

Askel eteenpäin

Organisaatiostrategian kehittämistyökalu
uhrikeskeisen tuen tarjoamiseksi
sukupuolistuneen väkivallan uhreiksi
joutuneille maahanmuuttajanaishille





Tätä julkaisua on rahoittanut Euroopan unionin oikeudet, tasa-arvo ja kansalaisuusohjelma (2014–2020).

Kirjoittaja:

Inka Lilja (HEUNI)

Anni Lietonen (HEUNI)

Julia Korkman (HEUNI)

Kiitämme hankekumppaneita työkalujen pilotoimisesta sekä arvokkaista kommentteista, joiden avulla tämä julkaisu on viimeistelty.

Toimituksellinen muotoilu:

Frej Vuori (HEUNI)

Aleksandra Anikina (HEUNI)

Report Series N° 100b

Painatus: YK:n yhteydessä toimiva Euroopan kriminaalipoliitiikan instituutti (HEUNI) Helsingissä vuonna 2022.

Euroopan komission tuki tämän julkaisun tuottamiselle ei merkitse sitä, että se tukisi sisältöä, joka heijastaa ainoastaan laatijoiden näkemyksiä, eikä komissiota voida pitää vastuullisena julkaisun sisältämien tietojen mahdollisesta käytöstä.

ISBN 978-952-7249-63-5 (PDF)

ISBN 978-952-7249-64-2 (nid.)

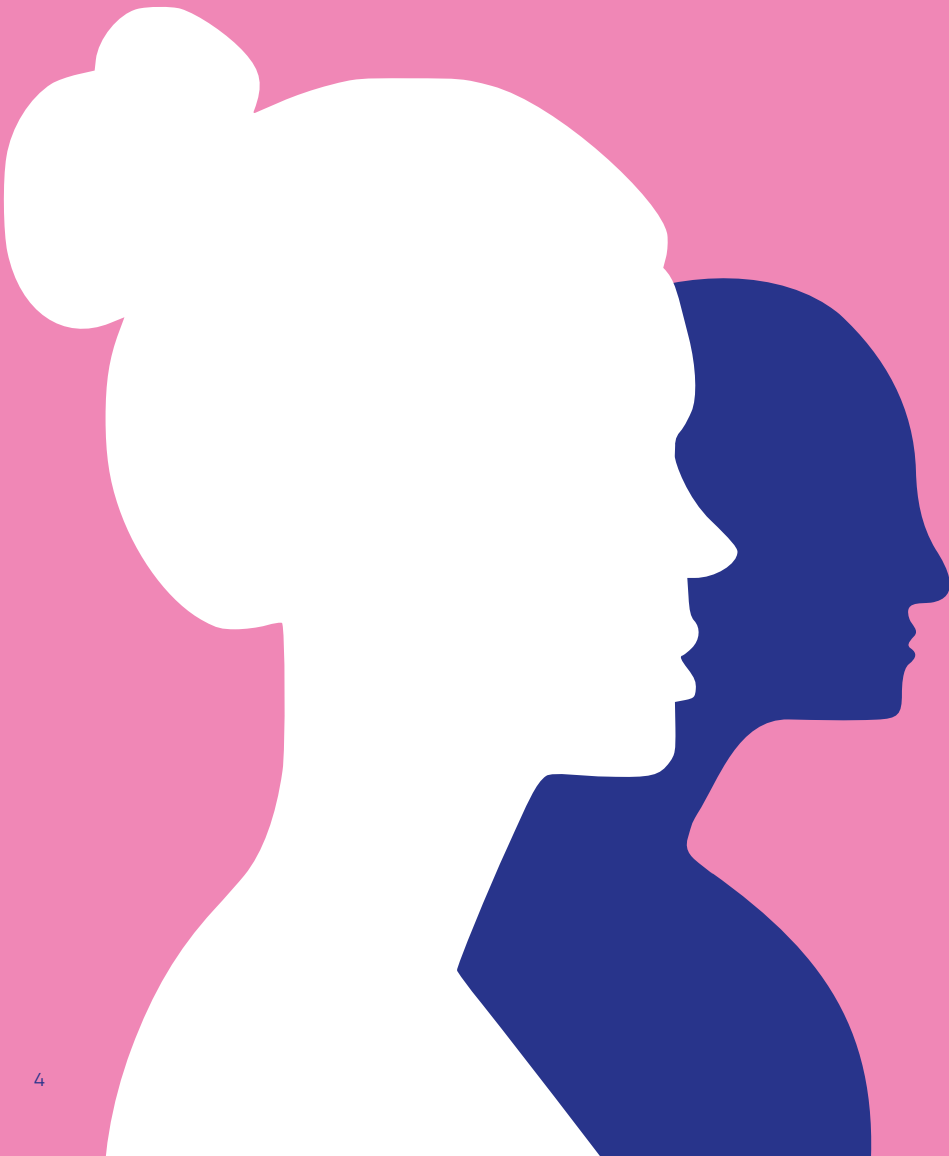
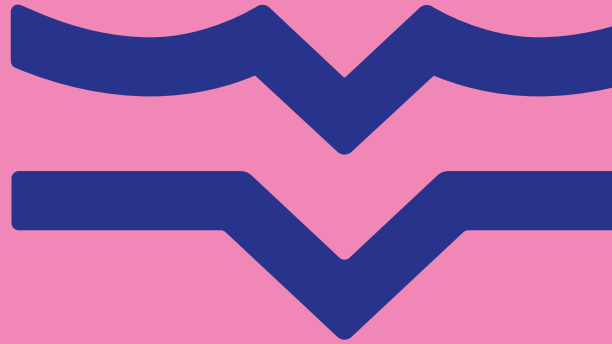
ISSN 2814-9092 (painettu)

ISSN 2814-9106 (verkkójulkaisu)



Sisältö

Johdanto	5
Kulmakivet puitteille, joissa tarjotaan tukea sukupuolistuneen väkivallan uhreiksi joutuneille maahanmuuttajanaيسلille ammattimaisesti ja huomioon ottavasti	8
Askelma 1: Strategisten tavoitteiden määrittäminen osallistavasti	10
Askelma 2: Osallisuutta tukevat tulevaisuudennäkymät	12
Askelma 3: Ammattilaisten hyvinvointia tukevat tulevaisuudennäkymät	14
Askelma 4: Vaikuttavuuden mittaaminen	17
Askelma 5: Jatkuva arviointi ja mukautuminen	19
Päätelmä	20



