

Haittoja
vähentävän
työn

Opas



Völjy-kehittämishankkeessa
koetut hyvät käytännöt



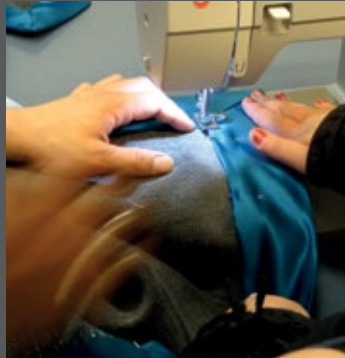
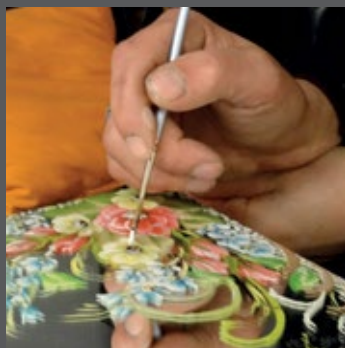
A-klinikkasäätiö
Völjy-hanke

Völjy kehittämishanke 2014-2017



Sisällysluettelo

ALKUSANAT	4
Mitä on haittoja vähentävä työ	5
1 IHMISET, JOIDEN PARISSA TYÖTÄ TEHDÄÄN	7
2 TYÖ	11
2.1 Helposti lähestyttävä palvelu	11
2.2 Pragmaattisuus	12
2.3 Tavoitteena käyttäytymisen muutos	12
2.4 Vertaistoiminta ja vertaisuus	16
2.5 Luottamus	17
2.6 Tiedonkeruu ja arviointikäytännöt	18
3 TYÖYHTEISÖ JA MINÄ TYÖSSÄNI	21
3.1 Työyhteisö	21
3.2 Rakenteet	22
3.3 Tietoinen työote	25
3.4 Völjyn vallattoman vuorovaikutuksen opit	26
3.5 Läsnäolon merkityksestä	29
3.6 Yhteisten kokemusten jakamisen tila	30
LOPUKSI	32
LUETTAVAKSI	34
KIRJOITTAJAT	35



Alkusanat

Völjyn arvot

Vahva ihmisyyys –
vahva ammatillisuus

Yhdessä tekeminen –
yhdessä kehittyminen

Oikeus osallisuuteen –
oikeus toimijuuteen

Tämä haittoja vähentävän työn opas on syntynyt Raha-automaattiyhdistyksen rahoittaman Völjy-hankkeen (2014–2017) tuotoksena. Völjy-hankkeen perustehtävänä on osallistavan toiminnan ja hajautetun asumisen tuen kehittäminen huumeita pistämällä käyttävien ihmisten parissa. Kolmas perustehtävä on **haittoja vähentävän työn hyvien käytäntöjen ja työntekijöiden hiljaisen – henkilökohtaiseen kokemukseen perustuvan – tiedon tarkastelu ja kirjaaminen.**

Kolmen ensimmäisen toimintavuoden aikana hankkeessa on järjestetty henkilökunnan ja yhteistyötahojen kanssa työn kokemusten jakamisen työpajoja, joissa on tutkittu yhdessä haittoja vähentävää työtä. Työpajoissa on reflektoitu asiakaslähtöisen, vahvaan asiantuntijuuteen ja ihmisyyteen perustuvan asiakastyön mahdollisuuksia sekä haasteita huumeita käyttävien ihmisten parissa.

Tässä oppaassa kuvaamme pistämällä huumeita käyttävien ihmisten parissa tehtävän haittoja vähentävän asiakastyön hyviä käytäntöjä sekä sanoitamme työssä syntynttä hiljaista tietoa ja kokemusta.

Oppaan tarkoituksena on auttaa ja rohkaista erityisesti ihmistyötä tekeviä työntekijöitä, mutta myös alan johtajia ja vastuussa olevia päättäjiä, työn kokemusten reflektointiin, jakamiseen sekä hiljaisen tiedon tiedostamiseen. Tätä kautta halutaan myös nostaa esiin haittoja vähentävän työn ja toimivan ihmiskohtamisen merkityksellisyyttä.

Yhteiskunnallinen vaikuttaminen on tärkeä osa haittoja vähentävää työtä. Oppaan kirjoittajat kannustavat työntekijöitä ja erityisesti työn johtoa ottamaan rohkeasti kantaa huumeita käyttävien ihmisten palveluiden laadun ja määrän sekä jokaisen ihmisen ihmisarvon kunnioittamisen puolesta.

