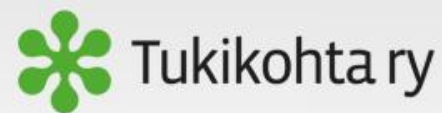


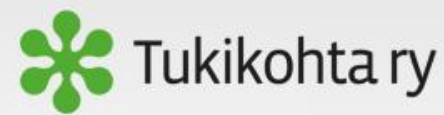
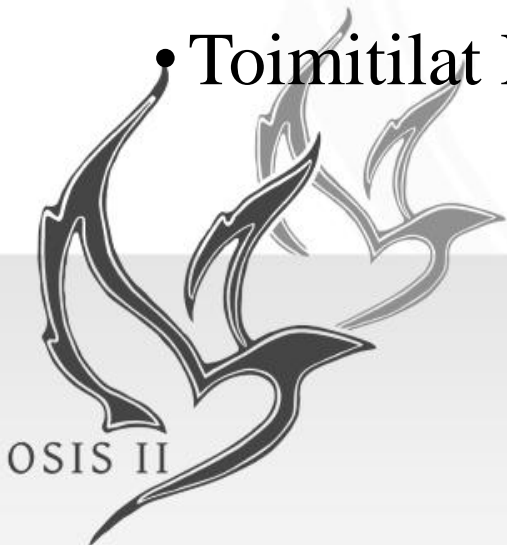
# MIKÄ ON RIITTÄVÄÄ HAITTOJA VÄHENTÄVÄSSÄ TYÖSSÄ?

Kati Savolainen  
Hede Kumpulainen  
Osis II-hanke



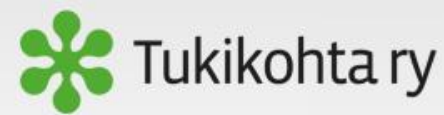
# OSIS II-HANKE

- Kolmivuotinen jatkohanke, rahoitus vuosille 2015-2017
- STEA rahoittaa
- Monitoimija-hanke: hankekumppaneina A-klinikkasäätiö, Tukikohta ry ja Suomen Lumme ry
- Haittoja vähentävän päihdetyön vertaistoiminnan- hanke
- Kolme kokopäiväistä ja yksi osa-aikainen työntekijä
- Toimitilat Helsingin Hakaniemessä



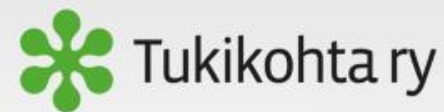
# NÄKÖKULMANA HAITTOJA VÄHENTÄVÄ VERTAISTOIMINTA

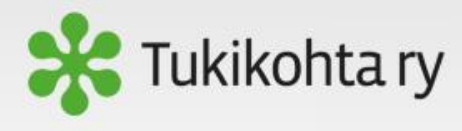
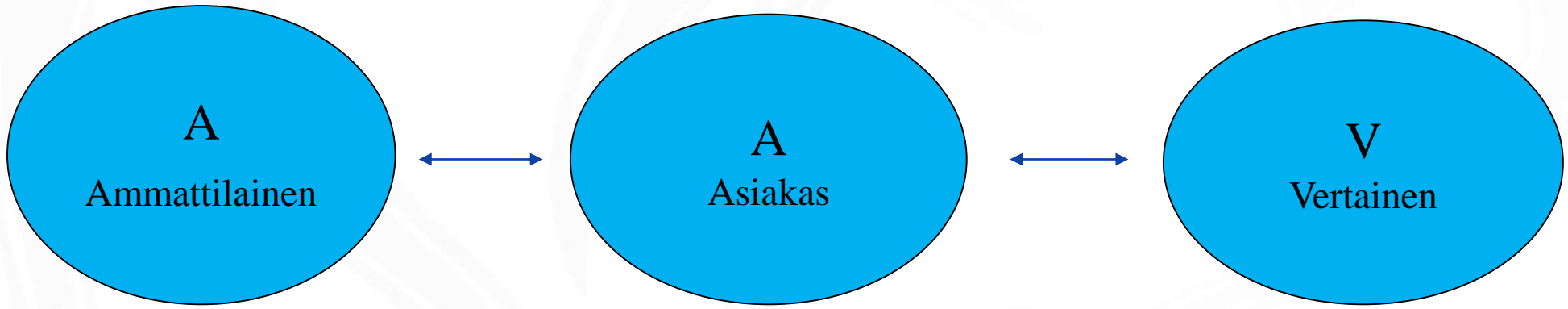
- Kaikki päihdemaailmassa elävät ihmiset ovat vertaisia suhteessa toisiinsa
- Päihdemaailmassa tapahtuu paljon ns. näkymätöntä vertaistystä, kun jeesailaan kavereita ja kaverin kavereita
- Vertaistystyö on vaativaa työtä, jossa täytyy olla mahdollisuus kouluttautua ja saada ammattilaisten tukea
- Vertaisidentiteetti vs narkomaanin identiteetti
- Vertainen tavoittaa päihdemaailmasta ihmisiä, joita ammattilaiset eivät tavoita



