkimus osoitti, että onnistunut moniamma- tillinen yhteistyö vaatii onnistuakseen ammat- tilaisten hyvää perhe- väkivallan ilmiön tunte- musta, yhteisten tavoit- teiden asettamista ja vastuun jakamista. Tärkeää on myös tois- ten ammattilaisten teh- tävänkuvien tuntemi- nen, organisaatiotason selkeät ohjeet ja va- kaat käytännöt.</p>
<p>Tutkimus: O`Leary, Young, Wilde, Tsantefski: 2018 Interagency Working in Child Pro- tection and Domestic Violence</p>	<p>Tutkimuksen tarkoi- tuksena oli lisätä ym- märrystä lastensuoje- lun ja perheväkivalta- palveluiden yhteis- työstä ja kehittää so- siaalityöntekijöiden mahdollisuuksia tu- kea naisten ja lasten turvallisuutta.</p>	<p>Tutkimuksen vastaajien hankintaan käytettiin lu- mipallotekniikkaa, jossa tutkimusta mainostettiin aluksi perheväkivallan ehkäisyn yksikössä. Vastaajajoukon muo- dosti 30 ammattilaista väkivalta-, lastensuo- jelu- ja perheoikeudelli- sista palveluista. Ai- neisto koostui puo- listrukturoiduista haas- tatteluista, joissa</p>	<p>Tutkimustulosten mu- kaan esiin nousi kuusi pääteemaa. Ammatti- laiset tunnistivat, että yhteistyö hyödyttää asiakkaan etua. Yh- teistyötä haastoi työn- tekijöiden koulutukselli- set ja muut yksilölliset ominaisuudet, koetut ja todelliset juridiset tie- donsiirron haasteet, luottamuksen ja tiedon puute. Yhteistyö on</p>

		aiheena oli näkemykset yhteistyöstä virastojen välillä. Aineisto analysoitiin temaattisella analyysillä.	kuitenkin parantunut vuosien aikana ja sen onnistumista lisää yhteinen vastuun jakaminen ja sitä kautta perheen turvallisuus lisääntyy. Yhteistyön onnistumiseen vaikuttivat myös tulokulma väkivallan teemaan ja turvallisuuteen sekä vastuun -tematiikka. Riskinarviointi parantui yhteistyön avulla. Organisaatioiden ja johtamiskulttuurin suun oli yhteistyötä kohden, mutta matkan todettiin olevan vielä alussa.
Tutkimus: Perälä, Halme, Hammar, Nykänen: 2011 Hajanaisia palveluja vai toimiva kokonaisuus? -lasten ja perheiden palvelut	Tutkimuksen tarkoitus oli tuottaa tietoa lasten ja perheiden palveluista; riittävästä & laadusta, toimialojen ja kuntien välisistä yhteistoimintojen rakenteista & käytänteistä (käytänteet ja niiden toimivuus) sekä vanhempien vaikuttamismahdollisuuksista ja osallisuudesta.	Kokonaistutkimuksessa selvitettiin sosiaali -, terveys- ja opetustoimialojen johtajien näkemyksiä kyselylomakevastausten avulla. Kyselylomake piti sisällään useita uusia tai tutkimusta varten luotuja mittareita.	Tutkimustulosten mukaan yhteistoimintaa toimialoilla oli, mutta aina yhteisiä tavoitteita ei ollut luotu. Palvelujen yhteensovittaminen vaatii yhteisiä sopimuksia. Yhteistyö eri alojen välillä sujui pääosin hyvin. Tuki työntekijöille mm. esimiehen tasolta näyttäytyi tärkeänä. Nousi esiin viitteitä, että