Johdanto

NÄMÄ PUITTEET tarjoavat yleiskatsauksen siihen, miten luodaan ja otetaan käyttöön organisaatiostrategia sukupuolistuneen väkivallan uhreiksi joutuneiden pakolais- ja maahanmuuttajanaisten tukemistyöhön. Strategiassa painottuu vahvasti tukemistyön perustana toimivien ammattilaisten valmiuksien kohentaminen tukemistyössä. **Puitteet kannustavat organisaatioita arvioimaan nykyisiä käytäntöjään ja kehittämään yksiselitteiset tavoitteet, toimintatavat ja johtamiskäytännöt osallistavissa menettelyissä.** Tässä ohjeessa kuvattuja askelmia nousemalla organisaatiot voivat laajentaa ymmärrystään siitä mitä strategisella tasolla tarvitaan aidosti uhrikeskeisten tukimallien kehittämiseksi ja niiden toteuttamiseksi ja arvioimiseksi säännöllisin välein.

Nämä ohjeet on tarkoitettu maahanmuuttajanaisten parissa työskentelevien organisaatioiden esihenkilöille ja johtajille. Esihenkilöitä ja johtajia kannustetaan vahvasti keskustelemaan kaikista tässä esitellyistä vaiheista koko henkilöstön kanssa.

TÄMÄ OHJE on kehitetty osana EU:n rahoittamaa hanketta SARAH: Safe, Aware, Resilient, Able and Heard – protecting and supporting migrant women victims of gender-based violence. Tässä hankkeessa

neuvonantajat (esimerkiksi psykologit, lakimiehet ja sosiaalityöntekijät) antoivat lyhytkestoista psykososiaalista ja lainopillista neuvontaa Kreikan pakolaisneuvostossa, SOLWODI Deutschland e.V -yhdistyksessä, Italian pakolaisneuvostossa ja Setlementti Puijolassa Suomessa sukupuolistuneen väkivallan uhreiksi joutuneille maahanmuuttajainaisille. Hankkeen aikana tunnistettiin organisaatioiden parhaita käytäntöjä ja karikoita ja laadittiin nämä ohjeet, joilla jaetaan jonkin verran tietoa opitusta muille organisaatioille, jotta nekin voivat kehittyä uhrikeskeisemmiksi ja vaikuttavammiksi. **Haluamme kiittää hankkumppaneita arvokkaista huomioista ja huomautuksista sekä neuvontaan osallistuneita naisia palautteesta annettua tukea koskien.**

ORGANISAATIOIDEN ON löydettävä keinot maksimoida positiiviset seikat ja pienentää riskejä ja mahdollisesti negatiivisia seikkoja, joita voi seurata tuen tarjoamisesta muita haavoittuvammassa asemassa oleville edunsaajille. Kun tuetaan uhrikeskeisesti maahanmuuttajainaisia, jotka ovat sukupuolistuneen väkivallan uhreja, tarvitaan tietoa, taitoa ja sinnikkyyttä. **Organisaation arvot ja sen toimintatavat vaikuttavat siihen, miten se lähestyy edunsaajiaan ja kohtaa heidät.** Myös se vaikuttaa merkittävästi siihen, miten tehokas ja vaikuttava tuesta tulee. Uhritukijärjestö on yhtä toimiva ja luja kuin sen henkilöstö on. Siksi organisaatiolla on oltava strategia, jolla **varmistetaan, että sillä on asianmukaiset rakenteet ja prosessit tukemaan henkilöstönsä työhyvinvointia.** Tämä on erityisen tärkeää organisaatioissa, jotka käsittelevät vaikeita ja traumatisoiviaakin aiheita, kuten väkivaltaa. **Henkilöstön hyvinvointiin keskittyminen luo vahvemman työympäristön, joka parantaa avun laatua ja saavuttavuutta.**

Puitteiden kulmakivet, joiden ansiosta organisaatio kehittyy aidosti ammattimaiseksi huippuasiantuntijaksi tuen antamisessa väkivaltaa kokeneille maahanmuuttajainaisille, kuuluvat työskentelely **uhrikeskeisesti traumainformoidussa organisaatiossa** ja samalla **ammattilaisten hyvinvoinnin** varmistaminen.

PUITTEISSA ON VIISI ASKELMAA, joista kuhunkin sisältyy keskustelunaiheita, kysymyksiä mietittäviksi, käytännön ohjeistusta ja viittauksia lisäaineistoon. Tätä työkalua voidaan hyödyntää vaihe vaiheelta etenevänä tarkistusluettelona täydentäen samalla annettuja askelmia oman organisaatiosi tarpeiden ja painopistealueiden pohjalta.

Askelma 1: Strategisten tavoitteiden määrittäminen

Askelma 2: Osallisuutta tukevat tulevaisuudennäkymät

Askelma 3: Ammattilaisten hyvinvointia tukevat tulevaisuudennäkymät

Askelma 4: Vaikuttavuuden mittaaminen

Askelma 5: Jatkuva arviointi ja mukautuminen

1

**Strategisten tavoitteiden
määrittäminen**

2

**Osallisuutta tukevat
tulevaisuudennäkymät**

3

**Ammattilaisten hyvinvointia
tukevat tulevaisuudennäkymät**

4

**Vaikuttavuuden
mittaaminen**

5

**Jatkuva arviointi ja
mukautuminen**



Kulmakivet puitteille, joissa tarjotaan tukea sukupuolistuneen väkivallan uhreiksi joutuneille maahanmuuttajanaيسille ammattimaisesti ja huomioon ottavasti

Työskenteleminen uhrikeskeisesti:

- Varmista, että jokaisen yksilön/edunsaajan oikeudet ja ihmisarvo ovat kaiken toiminnan keskiössä.
- Kohtele jokaista edunsaaja kunnioittaen ja niin, että hänen äänensä kuullaan ja että häntä kuunnellaan.
- Varmista henkilön parhaan edun toteutuminen päätöksenteossa.
- Tarjoa ja anna tukea nopeasti ja huomioon ottavasti.
- Sitoudu kunkin edunsaajan yksilöllisiin tarpeisiin ja pyrkimyksiin, varmista, että kaikki ammattilaiset ovat tietoisia sukupuolistuneen väkivallan juurisyistä ja riskitekijöistä eli huomioivat asianmukaisesti häpeään ja stereotypioihin liittyvät seikat.
- Käytä [SARAH-työkalua](#) (lisätietoja jäljempänä)
- Työskentele palautelähtöisesti: tiedustele edunsaajalta jokaisen tapaamisen lopussa, käsiteltiinkö neuvontatyössä hänen mielestään keskeisiä asioita (esim. kysymällä, käsiteltiinkö tänään sinulle tärkeitä aiheita tms.).
- Sisäistä erityisten haasteiden ja tekijöiden, kuten rasismien, kulttuuristen stereotyyppien ja toisaalta kulttuurien keskinäisen viestinnän, mahdollisiin vaikutuksiin tapaamiesi naisten elämässä.

Traumainformoituina organisaationa toimiminen:

- Varmistu, että ammattilaiset toimivat traumainformoidun hoitotyön määritelmän mukaisesti eli käyttävät työmenetelmiä, jotka pohjautuvat traumaattisten kokemusten haitallisten vaikutusten ymmärtämiseen yhdessä näyttöön perustuvien käytäntöjen, myötätunnon ja kunnioituksen perusperiaatteiden kanssa.
- Muodosta yhteinen traumainformoitu kielenkäyttötapa ammattilaisten keskuuteen – se suuntaa työtä ja tukee laajempaa yhteistyötä ammattilaisten kanssa.
- Varmista organisaationne joustavuus ja ole valmis mukautumaan muutoksiin ympärillänne. Sukupuolistuneeseen väkivaltaan liittyvää neuvontaa maahanmuuttajanaيسille tarjoavat organisaatiot työskentelevät muuttuvassa ympäristössä. Erilainen väkivalta ja erilaiset traumat voivat korostua eri aikoina, ja organisaatiolle kertyy jatkuvasti tietoa parhaista käytännöistä. Paikallisesti voi ilmetä muutoksia suhtautumisessa marginalisoituihin ryhmiin ja jännitteet voivat lisääntyä, tai politiikassa, toimintatavoissa ja menettelyissä voi tapahtua kansallista kehitystä.

Ammattilaisten hyvinvoinnin korostaminen:

Ammattilaisen työskentely vaikeissa tilanteissa olevien sekä surua, menetystä ja kärsimystä kokeneiden kanssa voi olla psyykkisesti erittäin kuluttavaa. Yhtenä tärkeimpänä syynä tähän on se, että ammatinomainen neuvonta edellyttää empatiaa ja myötätuntoa, joiden myötä on entistä vaikeampaa etäännyttää itsensä edunsaajien tunteista ja kärsimyksistä. Toisaalta parhaassa mahdollisessa skenaariossa ammattilaiset kokevat tyytyväisyyttä voidessaan myötäelää; tunne siitä, että pystyy auttamaan, voi olla motivaation lähde ja ammatillisesti tyydyttävää.

- Varmista, että henkilöstö saa riittävästi tukea. Järjestä säännöllistä ammattimaista seurantaa ja jatkokoulutusmahdollisuuksia.
- Suhtaudu myötätuntuupumukseen, loppuunpalamisen tai seurauksena ilmenevän traumaperäisen stressin riskiin vakavasti.
- Auta ammattilaisia hallitsemaan työmääräänsä. Halu auttaa voi johtaa siihen, että ammattilainen pyrkii auttamaan useampia edunsaajia kuin hän kunnolla ehtii, jolloin hänelle ei jää tarpeeksi aikaa arvioida omaa työtään ja kiire voi kasvaa liian suureksi.



Askelma 1: Strategisten tavoitteiden määrittäminen osallistavasti

ORGANISAATIOIDEN ON VARMISTETTAVA, että niiden johtamistapaa leimaavat yhteistyö ja opastus. Valmennuspohjainen johtajuus on osallistavaa ja kannustaa henkilöstöä hyödyntämään ja kehittämään omaa asiantuntemustaan. Tällainen johtamistapa perustuu sen sisäistämiseen, että työntekijät ovat omien työtehtäviensä parhaita asiantuntijoita. Jos organisaatiorakenne on hyvin hierarkkinen, organisaatiota on kenties kehitettävä avoimemmaksi, osallistavammaksi ja demokraattisemmaksi kulttuuriltaan (ks. esim. Karlsen 2020; Bourke & Espedido 2020).

Lisäksi organisaatioiden on luotava ympäristö, jossa työntekijät uskaltavat ottaa asioita esille. Osallistavat organisaatiot luottavat henkilöstönsä monipuoliseen asiantuntemukseen ja osaamiseen määrittäessään strategisia tavoitteita organisaatiolle. Tätä taustaa vasten osallistavuus tarkoittaa myös neuvojen ja rakentavan palautteen pyytämistä tukityön ammattilaisilta ja muilta tiimien jäseniltä, kun kehitetään uhrikeskeisiä ja traumainformoituja lähestymistapoja.

STRATEGISEEN SUUNNITTELUUN tulisi tämän ohella sisällyttää edunsaajien tulevaisuudennäkymät ja äänet, jotta ymmärretään, miten strategiset tavoitteet vaikuttavat tukityöhön ja viime kädessä edunsaajien hyvinvointiin. Palautteen kerääminen edunsaajilta edellyttää perusteellista suunnittelua, muun muassa suunnitelmaa siitä, miten edunsaajien turvallisuus, nimettömyys ja hyvinvointia taataan. Voit lukea lisää SARAH-hankkeessa kehitetystä asiakirjasta "Työkaluja ammattilaisten ja tuensaajien vuorovaikutuksen edistämiseen ja sen mittaamiseen" (se on luettavissa HEUNI-verkkosivuston kohdasta Projects – SARAH).

KANNATTAA MUISTAA, että organisaatioissa strategiaproessin aikana käsiteltävät aiheet voivat olla arkaluonteisia ja että halukkuus jakaa mielipiteitä niistä voi riippua mahdollisista työntekijöiden ja johdon välisistä valta-asetelmista. Osallistavuuteen ja valmennuspohjaiseen johtamistapaan pyrkivässä organisaatiossa on otettava prosessi vakavasti ja viestittävä siitä henkilöstölle päivittäisissä käytänteissään. he staff, being transparent about the motives of these efforts, and stating clearly how employees are included in the process will increase inclusivity.

