

Mies Asiakkaana

Mieslähtöisen työn kehittämisprosessi

© Miessakit ry & Miestyön Osaamiskeskus 2011



Miessakit ry:n raportteja 1/2011

© Miessakit ry & Miestyön Osaamiskeskus 2011

Peter Peitsalo

Annankatu 16 B 28

00120 Helsinki

SISÄLLYS

JOHDANTO.....	5
MIESLÄHTÖISEN TYÖN KEHITTÄMISPROSESSI.....	6
OHJEITA TIETOJEN TÄYTTÖÖN	7
1. Osa: nykytilan arviointi	7
2. Osa: kehittämissuunnitelma	8
MIES ASIAKKAANA - MIESLÄHTÖISEN TYÖN KEHITTÄMISPROSESSI	9
1. Osa: nykytilan arviointi	9
2. Osa: kehittämissuunnitelma	14

Johdanto

Mies Asiakkaana - Mieslähtöisen työn kehittämisprosessi on hyvinvointipalveluiden organisaatioille ja työntekijöille suunnattu työväline, jonka avulla on mahdollista lisätä sukupuolisensitiivistä työtettä organisaatioissa; niin työn suunnittelussa, arvioinnissa kuin toteutuksessakin. Kehittämisprosessin avulla hyvinvointialojen organisaatiot, työyhteisöt ja yksittäiset työntekijät ja voivat tutkia ja kehittää toimintaansa mies- ja miestyön näkökulmasta. Näiden tarkastelu edistää sekä miesten että heidän lähiyhteisöjensä, puolisoiden ja lasten hyvinvointia ja sillä voidaan myös lisätä perustyön tuloksellisuutta.

Huomion kiinnittäminen miesten asiakkuuteen sekä heidän kohtaamiseen on merkityksellistä niin miesten itsensä kuin heidän lähiyhteisöjensä hyvinvoinnin kannalta. Useat hyvinvointia kuvaavat tilastot osoittavat psykososiaalisten ongelmien kasautuneen erityisesti miehille. Näistä ongelmista keskeisimpiä ovat päihdeongelmat, syrjäytyminen, rikollisuus, väkivalta ja itsemurhat. Myös muutokset perherakenteissa ja vanhemmuudessa haastavat miehiä aikaisempaan verrattuna uudella tavalla, mikä lisää sekä miesten henkilökohtaisen että palveluntuottajien ammatillisen ja strategisen hyvinvointiosaamisen tarvetta.

Mieslähtöisen työn kehittämisprosessissa tarkastelun kohteena on koko organisaatio alkaen perustehtävästä ja miehen kohtaamisesta päättyen työmenetelmiin ja organisaatiokulttuuriin (kts. kuva 1). Tarkoituksena on a) selkeyttää organisaation nykytilaa suhteessa miestyöhön ja miesten asiakkuuteen sekä tämän pohjalta tukea kehittämistä mahdollisimman käytännönläheisesti ja helposti toteutettavissa olevilla tavoilla.



Kuva 1 Miestyön kehittämisen tasot organisaatiossa

Mieslähtöisen työn kehittämisprosessi

Mieslähtöisen työn kehittämisprosessi on suunniteltu käytettäväksi siten, että kehittäminen tapahtuu kunkin yksikön olemassa oleva perustehtävä huomioiden. Miestyötä ja sen kehittämistä ei siis nähdä itseisarvona vaan mahdollisuutena edistää eri toimijoiden työn kehittämistä miesnäkökulma huomioiden.

Kehittämisprosessissa tarkastellaan miehiä ja heidän asiakkuuttaan neljästä eri näkökulmista (työn perustehtävä, asiakaskohtaaminen, työn organisointi ja käytettävät työmenetelmät sekä työkalutuuri). Prosessi koostuu kahdesta osasta, (1) nykytilan arvioinnista ja (2) kehittämissuunnitelmasta, joissa ensimmäisessä tarkastellaan yksikön/organisaation nykytilaa sekä tähän liittyviä haasteita ja mahdollisuuksia, kun taas jälkimmäisessä keskittyy varsinaiseen kehittämistyöhön.