Mitä on haittoja vähentävä työ?

Haittoja vähentävä työ huumeita käyttävien ihmisten parissa tarkoittaa työmuotoa, jossa **ihmistä** tuetaan ja autetaan muuttamaan itselleen tai ympäristölleen haitallista toimintaa ja käyttäytymistä vähemmän haitalliseksi ja elämänlaadua kohentavaksi. Haittoja vähentävässä työssä pyritään myös vaikuttamaan **yhteiskuntaan ja ympäristöön** siten, että huumeiden käytön haitat olisivat mahdollisimman vähäiset ja huumeita käyttävillä olisi mahdollisuus ja oikeus osallisuuteen yhteiskunnassa.

Toimiva haittoja vähentävä työ on joustavaa sekä nopeasti ja tilannekohtaisesti asioihin tarttuvaa. Kapea-alainen ja ohuesti toteutettu haittoja vähentävä työ voi kuitenkin muuttua ongelmakeskeiseksi, objektisoivaksi asiakkaiden ja työntekijöiden ohitse kulkemiseksi. Silloin ei nähdä eikä ymmärretä kulloisessakin tilanteessa toimivan kohtaamisen kokonaisvaltaista merkitystä. Teknisesti suoritettavilla ohuilla palveluilla yhteiskunta tarjoaa huumeita käyttäville ihmisille pahimmillaan vain "kroonisen huumausaineiden käyttäjän identiteetin".

Haittojen vähentäminen ("harm reduction") on kansainvälinen, tiettyä huumepolitiikkaa ja huumeita käyttävien ihmisten parissa tehtävää työtä kuvaava käsite, joka sisältää yleisesti tunnustetut periaatteet. Käsitettä kritisoidaan usein, koska kyseessä on työmuoto, joka asianmukaisesti toteutettuna tuottaa yhteiskunnassa asiakkaiden voimaantumista, osallisuutta, tasa-arvoa ja inklusiota. Käsite "haittojen vähentäminen" kuvaa työn sisältöä kuitenkin vain rajallisesti. Haittoja vähentävän työn nimeäminen uudelleen tässä oppaassa ei ole tarkoituksenmukaista, vaan se vaatii laajempaa konsensusta niin kansallisesti kuin kansainvälistikin.

//

Ei se ole samalla viivalla olemista silloin, kun toisen lapsen vanhemmat opettavat pistämään ja toisen kalastamaan.

Näytän oireeni, en syitä.



1

Ihmiset, joiden parissa työtä tehdään

Huumeita käyttävät ihmiset on heterogeeninen ryhmä ihmisiä. Osa hakeutuu tuen ja avun piiriin, osa ei kerro huumeidenkäytöstä missään palveluissa. Haittoja vähentävän työn kohderyhmänä ovat palvelun piirissä olevat asiakkaat, asiakkaiden vertaisverkostot ja sähköisten palveluiden sekä tiedottamisen kautta tavoitetut huumeita käyttävät ihmiset.

Tässä oppaassa fokus on huono-osaisimpien, aktiivisesti huumeita pistävien ihmisten parissa tehtävässä työssä. Heidän elämäänsä leimaa usein hallitsematon päihteiden sekakäyttö, ongelmia liittyen asumiseen, ihmissuhteisiin, taloudelliseen pärjäämiseen, mielenterveyteen ja fyysiseen terveyteen. Osa käyttää aineita päivittäin, osa harvemmin. Osa käyttää palveluita paljon, osa saa avun kavereiden, vertaisten, kautta.

Moni huumeita pistämällä käyttävä ihminen on kohdannut elämänsä alkutaipaleesta lähtien hylkäämistä, väkivaltaa, pelkoa, hyväksikäyttöä tai muita traumatisoivia ja kehitykseen vaikuttavia asioita. Osalla on neuropsykologisia tai mielenterveyden häiriöitä, jotka jo itsessään tekevät arjessa selviytymisestä haasteellista.

Elämänkulku ja päihteiden käyttö vaikuttavat vuorovaikutukseen, ihmissuhteisiin, viranomaissuhteisiin ja palveluihin sitoutumiseen. Huumeita pistämällä käyttävät ihmiset kantavat usein stigmaa, joka eristää heidät yhteiskunnallisesta osallisuudesta ja "päihteettömistä ihmissuhteista".