Mielipiteiden ja palautteen kerääminen nimettömästi henkilöstöltä, avoimuus näiden toimien motiiveista ja yksiselitteinen vahvistus sille, miten työntekijät osallistetaan prosessiin, lisäävät osallistavuutta.

Kysymyksiä työntekijäkeskustelujen avuksi ja strategiasuunnittelun osallistavuuden lisäämiseksi:

- Miten määrittelisit oman "ensisijaisen" tehtäväsi?
- Mitä tukea, työkaluja tai muuta tarvitsisit organisaatiolta ammatillisen neuvontatyön vahvistamiseksi / voidaksesi tukea edunsaajia entistä paremmin?
- Mitä tarvitsisit oman ammatillisen sinnikkyytesi avuksi, jotta pystyt käsittelemään vastaan tulevia asioita?
- Mitkä ovat sinun mielestäsi varoitusmerkkejä työpaikan hyvinvoinnin ongelmista?
- Millaista työpaikan hyvinvointitoimintaa tarvitset saadaksesi parhaan tuen työhösi?
- Millä toimilla meidän pitäisi kehittää organisaatiotamme entistä trauma-tietoisemmaksi?
- Miten tartumme haasteisiin, jotka liittyvät sukupuolistuneeseen väkivaltaan maahanmuuttajaympäristössä? (Jos haasteet eivät ole selvillä, nimeä ne ensin).
- Saatko riittävästi tietoa organisaation päätöksenteosta ja onko henkilöstö riittävässä määrin mukana organisaation prosesseissa?
- Miten resursseja pitäisi kohdentaa, jotta ne vaikuttavat mahdollisimman tehokkaasti? Mihin lisäisit resursseja ja mistä vähentäisit?

LISÄKYSYMYKSIÄ:

OMAT MUISTIINPANOT:

VIHJE: Verkossa on runsaasti aineistoa strategisesta suunnittelusta, ja siitä voi olla hyötyä myös strategisten tavoitteiden laadinnassa. Jos sinulla on aikaa ja resursseja, mieti rakentavan palautteen keräämistä muilta sidosryhmiltä, ammatilaisilta ja organisaatioilta, jotka työskentelevät kentällä.

Askelma 2: Osallisuutta tukevat tulevaisuudennäkymät

TYÖSKENTELEMINE uhrikeskeisesti tarkoittaa käytännössä, että palveluja tarjotaan sensitiivisesti ja sitoutuen kunkin edunsaajan yksilöllisiin tarpeisiin ja pyrkimyksiin. Monet tekijät ja juurisyyt vaikuttavat väkivaltaan. Myös jokaisella edunsaajalla on ainutlaatuisia tuki- ja sitkeystekijöitä sosioekonomiseen taustaan, koulutukseen, kulttuuriin, kieleen ja perhetaustastaan perustuen. Lisäksi edunsaajan tausta, sosioekonominen asema ja henkilökohtainen tilanne vaikuttavat hänen käsitykseensä esim. väkivallan muodoista, omiin arvoihin ja tavoitteisiin ja hänen kykynsä hakea apua. Nämä intersektionaaliset eli toisistaan riippuvat tekijät voivat tuottaa monenlaisia kokemuksia syrjäytymisestä, syrjinnästä ja sortamisesta. Myös stereotyyppit ja rakenteellinen epätasa-arvo ja syrjintä vaikuttavat siihen, miten ihmisiä luokitellaan, ja voivat vaikuttaa siihen, millaista tukea esimerkiksi tarjotaan. Siksi on tärkeää, että jokainen organisaatio ryhtyy toimiin, joilla se tulee tietoiseksi näistä rakenteellisista ja usein syvään juurtuneista käsityksistä ja näkemyksistä, jotta ammattilaiset voivat luotavaisina ottaa keskusteluun sukupuolistuneeseen väkivaltaan liittyviä aiheita.

Mitkä nykyiset rakenteet, prosessit ja työkalut lisäävät tai estävät osallisuutta, mitä tarvitaan lisää? Käy läpi tarkistusluettelo/kohdat ja keskustele henkilöstön kanssa siitä, mitkä on merkittävimmät ja kiireelliset tarpeet.

INTERSEKTIONAALISUUS LIITTYY VÄKIVALLAN VAIKUTUKSEN YMMÄRTÄMISEEN: Mieti, miten intersektionaaliset tekijät voivat vaikuttaa siihen, miten uhrit pystyvät käyttämään oikeuksiaan? Intersektionaaliin tekijöiden kuuluvat mm. sukupuoli, etninen alkuperä, sosioekonominen tilanne, sukupuolinen suuntautuminen, vammaisuus tai vammattomuus, maahanmuuttaja-asema, kielitaito, ja yhdessä ne vaikuttavat yksittäisen henkilön alttiuteen väkivallalle ja syrjinnälle.

MONIMUOTOISUUS JA KIELITAITO HENKILÖSTÖÄ TÖIHIN OTETTAESSA: Voidaanko tiimin monimuotoisuutta lisätä töihinottokäytännöillä, joissa huomioidaan tulevaisuudennäkymät ja tausta neuvontatehtävissä?

KULTTUURIENVÄLINEN OSAAMINEN: Onko henkilöstö tietoinen siitä, miten kulttuuri voi vaikuttaa traumaan ja käsitykseen omasta itsestään, ja mitkä uskonnolliset käytännöt tai naisten ja miesten tasa-arvokysymykset ovat merkittäviä edunsaajien alkuperämaissa?