toimialajoh- tajien näkö- kulmasta			henkilöstön suoritus- kyky oli parempi, jos lapsi- ja perhepalvelut muodostivat toimivan kokonaisuuden. Päätöksenteossa käy- tettiin apuna mm. eri- laisia lukumääräisiä ti- lastoja henkilöstö- ja kustannustiedoista, muuta tutkimustietoa käytettiin vain harvoin. Päätöksenteon keski- össä olivat kunnan ta- loudellinen tilanne ja ylimmän johdon näke- mykset. Tutkimuk- sessa huomattiin, että päätöksenteon tukena käytetty riittävä tieto- pohja tuki palvelujen riittävää saantia ja li- säsi toimijoiden tietoi- suutta toisistaan.
Selvitys: Piispa, Tas- kinen, Ewalds: 2012 Selvitys perhe- ja lapsensur- mien	Selvityksessä oli tar- koitus etsiä perhesur- mien ja vanhempien tekemiä omien lasten surmien taustoja yh- distäviä asioita ylei- sellä tasolla, jotta vi- ranomaisten toimin- taa voitaisiin kehittää	Selvitys pohjautui pää- osin viranomaisten asia- kirjoihin, joita täydennet- tiin haastatteluiden avulla. Poliisin rikostie- tojärjestelmää ja oikeus- poliittisen tutkimuslaitok- sen henkikirjostietokan- taa hyödynnettiin myös.	Aiemman tutkimustie- don osalta selvityk- sessä todettiin, että perhesurmien taustalla oli usein vanhemman psykkiset pulmat, per- heväkivalta ja surma- itsemurha yritys. Selvi- tyksen mukaan

<p>taustoista vuosilta 2003–2012</p>	<p>oikeanlaiseen suuntaan ja jotta oikea-aikainen apu voisi löytyä ajoissa.</p>		<p>yhdistäviä taustatekijöitä surmille olivat: ongelmat parisuhteessa, eroon liittyvä kriisi sekä päihde- ja mielenterveysongelmat.</p> <p>Johtopäätösten mukaan väkivalta-asioiden käsittelyssä todettiin tarvittavan lisää osaamista, resursseja ja selkeitä toimintamalleja (sekä uhri- että tekijä näkökulmasta).</p> <p>Perheiden verkostoille tulee saattaa tietoa riskeistä ja mediaa tulee opastaa perhesurmien tiedottamisessa.</p> <p>Lisäksi johtopäätökset suosittavat lain säätelyn kehittämistä lähi-suhteissa tapahtuneiden henkirikosten osalta ja vaade niiden syiden selittämisestä aiempaa tarkemmin.</p>
<p>Tutkimus: Skaffari, Nikupeteri, Laitinen: 2021</p>	<p>Tutkimuksessa tarkasteltiin palvelujärjestelmän kriittisiä kohtia parisuhdeväkivallan uhrien kannalta. Tutkimuksessa</p>	<p>Tämän laadullisen tutkimuksen aineisto kerättiin parisuhdeväkivallan kokijoiden haastatteluun (yhteensä 15 haastattelua). Aineistoa</p>	<p>Tutkimustulokset osoittivat, että väkivallan kokijoiden saama apu ja tuki on sattumanvaraista ja yhteensovitetujen</p>

<p>Auttamisjärjestelmän kriittiset kohdat parisuhdeväkivallan koki- joiden näkö- kulmasta</p>	<p>etsitään vastauksia kriittisiin tekijöihin pa- risuhdeväkivallan ko- kijoiden auttamis- sessa.</p>	<p>analysoitiin aineistoläh- töisesti pohjaten Flana- ganin (1945) kriittisten tapahtumien menetel- mään.</p>	<p>palvelukokonaisuuksien saralla on kehittä- mistä. Aineistosta nou- see esiin, että avun saaminen edellyttää ensimmäisen askeleen ottamista asiakkaalta ja selkeää toimijuutta sekä uhreilta itseltään että ammattilaisilta.</p>
<p>Tutkimus: Vierula, Pösö, Paa- vilainen: 2019 Moniamma- tillisuus ja palvelutar- vearviointi lapsi- ja per- hepalve- luissa</p>	<p>Tarkoituksena oli tut- kia, miten käytän- nössä toteutuu yh- teiskuntapoliittisissa linjauksissa tärkeäksi nostettu palvelutar- peiden moniammatilli- nen arviointi.</p>	<p>Aineistona toimi mo- niammatillista työtä te- kevien ammattilaisten (25) yksilöhaastelut. Ammattilaiset työskente- livät kolmessa erilai- sessa tiimirakenteessa; pilotointivaiheessa oleva moniammatillinen toi- mintamalli, moniamma- tillinen rakenne, jonka päätehtävä oli määrittää työnjakoa ja lastensuo- jelun asiantuntijaryhmä. Aineisto analysoitiin en- sin aineistokohtaisesti ja sen jälkeen kaksivaihei- sesti käyttäen temaat- tista luentaa ja sisäl- lönanalyysiä.</p>	<p>Kävi ilmi, että moniam- matillisesti tehtävän lasten ja perheiden palvelutarpeiden arvi- ointiin kiteytyy useita pulmakohdia, vaikka kyseisessä kuntaym- päristössä moniamma- tillista yhteistyötä oli to- teutettu ja kehitetty jo pitkään. Tutkimuksessa tulee esille, että vain ole- massa olevat raken- teet moniammatilliselle yhteistyölle ei riitä, vaan tarvitaan mo- niammatillisen toimin- nan etevää johtamista, työnjaon selkeyttä ja työntekijöiden koulu- tustaustan ja osaami- sen huomiointia sekä</p>