”

Kun katso-
taan oireen
– päihteiden
käytön – taak-
se, avautuu
toisenlainen
näkyvä.

Päihdeiden käytössä pitävät kiinni monet yksilölliset ja ympäristöön liittyvät voimatekijät, kuten hyväksynnän puute, fyysinen riippuvuus aineista, oman elämänhistorian kestävättömyys ja toiseuden kokemus. Osalla asiakkaista ei ole ollut moneen sukupolveen muuta kokemusta omasta lähiympäristöstä kuin päihdekeskeinen elämä eikä heillä ole kykyä sitoutua elämäntilannetta parantaviin asioihin, vaikka itse haluaisivatkin.

Mahdollisuudet parantaa elämäntilannetta riippuvat sekä ihmisen toimintakyvystä että yhteiskunnan tarjoamista mahdollisuuksista.

Tehokkaita ja nopeita tuloksia edellyttävässä yhteiskunnassa myös päihdepalveluita vastuutetaan tuottamaan nopeita ja näyttäviä tuloksia. Järjestelmän edellyttämät vaatimukset voivat kuitenkin olla asiakkaalle mahdottomia. Tällöin myös työntekijä on mahdottoman edessä, jos hän joutuu edellyttämään asiakkaalta ylivoimaisia muutoksia.

Työntekijät, jotka toimivat lähellä asiakkaiden arkea, ovat tärkeässä asemassa viestittämään johdolle, virkamiehille ja päättäjille asiakkaiden todellisuutta. Ihmisen haavat ja arvet eivät näy kauas. "Harm reduction" eli haittojen vähentäminen on alusta lähtien ollut myös osa ihmisoikeusliikettä, jossa työntekijöiden tehtävä on ollut huumeita käyttävien ihmisten oikeuksien ja vaikutusmahdollisuuksien puolustaminen.



Völjyssä oon saanut inspiraatiota tehdä muutakin kuin vain kuosilla. Normaalia tekemistä ja itsensä toteuttamista.

Olen muuttunut itse kun Völjystä on käyty auttamassa. Pystyn luopumaan tavaroista ja tiskaan.





“

Valot ja palo-
hälytin asennettu!

Sain apua huoneka-
lujen hankinnassa.

Olen päässyt teke-
mään juttuja mitä
ei normaalisti pys-
tyisi ja tulisi edes
mieleen. On tullut
yksinkertaisesti
hyvä mieli käydä
paikassa missä
ei ylenkatsota ja
hyväksytään.

”

Älä kuvaile vettä,
kun ihminen on
hukkumassa...”

Mikä on se tärkein
juttu? Että tullaan
kohti tätä toista
ihmistä ja men-
näen kohtaamaan
tasa-arvoisesti.
Tullaan alas sieltä
hevosen selästä,
kohdataan sa-
manarvoisesti.

2 Työ

2.1. Helposti lähestyttävä palvelu

Haittoja vähentävä työ huumeita käyttävien ihmisten parissa edellyttää helposti lähestyttävää palvelua:

- Toimipisteen sijainti maantieteellisesti keskeisellä ja asianmukaisella paikalla.
- Aukioloaikojen sopivuus ja riittävyys asiakkaiden elämänrytmiin nähden.
- Työntekijöiden kyky ja halu työskennellä huumeita pistämällä käyttävien ihmisten parissa haittoja vähentävällä otteella.
- Palvelun ihmistä kunnioittava ilmapiiri.
- Palvelusta lähtevä houkutteleva viesti "kentälle" siellä asioivien ihmisten mukana.
- Realistiset tavoitteet, joiden saavuttamiseen on mahdollisuus saada tarvittavaa apua.
- Anonyymin palvelun mahdollisuus.
- Asiakkaiden kanssa tapahtuva yhteistyö ja vertaistoiminta.