OTA MONINAISUUS HUOMIOON TOIMIA SUUNNITELLESSASI: Miten valitaan kielet, joilla tarjotte palvelujanne? Millä kielillä etsivä työ tehdään, kuten julisteet, lentolehtiset jne. palvelujenne kuvaamiseksi? Otaanko toiminnassanne huomioon lukutaidottomat edunsaajat ja/tai välitetäänkö tietoa myös symbolien avulla tai sanallisessa muodossa? Tarjoatteko palveluja edunsaajille sopivina päivinä ja kellonaikoina, kun otetaan huomioon kulttuuriset ja/tai uskonnolliset käytännöt, esim. uskonnolliset juhlapäivät? (kielten/käännöskysymysten tärkeys voimaannuttamisen /tehokkaan tiedonvälityksen / uskonnollisten ja kulttuuristen tekijöiden huomioinnin näkökulmasta)

SUKUPUOLET HUOMIOON OTTAVA LÄHESTYMISTAPA PALVELUJEN TARJONNASSA: Tarjotaanko palvelujanne vain naisiksi itsensä tunteville henkilöille? Vai kattavatko palvelunne kaikki ihmiset? Kummassakin tapauksessa: onko valinnan perusteet mainittu yksiselitteisesti organisaation strategiassa ja viestinnässä? Onko se selvää henkilöstölle? Tiedotetaanko siitä selvästi edunsaajille?

SEKSUAALI- JA SUKUPUOLIVÄHEMMISTÖN PARISSA TOIMIMINEN: Katsooko organisaationne käytännöissään, että on olemassa useita eri sukupuoli- ja sukupuolisia identiteettejä? Onko henkilöstö tietoinen erilaisista sukupuoli- ja seksuaali-identiteeteistä sekä eri ryhmien tarpeista ja haasteista heidän käyttäessään palveluja? Onko henkilöstöllä tietoa siitä, miten vähemmistöt nähdään ja miten heihin suhtaudutaan alkuperämaissaan, mukaan lukien mahdollinen syrjintä ja traumatisoivat kokemukset?

LAPSEN OIKEUDET: Otetaanko lapsen paras etu huomioon, kun heitä kohdataan neuvontatyössä, onko käytössä kattavat lastensuojelukäytännöt, onko organisaatiossanne muun muassa voimassa selvät ohjeet siitä, miten toimitaan huolta aiheuttavissa tapauksissa?

RIKOKSENTEKIJÖIDEN JA PERHEIDEN PARISSA TYÖSKENTELY: Työskentelettekö miesten, aviomiesten, veljien, isien, setien ja enojen, koko perheen kanssa? Työskentelettekö rikoksentekijöiden parissa? Miten toimitte perheiden ja/tai rikoksentekijöiden parissa niin, että otetaan huomioon sukupuolistettuun väkivaltaan liittyvä voiman epätasapaino, ja miten varmistetaan kaikkien osapuolten turvallisuus ja hyvinvointi? Tärkeä lähtökohta rikoksentekijöiden ja perheiden kanssa työskennellessä on, että rikoksentekijä ottaa vastuun omista teoistaan ja että uhrien turvallisuus voidaan taata. Katso esim. seuraavat ohjeet:

- Domestic and sexual violence perpetrator programmes; Council of Europe
- Guidelines for working with perpetrators of domestic abuse; Respect
- Roadmap for frontline professionals interacting with male perpetrators of domestic violence and abuse

EDUNSAAJIEN HUOLENAIHEIDEN KUUNTELUN VARMISTAMINEN:

Millaisin nykyisin käytännöin tuetaan palautetta antavaa yhteisöä, ja voidaananko tarjotuista palveluista antaa palautetta turvallisesti ja nimettöminä?

MUITA HUOMIOON OTETTAVIA AIHEITA:

OMAT MUISTIINPANOT:

VIHJE: Etsi internetistä yksityiskohtaisempia selvityksiä tässä osiossa käytetyille käsitteille, jos ne ovat uusia tai outoja.

Askelma 3: Ammattilaisten hyvinvointia tukevat tulevaisuudennäkymät

UURIEN TUKIJÄRJESTÖ on yhtä toimiva ja luja kuin sen henkilöstö on, ja sen vuoksi organisaatiollanne tulisi olla strategia, jolla varmistetaan, että käytössä on asianmukaiset rakenteet ja prosessit tukemaan henkilöstönne hyvinvointia. Näin autetaan rakentamaan vahvempi työympäristö, joka parantaa tukityön laatua ja saavuttavuutta merkittävästi.

Millä nykyisillä rakenteilla, prosesseilla ja työkaluilla parannetaan tai esitetään hyvinvointia, ja mitä tarvitaan lisää? Käy tarkistusluettelo/kohdat läpi ja keskustele henkilöstön kanssa siitä, mitkä ovat tärkeimmät ja kiireellisimmät organisaationne tarpeet. Huomioon otettavia näkökulmia:

1. MYÖTÄELÄMINEN ORGANISAATIOTOIMINNAN KESKIÖSSÄ:

Vaikka myötäeläminen (tukimuotona) on oikeutetusti uhritukijärjestöjen päämäärien ja vision ytimessä ja suurin motivaatiotekijä ammattilaisten työlle, se ei saa johtaa siihen, että henkilöstö uppoutuu työhönsä pelkästään intonsa vuoksi. **Työllistävän organisaation tulisi sitoutua kohtuullisiin ja tukea antaviin työllistämiskäytäntöihin ja -etuuksiin.** Henkilöstön hyvinvoinnin tukeminen alkaa kohtuullisille ja tasapuolisilla työllistymiseduilla, joihin kuuluvat kilpailukykyinen palkka, kohtuulliset työajat ja kuormitus, myös riittävästi aikaa ”hengähtää” tapaamisten välissä. Lisäksi ammattilaisilla on oltava tarpeeksi vapaapäiviä täydelliseen palautumiseen ja lepoon sekä aikaa tehdyn työn arviointiin ja tulevien töiden suunnitteluun. Jatkokoulutus ja seuranta ovat niin ikään ratkaisevia ammattilaisten hyvinvoinnin ja ammattitaidon kannalta.

2. MONIALAISISSA TIIMEISSÄ TYÖSKENTELY JA VERTAISTUKI: Monialainen tiimi, johon sisältyvät mm. psykologi, lakimies ja sosiaalityöntekijä, pystyy vastaamaan tehokkaimmin niiden haasteiden kirjoon, joita sukupuolistuneen väkivallan uhrin kohtaavat. Tiimin sisällä ammattilaiset voivat jakaa mielipiteitään ja tukea toisiaan. Vertaistuki kuuluu työpaikan suurimpiin tukiresursseihin. Muista kehittää organisaatorakenteet vertaistukea varten, kuten kansalliset ja kansainväliset verkostot työnsä parissa samoja aiheita tai samanlaisia tapauksia kohtaaville ammattilaisille. Järjestä myös säännölliset tilaisuudet asioiden purkamiseen, joko epäviralliseen sananvaihtoon työtoverien kesken tai ammattilaisten vetämissä tilaisuuksissa esimerkiksi erityisen haastavien tapausten jälkeen.