			<p>orientaation tunnistamista. Ilman tarvittavaa tukea moniammatillisuus voi valua hukkaan tai kääntyä itseään vastaan.</p>
<p>Pro Gradu: Väänänen: 2021 Käsityksiä lähisuhdeväkivallan ehkäisystä sosiaali- ja terveystal-veluissa</p>	<p>Tässä Pro Gradu – tutkielmassa selvitetiin työntekijöiden käsityksiä lähisuhdeväkivallan ehkäisystä omissa työkäytännöissä Siun Soten alueella. Tutkimus selvitti, että miten lähisuhdeväkivaltaa tunnistetaan, miten siihen puututaan ja miten edellä mainittuja voidaan kehittää.</p>	<p>Tutkielman aineistona toimi työntekijöille suunnatut puolistrukturoidut haastattelut (yhteensä 9 haastattelua) jotka analysoitiin fenomenografisella analyysillä.</p>	<p>Tutkielman tulosten mukaan käsitys lähisuhdeväkivallan ehkäisemisestä omassa työssä muodostui kolmesta päätekiästä, jotka olivat lähisuhdeväkivallan tunnistaminen, lähisuhdeväkivaltaan puuttuminen ja moniammatillisuus osana lähisuhdeväkivaltatyötä.</p> <p>Tutkimusten tulokset ja olemassa oleva tutkimusnäyttö yleisistä käsityksistä ovat hyvin samansuuntaiset. Lähisuhdeväkivaltatyön liittyminen omaan työkuvaan peilasi siihen, miten aihe näkyi työntekijän työssä ja merkityksellistä oli myös se, kuuluuko väkivallasta kysyminen rutiineihin vai ei. Ilman rutiinia</p>

			<p>tunnistaminen jää niukaksi.</p> <p>Tutkielman mukaan Väistö-hankkeen aikana luodut mallit eivät sellaisenaan jääneet elämään, mutta hanke toi alueelle Marak-toimintamallin, joka on edelleen toiminnassa. Hanke myös lisäsi omana aikanaan tietoutta toimijoiden keskuudessa. Hankkeen jälkeen kehitetty malli lähisuhdeväkivaltatyön koordinointiin lopetettiin, mikä näkyi lähisuhdeväkivaltatyön kokonaisuuden ja laadun heikkenemisenä. Lähisuhdeväkivaltaan puuttumiseen vaikutti merkittävästi olemassa olevat käytännöt ja työntekijät pohtivat myös luottamuksellisuuden aihepiiriä asiakastyössä.</p>
--	--	--	--

Teemahaastattelurunko / Koordinaattori

Opinnäytetyö: Lähisuhdeväkivaltatyön koordinointi ja johtaminen, YAMK
Niina Harju

Lähisuhdeväkivaltatyön koordinaattori:

työnimike:

Haastattelija Niina Harju

Ajankohta:

Haastattelun kesto noin 1h

Teema 1. Lähisuhdeväkivaltatyön koordinointi

- koordinaattorin koulutus ja työkokemus
- **millä tavoin työtä tehdään käytännössä, mitä työhön kuuluu? Työnkuvan muodostuminen, työn ohjenuorat ja resurssit. Tarkastellaanko/päivitetäänkö niitä?**
- koordinaattorin työn mahdollisuudet ja hyvät puolet
- koordinaattorin työn haasteet
- ajatukset tulevaisuudesta, sote-uudistuksen vaikutukset