Haittoja vähentävä työ on toimivaa kun:

- asiakkaat saavutetaan
- ihmisten valtaistamista ja mahdollisuuksia muuttaa käyttäytymistään tuetaan antamalla tietoa, konkreettisia välineitä ja käytännön apua kun sitä tarvitsee
- palvelu ja tieto tarjotaan ymmärrettävässä muodossa
- asiakkaat saavat apua joustavasti
- asiakkaat kokevat tulleensa kuulluiksi, nähdyiksi ja kohdatuiksi
- asiakkaat uskaltavat hakeutua myös muihin palveluihin
- asiakkaat luottavat palveluun ja tietoon
- tiedonkeruu ja työn arviointikäytännöt ovat tarkoituksenmukaiset

2.2. Pragmaattisuus

Haittoja vähentävän työssä ollaan läsnä sen todellisuuden kanssa, mikä on totta nyt ja tässä. Työn tavoitteet ovat hyvin asiakaslähtöisiä, ihmisen kokoisia, eivätkä edellytä päihiteiden käytön lopettamista. Ihmistä tuetaan ja autetaan konkreettisesti saavuttamaan omia vahvistavia tavoitteita, jotka voivat olla pieniäkin.

Jokaisessa vuorovaikutuksellisessa kohtaamisessa rakennetaan sitä asiakkaan ja työntekijän välistä suhdetta, missä asiakastyö tapahtuu. Kohtaaminen voi olla lyhyt, mutta merkityksellinen. Se, että asiakas kokee saavansa kontaktin ja käytännönläheistä apua, tai vain kuuntelevan ihmisen vierelleen, rakentaa vuorovaikutussuhdetta.

Usein työntekijä näkee mielellään jo ”pidemmälle” tavatesaan arjen haasteiden ja mielensisäisten paineiden kanssa kamppailevan asiakkaan. Mikään ei estä suunnittelemasta elämää eteenpäin, mutta olennaista on nähdä se, mikä tänään parantaa hyvinvointia tai auttaa selviytymään eteenpäin.

2.3. Tavoitteena käyttäytymisen muutos

Haittoja vähentävässä työssä tuetaan ihmistä saavuttamaan hänen omia, realistisia tavoitteitaan. Tavoitteena voi olla opetteleminen pistämään pienemmällä neulalla, kodin siivoaminen, korvaushoitoon pääsy, asunnon säilyttäminen, filterrin käyttöön tottuminen, vertaistointiaan osallistuminen jne. Tavoitteeseen pääseminen edellyttää lähes aina käyttäytymisen muutosta: ottaessaan käyttöön uuden tavan toimia ihminen luopuu jostain aiemmasta tavasta ja mahdollisesti vanhoihin tapoihin kytkeytyneistä ihmissuhteista.

Käyttäytymismuutosteorioita on lukuisia. Tiedon, arvojen, asenteiden, uskomusten, sosiaalisten suhteiden, ”kilpailevien toimintatapojen” – monien eri ulkoisten ja sisäisten

tekijöiden - vaikutus kykyyn ja haluun muuttaa käyttäytymistä on monimuotoinen kokonaisuus.

Jotta käyttäytymisen muutokseen tähtäävä viestintä ja avun tarjoukset kohtaisivat kohderyhmän, tulee työntekijöiden tuntea ja tietää asiakaskunta: asiakaskunnan aidosti arvostamat asiat ja mahdollisuudet toimia toisin.



Mitkä asiat mielestäsi vaikuttavat käyttäytymisen muutokseen?

Miten työssänne tuette asiakkaan toivomaa käyttäytymisen muutosta?



Olen saanut Völjystä apua kun omat voimat eivät ole riittäneet saattaa asioita loppuun.

Monille päivänselviä asioita oppii täällä.

Siisti koti – parempi mieli. Olen voinut paremmin, kun asunto on siisti ja hyvässä kunnossa.

Käyttäytymisen muutokseen vaikuttavia tekijöitä

ARVOT

HENKILÖ- KOHTAISET TEKIJÄT

- uskomukset
- elämänhistoria
- asenne

- Kokemus muutoksen merkityksellisyydestä
- Mitä muutoksen tilalle
- Mistä luopuu ja millä hinnalla
- Tunne ja kokemus luottamuksesta
- Tunne kuulluksi ja nähdyksi tulemisesta
- Kenen antamaan tietoon ja ohjeisiin luottaa
- Kokemus omasta arvosta
- Kenen arvostuksen kokee tärkeäksi
- Kokemus siitä, onko itse määrittelemässä elämänsä ja tavoitteitaan
- Kokemus siitä, että toiset ottavat asiansa tosissaan