Ohessa on esimerkkikuvaus kehittämisprosessista, joka on vapaasti hyödynnettävissä / sovellettavissa kunkin toimijan tarpeiden mukaan.

1. **Alkuvalmistelut.** Vastuuhenkilön valinta kehittämisprosessin läpivientiin, lomakkeen täyttöohjeisiin perehtyminen, tiedotus työyhteisölle.
2. **Lomakkeen 1. osan täyttäminen.** Lomake jaetaan yksikön työntekijöille, sovitaan palautuspäivästä sekä keskustelusta (kohta 3), jokainen työntekijä täyttää lomakkeen 1. osan itsenäisesti.
3. **Työryhmässä keskustellaan (suositus 1 ½ - 2 h) lomakkeen 1. osasta.** Toteutus esim. viikko lomakkeiden jaon jälkeen, jokainen neljästä kohdasta käydään erikseen läpi, painotus kohdissa 1 (perustehtävä) ja 3 (työn organisointi ja työmenetelmät)
4. **Lomakkeen 2. osan täyttäminen.** Aikaa annetaan esim. 1-2 viikkoa, jokainen työntekijä täyttää jälleen itsenäisesti, sovitaan palautuspäivästä sekä keskustelusta (kohta 5).
5. **Työryhmä keskustelee (suositus 1 ½ -2 h) 2. osan vastauksista.** Keskustelussa painotus konkreettisten ehdotusten läpikäynnissä, kehittämis-/muutosehdotusten ylöskirjaaminen, valitaan toteuttamiskelpoisimmat ehdotukset.
6. **Toimintasuunnitelman laatiminen.** Vastuuhenkilö ja yksikön esimies laativat työryhmän ehdotusten pohjalta toimintasuunnitelman, joka sisältää myös kuvauksen toiminnan toteutuksesta/jalkauttamisesta.

Ohjeita tietojen täyttöön

1. Osa: nykytilan arviointi

Nykytilan arvioinnissa tarkastellaan ja selkeytetään organisaation perustehtävää ja sen toteutusta suhteessa miesten asiakkuuteen. Tavoitteena on edistää miestyön tarkoituksenmukaista kehittämistä ja tukea organisaatioita sisällyttämään sukupuolisensitiivisen näkökulman niin työn suunnitteluun kuin sen toteutukseenkin.

1. Työntekijän ja yksikön perustehtävä

Selvitä ensin organisaatiosi ja henkilökohtainen kirjattu perustehtävä ja kirjoita tämän jälkeen millä tavalla miehet ja heidän asiakkuutensa näkyvät sekä perustehtävässä että käytännön työssä. Onko perustehtävä kirjattu sukupuolineutraalisti (asiakas, vanhempi, nuori) vai puhutaanko perustehtävässä miehistä, isistä tai pojista? Kuvaa myös, miten miesten asiakkuus näkyy käytännön työssä (esimerkiksi asiakkaistuuko mies tietyn ongelman, käyttäytymisen, poissaolon tms. kautta?).

2. Miehen kohtaaminen

Kirjaa ylös, minkälaisia (erityis)piirteitä sekä myönteisiä ja ongelmallisia asioita liittyy miehen asiakkuuteen ja miehen kohtaamiseen. Erityispiirteitä voivat olla mm. suhtautuminen asiakkuuteen ja avun hakemiseen, motivointi jne.

3. Työn organisointi ja työmenetelmät

Kirjoita näkemyksesi siitä, miten valitut työmenetelmät soveltuvat miesten kanssa työskentelyyn (onko miehet helppo saada mukaan työskentelyyn, minkälaista palautetta miehiltä tulee työskentelyn suhteen jne.). Pohdi myös työn toteutusta miehen näkökulmasta (esim.1) mahdollisuus järjestää tapaamiset / palaverit virka-ajan ulkopuolella tai 2) miehen rooli/asema asiakkaana, työn ensisijaisen kohteen ollessa lapsi/nainen)?

4. Organisaation työ- ja toimintakulttuuri

Pyri kuvaamaan vastauksissa organisaatiossasi vallitsevaa yleistä näkemystä miehistä sekä asiakkaina että myös yleisemmin.