Teema 2. Yhteistyö lähisuhdeväkivaltatyössä

- **yhteistyö käytännössä; yhteistyötahot, tiiviys, millä tavoin yhteyttä pidetään**
- **yhteistyötä tukevat asiat**
- **yhteistyön haasteet**
- yhteistyö henkilökohtaisten ominaisuuksien tasolla ja rakenteiden tasolla
- yhteistyön tulokulmat (esimerkiksi asiakastyö, rakenteisiin liittyvä työskentely, koulutukset)
- Yhteensovitettut palvelut ja asiakkaan saamat palvelut, ajatuksia? Mitä hyvää, missä kehitettävää löytyy nykytilanteessa

Teema 3. Lähisuhdeväkivaltatyön koordinoinnin ja johtamisen yhteys

- **koordinoinnin ja johtamisen yhtymäkohdat lähisuhdeväkivaltatyössä**
- tilanteet, joissa lähisuhdeväkivaltatyön johtaminen näyttäytyy koordinaattorille
- lähisuhdeväkivaltatyön onnistunut johtaminen ja mikä siihen kuuluu
- **lähisuhdeväkivaltatyön koordinoinnin tuki johtamistyölle nykyhetkellä?**
- mitä mahdollisuuksia koordinaatiolla voisi olla tulevaisuudessa johtamisen tukemiseksi
- asiat, jotka haastavat sitä, että koordinaatio tukisi johtamistyötä
- yhteensovittavan johtamisen ja palveluiden integraatio näkyminen koordinaattorille
- lähisuhdeväkivaltatyön palvelut asiakkaan näkökulmasta
- tulevaisuus

Teema 4. Työkalu

- olemassa olevat työkalut lähisuhdeväkivaltatyön johtamisen tueksi, niiden toimivuus
- **aiheita, joita olisi hyvä nostaa tarkastuslistatyypiseen työkaluun lähisuhdeväkivaltatyön johtamisen tueksi**
- tukimateriaali työkalun ympärille

Teemahaastattelun yhteydessä numeraalisesti arvioitavat kohteet

- Miten arvioisit lähisuhdeväkivaltatyön koordinoinnin nykytilaa asteikolla 4–10?
- Miten arvioisit lähisuhdeväkivaltatyön johtamisen nykytilaa asteikoilla 4–10?

Teemahaastattelurunko / Johtaja

Opinnäytetyö: Lähisuhdeväkivaltatyön koordinointi ja johtaminen, YAMK
Niina Harju

työnimike ja asema:

Haastattelija Niina Harju

Ajankohta:

Haastattelun kesto noin 1h

Teema 1. Lähisuhdeväkivaltatyön johtaminen

- haastateltavan koulutus ja työkokemus
- **lähisuhdeväkivaltatyön johtaminen omassa työssä. Mitä siihen kuuluu ja miten siihen on päädytty?**
- kirjaaminen työnkuvaan, lähisuhdeväkivaltatyön resurssit
- oman toimialueesi asiakkaiden saava tuki lähisuhdeväkivalta-asioissa
- ajatukset tulevaisuudesta, sote-uudistuksen vaikutukset

Teema 2. Yhteistyö lähisuhdeväkivaltatyössä

- **yhteistyötahot lähisuhdeväkivaltatyön tiimoilta**
- **yhteistyötä käytännötasolla ja toimintatavat**
- yhteistyön eri tulokulmat (esimerkiksi asiakastyö, rakenteellinen työ, koulutukset)
- yhteistyön haasteet
- asiat, jotka edistävät yhteistyötä
- yhteistyön onnistuminen suhteessa yksilöiden ominaisuuksiin / rakenteisiin
- yhteensovittavan johtamisen teema

Teema 3. Lähisuhdeväkivaltatyön koordinoinnin ja johtamisen yhteys

- lähisuhdeväkivaltatyön koordinointi johtamistyön näkökulmasta
- **johtamistyön yhtymäkohdat lähisuhdeväkivaltatyön koordinointiin**
- lähisuhdeväkivaltatyön onnistunut johtaminen ja mikä siihen kuuluu
- **lähisuhdeväkivaltatyön koordinoinnin tuki johtamiselle nykyhetkellä**
- tuen riittävyys ja jos ei, mitä pitäisi olla lisää
- lähisuhdeväkivaltatyön palvelut asiakkaan näkökulmasta
- tulevaisuus