SOSIAALISET TEKIJÄT

- normit
- yhteenkuuluvuus
- yksinäisyys
- lojaalisuus

- Merkityksellisten ihmisten mielipiteet ja teot
- Yksin jäämisen pelko
- Lojaalisuuskysymykset
- Kokemus "puolen vaihtamisesta" – kenen puolella on
- Kokemus työntekijöiden yrityksestä vaikuttaa ihmissuhteisiin
- Ulkopuolisuuden tunne

RAKENTEELLISET, YHTEISKUNNALLI- SET TEKIJÄT

- Kokemus siitä, että on tervetullut sellaisena kuin on
- "Ihminen tavattavissa" – kokemus siitä, että palvelussa ollaan kiinnostuneita asiakkaalle tärkeistä asioista
- Luottamus tietosuojaan ja siihen, mitä palvelussa luvataan

KYVYT, TIETO, TAITO

- Kokemus ja tunne omasta osaamisesta ja tietämisestä
- Puhutun ja luetun tiedon ymmärtäminen
- Kokemus siitä, pystyykö vastaamaan vaatimuksiin
- Saako tietoa siinä muodossa, miten itse oppii ja silloin, kun pystyy tietoa vastaanottamaan
- Pystyykö ihminen kohtaamaan muutoksen esteenä olevan totuuden

HAITTOJEN VÄHENTÄMISEN KEINOT

- Ymmärrys asiakaskunnan elämästä
- Asiakkaan ristiriitaisten motiivien tunnistaminen ja huomioon ottaminen
- Asiakkaan omien tavoitteiden etsiminen hänen lähtökohdistaan
- Mahdollisimman luottamuksellisen suhteen luominen asiakkaan ja työntekijän välillä
- Työntekijöiden osaaminen ja tieto
- Tietoa ja neuvoa asiakkaille erilaisissa muodoissa
- Asiakkaalle jää nähdynsi / kuulluksi tulemisen kokemus
- Pysähtyminen sen äärelle, mikä ohjaa asiakkaan toimintaa
- Tilan ja ajan antaminen asiakkaan omalle prosessille
- Edetään tuki, ei vaatimukset edellä

- Keneltä saa uskottavinta ja ymmärrettävää tietoa
- Luottamus ihmiseen, joka antaa tietoa tai pyrkii auttamaan
- Uskallus ja taito kertoa kavereille tai työntekijöille toisin tekemisestä
- Oman mielipiteen sanominen silloinkin, kun on eri mieltä

- Luottamuksen rakentaminen
- Arvostava ja kunnioittava asenne asiakkaita kohtaan
- Yhteistyö asiakkaiden kanssa (yhdessä tekeminen)
- Vertaistoiminta
- Tietoisuus omista ja työyhteisön sosiaalisista normeista

- Kokemus siitä, että palveluun on mahdollisimman helppo mennä ja sinne saa vaivattomasti yhteyden
- Tieto siitä, että saa maksuttomasti apua
- Luottamus siihen ettei vastuuteta tai edellytetä yli kykyjen

- Kutsuvat toimipisteet avoimena järkevään aikaan
- Etsivä työ
- Toimintaympäristöt sietävät erilaisia ihmisiä
- Palvelu tehdään asiakkaille mahdollisimman helpoksi ja saavutettavaksi
- Konkreettinen apu arjessa selviytymiseen
- Käytännönläheisyys ja rinnalla kulkeminen
- Kärsivällisyys ja ”huono-osaisuuden” oireiden sietäminen
- Työntekijöiden olot; rakenteet ja tuki jotka mahdollistavat pettymyksien sietämisen
- Asiakkaalle maksuttomat palvelut

2.4. Vertaistoiminta ja vertaisuus

Työn tavoitteena on haittojen vähentäminen yksilön elämässä, yhteisöissä ja yhteiskunnassa. Tämän tavoitteen saavuttamiseksi vertaistoiminta on erityisen merkittävässä asemassa. Jokainen asiakas on jonkun vertainen. Tieto ja kokemus palveluista välittyvät asiakkaalta toiselle. Ihmiset elävät elämäänsä 'omiksi' kokemiensa ihmisten parissa. Työntekijä voi olla merkittävässä roolissa asiakkaan elämässä, mutta suurimman osan ajasta hän viettää muiden eri tavalla merkityksellisten ihmisten kanssa.