# NÄKÖKULMANA HAITTOJA VÄHENTÄVÄ VERTAISTOIMINTA

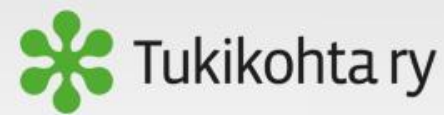
- Kun toimimme haittoja vähentävien palveluiden vertaisten kanssa, on tärkeää muistaa, että työskentelemme ihmisten kanssa, joiden elämäntilanteet voivat olla hyvin haasteellisia
- Sama ihminen voi olla välillä vertaiskollega ja välillä asiakas
- Kissa kiitoksella elää?
- Työntekijälle vertaistoiminta voi olla ammatillinen haaste





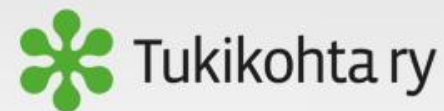
# HAITTOJA VÄHENTÄVÄ TYÖOTE

- Tavoitteellisuus (pienet tavoitteet)
- Turvallisen ilmapiirin luominen vs. asiakkaiden kaoottinen oma elämä
- Työskentely vakauttavaa vai syvällisemmin käsittelevää?
- Työntekijän työote passiivinen vai aktiivinen?
- Millainen asiakkaan haastaminen kuuluu haittoja vähentävään työhön?  
Peilinä toimiminen asiakkaalle?



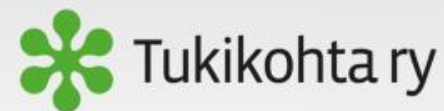
# HAITTOJA VÄHENTÄVÄ TYÖOTE

- Kiinnipitävä työote
- Työryhmän sisällä rakenteet ja yhteinen linja!!! → Asiakkaiden kaoottisuudella on riski siirtyä työryhmään
- Yhteisöllisyys ja mukaan ottaminen: onko vertaisia mukana esim. työntekijöiden työhaastatteluissa, tiimeissä jne?



# HAITTOJA VÄHENTÄVÄN TYÖN EETTISIÄ RISTIRIITOJA

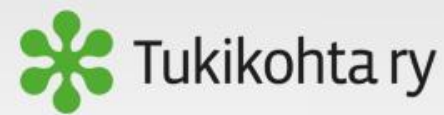
- Mitä asiakkaalta vaaditaan matalan kynnyksen palveluissa? Missä tilanteessa ihminen voidaan sulkea toiminnan ulkopuolelle?
- Milloin riittää, että osoitamme ja annamme ymmärrystä ja milloin tarvitaan sanktio?
- Mitä on riittävä kunto vertaisvuorossa? Mitä se ei ole?
- Miten suhtaudumme vertaisvuoron aikana sattuneisiin väärinkäytöksiin? Ilmiselvään valehteluun? Muuhun kenttämaailman dynamiikkaan?





# HAITTOJA VÄHENTÄVÄN TYÖN EETTISIÄ RISTIRIITOJA

- ”Varjomaailma”- ilmiö vaikuttaa ryhmädynamiikkaan
- Vapaaehtoisuus vs. vastuu (voiko lähteä esim. kesken työvuoron ilman syytä?)
- Onko asiakas vasikka, jos keskustelee kentän ilmiöistä ja tapahtumista luottamuksellisesti työntekijän kanssa?
- Kun luottamus on saavutettu ja asiakas jakaa elämänsä rehellisesti, ymmärrys siitä, että työntekijät kuulemat asiat eivät välttämättä kestä päivänvaloa. Miten suhtautua? Mihin vetää rajan?