Teema 4. Työkalu

- olemassa olevat työkalut lähisuhdeväkivaltatyön johtamisen tueksi, niiden toimivuus
- **aiheita, joita olisi hyvä nostaa tarkastuslistatyötyyppiseen työkaluun lähisuhdeväkivaltatyön johtamisen tueksi**
- tukimateriaali työkalun ympärille

Teemahaastattelun yhteydessä numeraalisesti arvioitavat kohteet

- Miten arvioisit lähisuhdeväkivaltatyön koordinoinnin nykytilaa asteikolla 4–10?
- Miten arvioisit lähisuhdeväkivaltatyön johtamisen nykytilaa astekoilla 4–10?

kutsu haastatteluun
26.1.2022

Olen työstämässä YAMK opinnäytetyötäni aiheesta lähisuhdeväkivaltatyön koordinointi ja johtaminen. Olen sosiaali- ja terveystieteiden kehittäminen ja johtamisen opiskelija Kaakkois-Suomen Ammattikorkeakoulusta (XAMK). Opinnäytetyössäni teen laadullisen tutkimuksen, jossa kerään aineiston teemahaastattelujen avulla. Opinnäytetyön toimeksiantaja, ts. toimeksiantaja on Viola Ry. Opinnäytetyössä tuotetaan tietoa lähisuhdeväkivaltatyön koordinoinnin ja johtamisen aihealueista sekä kehitetään työkalu lähisuhdeväkivaltatyön johtamisen tueksi. Opinnäytetyö on saanut myönteisen tutkimuslupapäätöksen organisaatioltasi.

Opinnäytetyön haastattelut kohdistuvat Viola Ry:n toiminta-alueella toimiviin lähisuhdeväkivaltatyön koordinaattoreihin ja muutamaamaan sotealan johtajaan. Kerättyä tietoa tullaan käyttämään lähisuhdeväkivaltatyön kehittämiseen ja edellä mainitun johtamista tukevan työkalun luomiseen. Haastatteluun osallistuminen perustuu vapaaehtoisuuteen ja ennen haastattelua tehdään kirjallinen suostumus. Haastattelua varten olen suunnitellut teemoja, joista tutkimuksessa kerään tietoa. Teemat ovat:



- lähisuhdeväkivaltatyön koordinointi tai johtaminen (riippuen haastateltavan toimenkuvasta)
- yhteistyö lähisuhdeväkivaltatyössä
- lähisuhdeväkivaltatyön koordinoinnin ja johtamisen yhteys
- työkalu lähisuhdeväkivaltatyön johtamisen tueksi.

Haastattelut nauhoitetaan, jonka jälkeen litteroin ja analysoin aineiston. Henkilötietojen ja tutkimusaineiston käsittely tapahtuu läpi opinnäytetyön vastuullisesti ja luottamuksellisesti. Työn valmistuttua haastatteluaineisto hävitetään asianmukaisesti. Valmiissa työssä haastateltavien henkilötietoja ei tule näkyviin. Tutkimustuloksissa haastattelujen antia kuvaan haastateltavien toimenkuvan kautta. Henkilötietojen käsittelyä koskeva tietosuojaseloste opinnäytetyöstä on saatavilla kauttani.

Toivoisin saavani haastatella Sinua opinnäytetyössäni. Haastattelu voidaan toiveesi mukaan toteuttaa joko lähi- tai etätapaamisena. Aikaa haastatteluun olen suunnitellut kuluvan noin 1 tunti. Haastattelu voidaan sopia Sinulle parhaiten sopivana ajankohtana helmikuun 2022 aikana.

Niina Harju
Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu
p. 040 7781361
niina.harju@outlook.com



Lähisuhdeväkivaltatyön johtamisen tarkistuslista

Yksikkö / toimipiste:

Täyttäjän asema:

Aloita pohtimalla, kuinka hyvin itse tunnet lähisuhdeväkivallan ilmiön.

Vastaa kysymyksiin koskien omaa yksikköäsi / toimipistettäsi.

1. Onko THL:n suodatin- ja kartoituslomake kaikilla työntekijöillä aktiivisesti käytössä?
 Kyllä Ei Selvitän asian

Arvioi, tarvitaanko lomakkeen käyttöön koulutusta tai perehdytystä?