3. YKSILÖLLISET ITSEHOITOSUUNNITELMAT: Organisaation henkilöstön hoitosuunnitelman lisäksi jokaisella ammattilaisella tulisi olla henkilökohtainen itsehoitosuunnitelma ja erikseen osoitetut resurssit sen toteuttamiseksi. Henkisen kuormituksen itsearviointitestin, kuten Professional Quality of Life Measure, tekeminen on hyvä lähtökohta itsehoitosuunnitelman laadinnalle. ProQoL-testi on saatavana eri kielillä osoitteesta [ProQoL Measure | ProQoL](#). Sivulla on monia muitakin hyödyllisiä resursseja myötätuntouupumuksen ja itsehoidon alalta.

4. AMMATILLINEN TYÖPAIKKATUKI: Työnantajaorganisaation vastuulla on tarjota ammattilaisille jatkuvaa tukea ja erityisesti mahdollisuus päästä ammattihenkilön seurantaan. Mahdollisuutta ammatilliseen työpaikkaneuvontaan tulisi tarjota kaikille ammattilaisille riippumatta heidän koulutus- tai työkokemuksistaan, ja henkilöstöä tulisi kannustaa osallistumaan neuvontaan, koska se ei muuten tunnu ensisijaisen tärkeältä kiireessä.

5. KOULUTUS: Sen varmistaminen, että henkilöstö oppii jatkuvas-
ti ja hankkii uusia taitoja, on tärkeää monista eri syistä: sillä ta-
voin varmistetaan tukityön laadukkuus, mukaudutaan uusiin
ilmiöihin ja muutoksiin toimintaympäristössä, minkä lisäksi voi-
daan ottaa käyttöön uusia tukityön ja parhaiden käytäntöjen
malleja. Jatkuva oppiminen vi tukea myös työhyvinvointia pa-
rantamalla ammatillista osaamista ja taitoja. On tärkeää kar-
toittaa ammattilaisen koulutustarpeet säännöllisin väliajoin.
Jäsenneltyjen koulutusohjelmien ohella on tarjottava vaihtoehtoja
oppimiselle, esimerkkinä vertaisoppiminen, mentorointi ja
muut koulutusmuodot, joissa muodollista ja vapaamuotoista op-
pimista sekoitetaan keskenään. Esimerkkinä tällaisesta koulu-
tuksesta on Maailman terveysjärjestön WHO:n maahanmuuttaja-
jan terveyskurssi: [Migration and Health: Enhancing Intercultural Competence and Diversity \(openwho.org\)](https://openwho.org/). Muista, että uudet
taidot tulevat osaksi työskentelymalleja ja päivittäisiä rutiine-
ja vain, jos käytössä on rakenteet vasta hankittujen taitojen tuek-
si. Yksi keino helpottaa vasta hankittujen taitojen käyttöönot-
toa on tukea uuden tiedon jakamista vertaisten kesken ja sen
pohtiminen tiimissä, miten työtä kehitetään opitun perusteella.

6. ASIAKIRJAT JA TYÖKALUT AMMATTIMAISEN NEUVONNAN TUEKSI:

Varmistetaan, että sukupuolistuneen väkivallan parissa työsken-
televillä työntekijöillä on käytettävissä työkalut ja resurssit, jot-
ka tukevat väkivallan uhriksi joutuneiden maahanmuuttajanaise-
ten neuvontaa. Käytännössä tämä voisi tarkoittaa aihetta varten
perustettavaa (verkon) tietokantaa, johon sisältyvät esim. turva-
paikanhakumenettelyt ja sukupuolistuneen väkivallan uhrien oi-
keudet, uhritukijärjestöt, monikielinen aineisto henkilökohtai-
sen neuvonnan tai ryhmätyön vuorovaikutuksen tueksi, aineistoja
naisten oikeuksista, sukupuolten oikeuksista ja lisääntymistervey-
destä sekä muita maahanmuuttajanaisiin ja sukupuolistuneeseen
väkivaltaan liittyviä lähteitä, kuten tietosivuja, tutkimusta, doku-
mentteja ja medioita. Tietopankin luonti voitaisiin antaa jonkin
työntekijän tehtäväksi osana hänen työnkuvaustaan tai se voitai-
siin kehittää osana projektikohtaisia toimia. Myös ulkoisia rahoit-
usmahdollisuuksia olisi harkittava (ks. esim. EU-rahoitettu hanke
[GBV-TUVA](#) (suomeksi), jossa on kerätty tietoja siitä, miten suku-
puolistunutta väkivaltaa voidaan torjua turvapaikanhakuproses-
sissa).

Askelma 4: Vaikuttavuuden mittaaminen

ON USEITA syitä, joiden takia organisaatioiden aikaan saamia vaikutuksia on tärkeä pyrkiä arvioimaan ja välittämään niistä tietoa. Ensinnäkin organisaatiot ovat todennäköisesti lupautuneet aiheuttamaan myönteisen vaikutuksen edunsaajiin, mutta miten vaikutus voidaan varmistaa ja miten organisaation suoriutumisen avoimuutta voidaan parantaa? Toiseksi avunantajia kiinnostaa tietä, tehdäänkö työtä tehokkaasti ja vaikuttavasti. Luonnollisesti vastassa voi olla rakenteellisia, lainsäädännöllisiä tai resursseista johtuvia haasteita, jotka estävät halutun vaikutuksen toteutumista, mutta vaikutusharkinta on integroitava kaikkeen organisaation toimintaan siitä saatavan hyödyn maksimoimiseksi. Kyky edistää muutosta liittyy usein oman organisaation osaamiseen ja asiantuntemukseen toimia muita haavoittuvammassa asemassa olevan väestön tukena. **Keskeisiä huolenaiheita, parhaita käytäntöjä ja kentän kokemuksia koskevien tietojen välittäminen päätöksentekijöille ja poliittisille päättäjille ei vauhditeta ainoastaan yhteiskunnallista muutosta vaan lisätään myös teidän tilaisuuksianne saada lisäresursseja tukityöhön.** Taustarakenteet, jotka tuottavat ja ylläpitävät naisiin kohdistuvaa väkivaltaa, sekä esteet tukityön saannille ja vastaanottamiselle ovat monenlaisia ja monimutkaisia, joten näit ongelmia ei voida ratkaista eikä saada aikaan vaikutusta ilman **strategisia kumppanuuksia.**