Vertaisten parissa tieto, huumeiden käyttöön liittyvät tavat, selviytymiskeinot ja uskomukset välittyvät ihmiseltä toiselle. Jos halutaan vaikuttaa huumeiden käyttöön liittyvien haittojen vähentämiseen ja käyttöön liittyvien ongelmien ratkaisemiseen, on työntekijöiden ja asiakkaiden hyvä liittoutua tekemään yhteistyötä ja yhdistää kummankin osapuolen asiantuntemus. Siihen tarvitaan aitoa, dialogista ja samanarvoista kohtaamista.

Jokaisella ihmisellä on yhtä arvokas kokemusmaailma, minuuus ja yksilöllisyys. Työntekijät eivät ole käyttäjien vertaisia, mutta niin asiakkaat kuin työntekijätkin ovat ihmisinä samanarvoisia. Tämä on yksi haittoja vähentävän työn keskeinen arvo. Haittoja vähentävien palveluiden toiminnan kivijalka on ihmisiä kunnioittava työote.

Vertaistoiminnan muotoja on useita; jokaisen asiakkaan viemä tieto ja apu vertaisverkostolle, tietopainotteinen "lumipallokoulutus", vertaistyhvät, vertaisten työskentely työntekijöiden rinnalla jne. Vertaistoiminnan strukturoitu ja tietoinen ottaminen osaksi haittoja vähentävää palvelua edellyttää työntekijöiden ja johdon asennetyöskentelyä ja riittäviä resursseja vertaistoiminnan koordinoimiseen.

2.5. Luottamus

Huumeita pistämällä käyttävien ihmisten elämässä on usein lapsuudenaikaisia kokemuksia, jotka ovat vaikuttaneet perusluottamuksen syntymiseen – tai sen kehittymättömyyteen. Heillä on ollut matkan varrella paljon epäluottamusta lisääviä kokemuksia. Siksi on ymmärrettävä, että asiakkailta on vaikeuksia luottaa työntekijöihin ja palvelujärjestelmiin. Luottamusta rakentava vuorovaikutus sekä hylkäämis- ja heitteillejättö -kokemusten välttäminen on ensiarvoisen tärkeää luottamuksellisen asiakassuhteen syntymisessä.

Luottamuksen rakentaminen haittoja vähentävässä työssä näkyy seuraavissa periaatteissa:

- Mahdollisuus anonyymiin asioimiseen palveluissa. Henkilötunnuksille rakennetussa järjestelmässä anonyymin palvelun tarjoaminen tuntuu usein vieraalta. Anonyymins mahdollistaa palveluihin hakeutumisen myös niiden ihmisten kohdalla, jotka eivät syystä tai toisesta halua ilmaista henkilötietojaan.
- Haittoja vähentävässä työssä oleellista on tarjota apua vahvasti tuki edellä, vaitiolovelvollisuus säilyttäen (huomioiden vaitiolovelvollisuuden rikkovat rajat) ja sanktioita välttäen. Anonyymi palvelu tukee asiakkaan uskallusta avoimuuteen. Asiakkaat eivät välttämättä uskalla kertoa asioiden todellista laitaa – johtuen usein niin omista kokemuksista kuin palvelujärjestelmän kaavamaisista sanktiokäytännöistä.
- Henkilökunnan kyky sietää, osata käsitellä ja jaksaa asiakkaiden psyykkistä, sosiaalista ja fyysistä oireilua siten, ettei asiakas koe tulevaisuutta hylätyksi tai heitteille jätetyksi.

- Asiakkailta on oikeus luottaa työntekijöiden ammatillisuuteen, osaamiseen ja työn rajaamiseen. Työntekijöillä on oikeus saada työssään ammatillisuutta vahvistavaa koulutusta, työnohjausta, konsultointia ja johtamista.
- Suora puhe. Hyvä vuorovaikutussuhde asiakkaan kanssa mahdollistaa asioista puhumisen kiertelemättä.
- Palvelu tarjoaa sen avun, minkä se esitteissä ja muussa viestinnässä lupaa.

2.6 Tiedonkeruu ja arviointikäytännöt

Anonyymi palvelu ei sulje pois asianmukaisen, työn kehittämistä ja arviointia palvelevan asiakastiedon keräämistä. Asiakkailta kerättävä nimimerkki-, sukupuoli- ja syntymävuosi tieto mahdollistavat asiakasprofiilien kuvaamisen näiltä osin ja tiedot palveluiden käyttäjien määristä.