Kyllä Ei Selvitän asian

2. Yksikössämme on Lähisuhdeväkivallan puheeksioton -koulutuksen käyneitä?

Kyllä lukumäärä Ei

3. Yksikössämme on lähisuhdeväkivaltatyön avainhenkilö -malli:

Kyllä Ei Käytössä on jokin muu malli mikä:

Kuvaa yksikkönne lähisuhdeväkivaltatyön toimintamalli lyhyesti, esim. avainhenkilön käytössä oleva työaika ja sovitut toimintatavat:

kirjoita tähän avainhenkilön nimi, ammattinimike ja sovitut asiat

4. Mitä työnjaosta on sovittu?

kirjoita tähän lyhyesti lähisuhdeväkivaltatyöhön liittyvät asiat

5. Kuka lähisuhdeväkivaltatyön perehdyttämisestä huolehtii ja mitä perehdytykseen kuuluu?

kirjoita tähän perehdytyksestä sovitut asiat

6. Millainen on lähisuhdeväkivaltaa kokeneen tai sen tekijän palvelupolku yksikössänne?

kuvaa lyhyesti asiakkaan palvelupolku

7. Miten huolehditaan, että työntekijä saa tarvitsemaansa tukea?

kerro, miten työntekijän tuen saanti Teillä toteutetaan

Tarkistuslistan täyttäjä ja päivämäärä:

Tarkistuslistaa säilytetään:

Seuraava päivitys: _____, jonka tekee:

Lähisuhdeväkivaltatyön johtamisen tarkistuslista / tukimateriaali

Lähisuhdeväkivaltatyön johtamisen tarkistuslistan avulla voit selvittää, kuinka Teidän palvelunne huomio lähisuhdeväkivallan ilmiön ja kirjata lähisuhdeväkivaltatyön perusasiat. Tukimateriaalin auttaa vastaamaan tarkistuslistan kysymyksiin.

Oma lähisuhdeväkivallan ilmiön tunteminen vaikuttaa ilmiön johtamiseen. Pohdi aluksi hetki, tunnetko ilmiön? Mieti myös, mihin tietosi perustuvat ja tarvitseeko tietoja päivittää? Tunnetko lähisuhdeväkivallan muodot ja sen seuraukset? Tiedätkö paikalliset ja valtakunnalliset auttamistahot?

Seuraavien linkkien kautta saat tieto lähisuhdeväkivallasta

- [THL – väkivaltasivustot](#)
- [Nollalinja](#)
- [Mikkelin turvakoti](#)
- [Väkivallasta vapaaksi – Viola](#)
Viola tarjoaa tietoa ja tukea sekä ammattilaiselle että asiakkaille
- Apua ja lisätietoja antaa myös alueesi lähisuhdeväkivaltatyön koordinaattori:

Tarkistuslistan kysymyksiin vastaamisen tueksi

1. [Lähisuhdeväkivallan seula – ja kartoituslomake](#)

”Sosiaali- ja terveydenhuollon palveluissa tulee systemaattisesti kartoittaa lähisuhde- ja perheväkivallan riskiä. Vain harva uhri ottaa väkivaltakokemuksensa oma-aloitteisesti puheeksi. Siksi lähisuhde- ja perheväkivallan tunnistamiseksi väkivaltakokemuksista tulee kysyä suoraan. Käytä haastattelun tukena ohjeistusta lähisuhdeväkivallasta kysymiseen ja uhrin kohtaamiseen. Täytä lähisuhdeväkivallan suodatin- ja kartoituslomake, kun kartoitat esitietoja ja asiakkaan elämäntilannetta. Lue ohjeistus lomakkeen täyttämiseen. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos (THL) on kehittänyt lomakkeen yhteistyössä Keski-Suomen sairaanhoitopiirin kanssa.”

Lähde: [Lomakkeet väkivallan kirjaamiseen ja kartoittamiseen](#)

2. Lähisuhdeväkivallan puheeksioton koulutus sote- henkilöstölle kestää 3 tuntia ja sen avulla työntekijä oppii ymmärtämään lähisuhdeväkivallan ilmiötä, oppii kohtaamaan väkivaltaa kokeneen asiakkaan, osaa käyttää THL:n lähisuhdeväkivallan suodatin- ja kartoituslomakkeen sekä ohjata asiakkaan tarvittaessa avainhenkilölle.