# HAITTOJA VÄHENTÄVÄT PÄIHDEPALVELUT

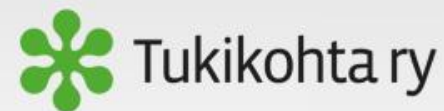
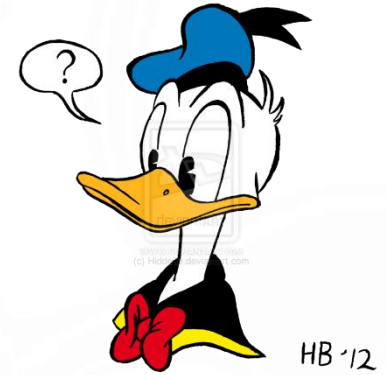
- Haittoja vähentävät palvelut suhteessa muihin palveluihin ja yhteiset pelisäännöt  
→ Samat asiakkaat eri palveluissa, työntekijöiden vaitiolovelvollisuus
- Mikä on riittävää palveluntarjontaa: pitää asiakas elossa vai pyrkiä parantamaan hänen elämänlaatuaan?
- Sama työntekijä toimii korvaushoidossa ja terveysneuvonnassa? Onko ristiriitaa?



# PUUTTUMINEN JA INTERVENTIOT

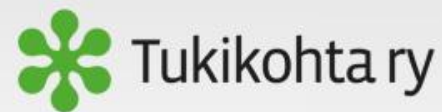
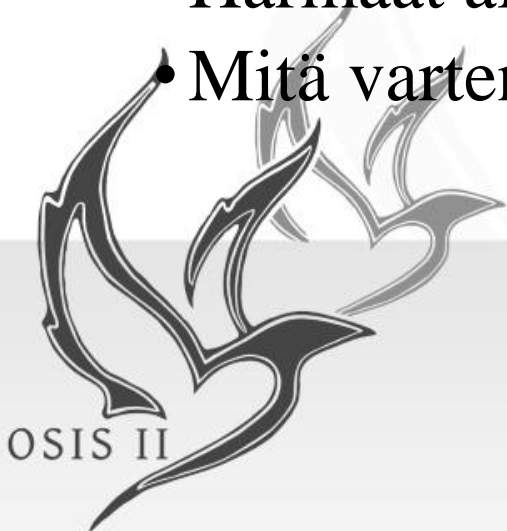
Kysymys terveysneuvontapäivien osallistujille:

- Kuka määrittelee, milloin ihminen on niin psykoottinen/maaninen/masentunut, että haittoja vähentävässä työssä pitää puuttua tilanteeseen?



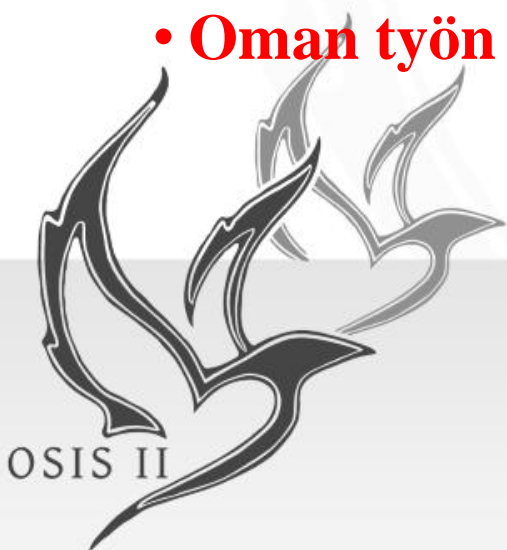
# TYÖNTEKIJÄN HOUKUTUS OLLA HYVÄ TYYPPI

- Inhimillistä: kuka meistä ei haluaisi olla pidetty?
- Riski asiakkailta splittaukseen
- Onko hyvä tyyppi turvallinen tositilanteessa?
- Hyötyvätkö asiakkaat selkeistä rajoista, säännöistä ja johdonmukaisuudesta?
- Yhdenvertaisuus ja yhteinen linja?
- Harmaat alueet (esim. laittomuus) ja etiikka
- Mitä varten tätä työtä tehtiinkään?



# TYÖNTEKIJÄN MUISTILISTA

- Työryhmässä keskustelu, avoimuus, läpinäkyvyys, reflektio ja yhteisistä linjoista kiinnipitäminen → keino saavuttaa punainen lanka epäselvissä tilanteissa
- Turhautumisen sietoa!
- Pitkäjännitteisyys: me emme voi tietää mikä on asiakkaalle merkityksellistä → vaikutukset voivat näkyä vasta pitkän ajan kuluttua
- Sovinko ylipäänsä haittoja vähentävään työhön? Mikä on motiivini tehdä tätä työtä? Miten työ ajan kuluessa muokkaa minua?
- **Oman työn puolustaminen: me teemme tärkeää työtä!**



**KIITOS!!!**

Jos kiinnostuit, käy tsekkaamassa blogimme:  
[www.elamavastassa.fi](http://www.elamavastassa.fi)