Mitkä nykyiset rakenteet, prosessit ja työkalut lisäävät tai estävät vaikutusten tuottamista ja niistä tiedottamista, ja mitä tarvitaan lisää? Käy läpi tarkistusluettelo/kohdat ja keskustele henkilöstön kanssa siitä, mitkä on merkittävimmät ja kiireellisimmät tarpeet. Harkittavia toimia:

- 1. AINA KUN TUET VÄKIVALLAN UHRIA, VAADIT KÄYTÄNNÖSSÄ HÄNELLE OIKEUTTA NAUTTIA KANSAINVÄLISESTI SOVITTUJEN IHMISOIKEUKSIEN TOTEUTUMISESTA.** Nosta sukupuolistunut väkivalta aiheena poliittisten päättäjien ja päätöksentekijöiden asialistalle käyttämällä apuna kansainvälisiä välineitä, esimerkkeinä Istanbulin yleis-sopimus, CEDAW-yleissopimus, Yhdistyneiden Kansakuntien kestävä kehityksen tavoitteet ja EU:n direktiivi rikosten uhrien oikeuksista sekä niihin liittyvää poliittista, tutkimus- ja kampanjointityötä.
- 2. KERÄÄ TIETOJA VAIKUTUKSENNE NÄYTTÄMISEKSI.** Elämme näyttöön perustuvan päätöksenteon aikaa. Naisiin kohdistuva väkivalta, erityisesti maahanmuuttajanaisten kokema väkivalta, jää ilmiönä laajalti näkymättömiin. Nämä kokemukset sekä oikeuksiin ja palveluihin pääsyn nykyiset esteet on tehtävä näkyviksi, jotta pystymme vaikuttamaan poliittisten päättäjien asialistoihin. Uhrikuti-

järjestöillä on ainutlaatuinen pääsy muita heikommassa asemassa olevia väestönosia ja heidän tarpeitaan koskeviin tietoihin. Tiedonkeruutyö tällaisissa olosuhteissa ei edellytä erityistä tutkimusosaa mutta sen sijaan perusteellista eettistä pohdiskelua. Voit lukea lisää tiedonkeruusta tässä yhteydessä asiakirjasta "[A Toolkit for Enhancing Counselling for Victims of Gender-Based Violence](#)", joka on kehitetty SARAH-hankkeessa, ja harkitse oman eettisen tutkimussäännösten kehittämistä, pohjana esimerkiksi [Code of Ethics](#) jonka International Association for the Study of Forced Migration (IASFM) on laatinut.

3. EETTINEN JA VAIKUTTAVA VIESTINTÄ: On tärkeää miettiä, miten viestitään vaikuttavasti ja eettisesti maahanmuuttajanaisiin kohdistuvasta väkivallasta ilmiönä. Kysymykseen liittyy ammatillaisen ammatillista toimintaa koskevan eettisten säännösten/standardien sekä tuettujen naisten yksityisyyden kunnioittaminen. Edunsaajia ei pidä kuvata pelkästään uhreiksi vaan ihmisiksi, jotka edustavat itseään. Voit lisäksi murtaa väkivallan uhreihin ja maahanmuuttajanaisiin yhdistettyjä stereotypioita harkitsemalla huolellisesti, millaisia tarinoita ja kuvia käytetään. Ammatillisilla on tärkeää tietoa viestinnästä ja siihen sisältyvistä eettisistä huomioista. Pyri toimimaan mahdollisimman osallistavasti kaikessa viestinnässä, anna myös mahdollisimman paljon tietoa edunsaajien omilla kielillä. Hyvä lähde on Perusoikeusviraston väline "[10 ratkaisua tehokkaaseen ihmisoikeusviestintään](#)".

4. STRATEGISET KUMPPANUUDET: Miten muut sidosryhmät auttavat teitä saavuttamaan omat strategiset tavoitteenne? Väkivaltaa kokeneet maahanmuuttajanaiset tarvitsevat usein monenlaisia palveluja, joten tukijärjestöillä pitäisi olla vahvat verkostot eri viranomaisiin ja muihin avuntarjoajiin, jotta ne pystyvät vastaamaan erilaisiin tarpeisiin. Luo verkostoja ja jaa työkuormaa. Muodosta suhteet keskeisiin sidosryhmiin, niin pystyt lisäämään tietoisuutta sukupuolistuneen väkivallan aiheesta maahanmuuttajaympäristössä ja varmistamaan tiedon välittymisen eri sidosryhmien välillä. Ota samalla huomioon yhteistyösuhteet tutkijoihin, jotta tiedon louhiminen helpottuu sekä palvelujen laadun parantamiseksi että poliittisten muutosten puolesta puhumiseksi. Yhteistyö ja viestintä muiden palveluntarjoajien kanssa erityisesti muissa Euroopan valtioissa, ovat osoittautuneet SARAH-hankkeen aikana erityisen hyödyllisiksi. Helppo ja kustannustehokas keino vaihtaa kokemuksia ja ratkaista yhteisiä ongelmia ja kohdattuja haasteita on järjestää verkossa kahdenvälisiä opiskelupiirejä aiheiden parissa toimivien eri toimijoiden kesken.

Askelma 5: Jatkuva arviointi ja mukautuminen

VOIT ARVIOIDA strategianne toteutusta tekemällä haastatteluja tai kyselyjä henkilöstölle tai edunsaajille tai keräämällä arviointilomakkeita istunnoista, esitelmistä tai ryhmän muusta toiminnasta, järjestämällä edunsaajista koostuvia kohderyhmiä käsittelemään ongelmia ja rajoituksia, sekä sidosryhmäkyselyjä. SARAH-vaikutustyökalu, joka on saanut myönteisen arvion edunsaajilta, ja SARAH-yhteenveto voivat sovia tähän tarkoitukseen.