Lähde: [Humalamäki 2017](#)

Kysy lisää lähisuhdeväkivaltatyön koordinaattorilta.

3. Etelä-Savon alueella käytössä olevassa avainhenkilömallissa tehtävään koulutuksen saanut avainhenkilö kartoittaa asiakkaan tilanteen siinä yksikössä, jossa väkivalta on tullut ilmi. Avainhenkilö suunnittelee asiakkaan jatkoavun mukaan lukien psykososiaalisen tuen, asiakkaan tietouden lisäämisen lähisuhdeväkivallan muodoista, turvasuunnitelman teon, MARAK-lomakkeen teon ja ohjaamisen erityispalveluiden piiriin tarvittaessa. Avainhenkilö toimii omassa yksikössään

lähisuhdeväkivaltatyön koordinoijana ja kouluttaa henkilöstöä muun muassa lähisuhdeväkivallan puheeksi ottamiseen. Lähde: [Humalamäki 2017](#)

Lisätietoja antaa lähisuhdeväkivaltatyön koordinaattori.

Vastaa tähän kysymykseen 3. kirjaamalla kuka Teillä toimii avainhenkilönä ja millaiset ovat hänen vastuualueensa. On hyvä kirjata myös, millaisen resurssin avainhenkilö voi käyttää lähisuhdeväkivallan teeman parissa ja millaisia toimintatapoja on sovittu. Ovatko käytännöt ajan tasalla?

4. Apukysymyksiä: Tietävätkö palvelunne kaikki työntekijät, että lähisuhdeväkivaltaan puuttuminen on jokaisen työntekijän asia? Tunnetteko yhteistyötahot lähisuhdeväkivalta teeman ympärillä? Miten ammatillinen lisäkoulutus hoidetaan; tiedottaminen ja koulutukseen osallistumisen käytännöt? Miten avainhenkilöiden koulutusta koordinaadaan ja miten yksikössä valikoituu koulutettavat? Kerätäänkö tietoa (tilastointi tms.) ja käytetäänkö sitä johtamisen tukena?
5. Kuka huolehtii uusien työntekijöiden perehdytyksestä? Jos yksikössänne toimii avainhenkilö, perehdyttääkö hän vai esihenkilö uuden työntekijän yksikön lähisuhdeväkivaltatyöhön? Lähisuhdeväkivaltatyön osa-alue olisi hyvä kirjata perehdytyskansioon, jotta aihealueeseen perehdytys olisi systemaattista. Onko Teillä jokin tietty materiaali, johon voisi ohjata uutta työntekijää perehtymään sanallisen perehdytyksen lisäksi? Seuraaviin valtakunnallisuus koulutuksiin kannattaa tutustua:
 - [Luo luottamusta – Puutu väkivaltaan](#) on ammattilaisille suunnattu koulutus, joka antaa tietoa väkivallan ilmiöstä ja siihen puuttumisesta.
 - [Väkivalta-aiheiset verkkokoulut](#)
6. Lähisuhdeväkivaltaa kokeneen tai tehneen asiakkaan palvelupolku on hyvä olla kuvattuna ja tiedossa kaikilla työntekijöillä. Lähisuhdeväkivallan kohtaamista tukee se, että työntekijä tietää kuinka toimia kohdatessaan lähisuhdeväkivallan osapuolen.
7. Lähisuhdeväkivallan ilmiö ja sen osapuolten kohtaaminen voi aiheuttaa työntekijässä voimakkaita tunteita. Millä tavoin Teidän yksikössänne huolehditaan, että työntekijä saa tarvitsemansa tuen? Miten huolehditaan ettei työntekijä jää yksin?

Omat muistiinpanot:

Pohdittavaa

Tarvitsetko tukea lähisuhdeväkivaltatyön johtamiseen? Mistä saat neuvoja, jos kohtaat aiheeseen liittyvän kipeän kysymyksen?

Kuinka saat ajankohtaisen tiedon lähisuhdeväkivallan teemasta? Saatko tarpeeksi tietoa koulutuksista, joihin voitte yksiköstänne osallistua?

Pohdi työyksikökkönne vuosikelloa. Huomioiko se lähisuhdeväkivallan teemaa? Jos ei, niin voisiko sinne lisätä tämän teeman?