2. Osa: kehittämissuunnitelma

Kehittämissuunnitelma-osassa (2. osa) haetaan käytännönläheisiä ideoita siihen, miten miesten kanssa työskentely / huomion kiinnittäminen miesten asiakkuuteen voi edistää olemassa olevan perustehtävän toteutusta.

1. Miestyö yksikön / työntekijän perustehtävän tukena

Pohdi 1. osan vastausten pohjalta, kuinka miesten kanssa työskentely ja/tai miehen huomioiminen voi edistää sekä oman että yksikön perustehtävän toteutusta.

Esim. 1) järjestämällä isille omia osin toiminnallisia ryhmiä osana lastensuojelulaitoksen muuta perhetyötä, voimme aktivoida miehiä osallistumaan enemmän lasten arkeen.

Esim. 2) miehille kohdennetussa vertaisryhmässä voidaan edistää päihde- / mielen-terveyskuntoutumista, koska miesten on helpompi käsitellä heitä koskettavia teemoja (kuten isyys, parisuhde tms.) ainoastaan miesnäkökulmasta.

2. Mieslähtöisen työskentelyn vahvistaminen

Erittele tähän työhön liittyviä osa-alueita, joihin kohdistuvalla muutoksella miesten asiakkuus tulisi tarkoituksenmukaisesti huomioiduksi. Näitä osa-alueita voivat muun muassa olla

- organisaation ja työntekijöiden kirjattu perustehtävä,
- asiakkuuden määritelmä (työn kohde)
- palvelusta / työstä tiedottaminen
- työntekijöiden toimenkuvat,
- käytettävät työmenetelmät,
- käytettävät ajalliset ja/tai taloudelliset resurssit
- organisaatiokulttuurinen näkemys miehistä, isistä, pojista jne. (miten organisaatiossa määritellään mies / mitä tästä ajatellaan?)

Mies Asiakkaana - Mieslähtöisen työn kehittämisprosessi

1. Osa: nykytilan arviointi

1. Työntekijän ja organisaation perustehtävä

Miten miesten asiakkuus näkyy a) organisaation kirjatussa perustehtävässä ja b) käytännön työssä?

Miten miesten asiakkuus näkyy a) vastaajan kirjatussa perustehtävässä ja b) käytännön työssä?

2. Miehen kohtaaminen

Kirjoita kuvaus miehen asiakkuuteen liittyvistä (erityis)piirteistä

Mitkä ominaisuudet / asiat miehessä vaikuttavat myönteisesti asiakaskohtamiseen?

Mitkä ominaisuudet / asiat miehessä hankaloittavat asiakaskohtamista?

3. Työn organisointi ja työmenetelmät

Miten mies(asiakas) huomioidaan työmenetelmien valinnassa ja työn toteutuksessa?

Mitkä asiat työssä vaikeuttavat miehen kanssa työskentelyä?

Mitkä ominaisuudet / asiat työssä edistävät miesasiakkaiden kanssa työskentelyä?

4. Organisaation työ- ja toimintakulttuuri

Miten miehiin/mieheyteen yksikössä suhtaudutaan (esim. millä tavalla yhteisössä puhutaan miehistä)?

Mitä asioita / ominaisuuksia miehissä (sekä asiakkaissa että yleisemminkin) arvostetaan?

2. Osa: kehittämissuunnitelma

1. Miestyö yksikön / työntekijän perustehtävän tukena

Kuinka miesten kanssa työskentelyllä voidaan edistää sekä yksikön että työntekijän perustehtävän toteutumista?

Mitä konkreettisia toimenpiteitä tulisi tehdä, jotta yllä mainitut ehdotukset olisi toteutettavista?

2. Mieslähtöisen työskentelyn vahvistaminen

Minkälaisia muutoksia tulisi tehdä, jotta

a) miehet / miestenasiakkuus huomioitaisiin paremmin?

b) työskentely miesten kanssa olisi tuloksellisempaa/mielekkäämpää/paremmiin toteutettavissa?



© *Miessakit ry & Miestyön Osaamiskeskus 2011*