MAHDOLLINEN KYSYMYSLUETTELO STRATEGIAN ARVIOIMISTA VARTEN:

1. Pääsemmekö tavoitteisiin ja päämääriin, jotka olemme määrittäneet organisaatiolle?
2. Pitääkö meidän tarkistaa/muuttaa tavoitteita, onko toimintaympäristössä tapahtunut muutoksia?
3. Mitä täydentäviä/uusia tavoitteita meidän on asetettava organisaatiolle?
4. Elämmekö arvojemme mukaan (sikäli kuin organisaatio on sopinut nimenomaisesti arvoista)? Miten arvot näkyvät päivittäisessä työssä?

STRATEGIAA LUONNOSTELTAESSA TAI TARKENNETTAESSA SEURAAVISTA MITTAUSPERUSTE-ESIMERKEISTÄ VOI OLLA HYÖTYÄ

- Tarjottujen palvelujen avulla saavutettujen edunsaajien määrä
- Edunsaajille järjestettyjen ryhmätapahtumien tai toiminnan määrä
- Edunsaajien todennäköisesti käyttämän verkkosivuston tai yksittäisen sivun latauskerrat
- Levitettyjen lentolehtisten tai muun tietoisuuskampanja-aineiston määrä
- Päätöksentekijöille tai muille suunnattujen tietoisuuskampanjatapahtumien määrä
- Poliittisille päättäjille kirjoitettujen kirjeiden, kommenttien tai tarinoiden määrä
- Mielipidekyselyt/palaute edunsaajilta heidän kokemastaan
- Henkilöstön hyvinvointikyselyt
- Sidosryhmäkyselyt siitä, miten keskeiset sidosryhmät näkevät organisaation työn ja sen vaikutukset

Päätelmä

SUKUPUOLISTUNUTTA VÄKIVALTAA kokeneet maahanmuuttajanaiset ovat erittäin haavoittuvassa asemassa. Tämän työkalun viiden askelman avulla organisaationne pystyy toivottavasti tukemaan näitä naisia ja varmistamaan samalla, että tukityön ammattilaiset saavat vaativissa työtehtävissään tarvitsemansa tuen.

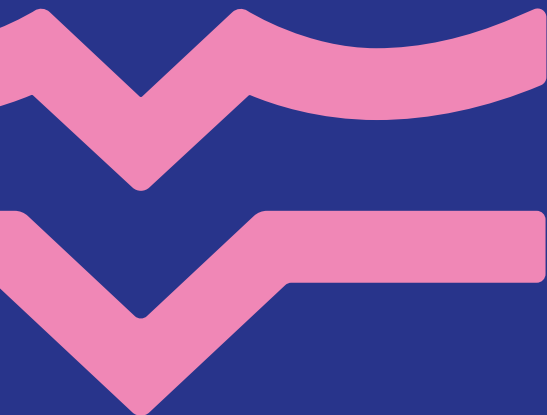


SEURAAVASSA LINKKEJÄ MUIHIN SARAH-HANKKEES- SA TUOTETTUIHIN AINEISTOIHIN (JULKAISUT VUOSIL- TA 2021 JA 2022)

SARAH-podcast-sarjassa maahanmuutajanaiset keskustelevat sukupuolistuneesta väkivallasta ja kannustavat muita puhumaan asiasta. Jokaisessa podcastissa (kielinä arabia, farsi, somali ja englanti) erilaiset hämmästyttävät naiset kertovat ajatuksistaan. Podcastia voi käyttää keskustelun avaajana lähettämällä sen väkivaltaa parhaillaan kokevalle henkilölle. Podcastit ovat kuunneltavissa Soundcloud- ja Spotify-palveluissa.

Vaikuttavuuden arviointi sukupuolistunutta väkivaltaa kokeneiden tukemistyössä - Työkaluja ammattilaisten ja tuensaajien vuorovaikutuksen edistämiseen ja sen mittaamiseen. Työkalupakkauksella voidaan parantaa neuvonnan laatua ja vaikutusta tukemalla

- a. edunsaajia, jotta he ymmärtävät omat vahvuutensa, resurssinsa ja ensisijaiset tavoitteensa,
- b. ammattilaisia, jotta he tekevät tietoon perustuvia päätöksiä mahdollisista vaiheista, joissa tuetaan edunsaajia, ja
- c. organisaatioita, jotta ne keräävät tietoa vaikutusten arviointiin ja vaikutustyöhön.



Työkalupakki on ladattavissa englanniksi, saksaksi, italiaksi, kreikaksi ja suomeksi.

Poliittinen muistio: You hear my concern and make me think of solutions. Keskeiset viestit SARAH-hankkeen naisten ja ammattilaisten keräämästä suorasta palautteesta.

Käsikirja sukupuolistunutta väkivaltaa kokeneiden pakolais- ja turvapaikanhakijanaisten ohjaukseen: Käsikirjassa kuvataan ohjausmenetelmä sukupuolistunutta väkivaltaa kokeneiden pakolaisnaisten tukemiseen. Käsikirja kehitettiin vuosina 2017–2019 osana hanketta nimeltä ”Co-creating a counselling method for refugee women GBV victims”, jota Euroopan komissio rahoitti.

Unseen Victims Why Refugee Women Victims of Gender-Based Violence Do Not Receive Assistance in the EU: Tässä HEUNI-raportissa esitetään sukupuolistuneen väkivallan ilmentymiä ja seurauksia sekä haasteita, joita kohdataan tukityössä väkivallan uhreille maahanmuuttajaympäristössä. Raportilla halutaan lisätä poliittisten päättäjien ymmärtämystä turvapaikanhaun rakenteellisista haasteista ja sukupuolistunutta väkivaltaa kohdanneista maahanmuuttajanaisista.

Voit lukea lisätietoja [SARAH homepage](#) tai ottaa yhteyttä kumppaneihin suoraan:

YHTEYSTIEDOT

HEUNI

The European Institute for Crime Prevention and Control,
Affiliated with the United Nations
www.heuni.fi

Setlementti Puijola

www.puijola.net

Solwodi

Solidarity with women in distress
www.solwodi.de

Consiglio Italiano per I Rifugiati

www.cir-onlus.org

Greek Council for Refugees

www.gcr.gr/en