Anonyymeillä asiakaskyselyillä ja työntekijöiden kokemusten kirjaamisella saadaan arvokasta tietoa kehittämiseen ja arviointiin liittyvistä asioista. Kyselyt eivät saa olla itsetarkoitus ja niissä on hyvä pitäytyä vain sen tiedon keräämisessä, mikä on kulloinkin oleellista.

Työn kehittäminen ja arviointi tarvitsevat oman aikansa, joka on suunniteltava työn rakenteisiin.

VÖLJY

TUKEA JA TEKEMISTÄ

Vaikka vedät pöllyy
 Täällä saa tilaa kaikki taitelijat
 Ja vaikka et ois ja siitä unelmoit
 Se sinusta löydetään ja taitojasi käytetään
 Ei sua heitetä pois
 Tuu kyökkiryhmäänkin omana ittenäs noin
 Tuu toteuttaan ittees ja omaa juttuu
 Siellä käydessä saat pian monta tuttuu
 Eikä sossukaan voi suuttuu
 Apua, tukea ja tekemistä
 Se on Völjy - tervetuloa kaikki
 RAY - on järjestänyt
 (MIZIW)



”

Jospa kohtaaminen onkin yhteyttä johonkin ikaikaiseen yhteiseen virtaan, yhteiseen katseenseen?

3

Työyhteisö ja minä työssäni

3.1. Työyhteisö

Haittoja vähentävän työn yksi tärkeimmistä menestyksen osatekijöistä on työtään arvostava sekä itseään, toisiaan ja asiakkaita kunnioittava, dynaaminen työyhteisö, jolla on selkeä näky siitä, mitä yhdessä voidaan tehdä. Tällainen työyhteisö vaatii aina työstään kiinnostuneet, osaavat ja kulloisenkin kohderyhmän kanssa arjessa pärjäävät työntekijät.

Huumeita pistämällä käyttävät ihmiset nähdään palveluissa yleisesti 'hankalina' ja 'haastavina' asiakkaina. Päihteiden käytön jatkamista ja riippuvuuden monesta suunnasta kiinni pitävää voimaa ei ole helppo käsittää, kun vaihtoehtona tarjotaan hoitomahdollisuuksia ja tietä kohti päihteetöntä elämää.

Haittoja vähentävä työ ja työote, jossa ensisijainen tavoite ei ole huumeiden käytön lopettaminen, voi olla haasteellinen sellaiselle työntekijälle, jolle työn arvo todentuu asiakkaan pyrkimyksessä kohti päihteettömyyttä. Työntekijöiden rekrytoinnissa tämä on otettava huomioon niin, että työtä ja työtöitä tulee kuvata selkeästi tuleville työntekijöille. Koeaikana työntekijän ja esimiehen on arvioitava yhdessä, sopiiko työ työntekijän arvomaailmaan ja henkilökohtaiseen tekemisen tapaan. Työorientaatio saattaa tuntua ylivoimaisen raskaalta työntekijästä, joka haluaa tehdä työtä ensisijaisesti asiakkaiden raitistumisen eteen. Kyse ei ole työntekijöiden arvottamisesta, vaan siitä, voiko työntekijä kokea työnsä mielekkääksi ja merkitykselliseksi.

”

Kun on läsnä oman työnsä merkityksessä, voi tehdä työnsä rauhassa, ulkopuolisesta maailmasta huolimatta.

Kunnon tiimi tai työyhteisö eivät synny hetkessä. Tarvitaan tilaa ja aikaa rakentaa niitä.

On loistavaa olla tiimissä, jossa jokainen antaa omin käsin oman panoksen. Kaikki me luodaan ja punotaan tunnelmaa, mikä tässä työssä on merkityksellistä.

Perustehtävän toteuttamista tukevat rakenteet

Osaava ja asiantunteva johtajuus

- Johtajuuden interventiot perustehtävän palveluksessa
- Työryhmällä aikaa ja keinot työn arviointiin ja kehittämiseen



Miten tiimi saadaan 'soimaan yhteen' sinun yksikössäsi?

Minkälaisista asioista muodostuu sinun työyhteisösi arvopohja?

Miten itse arvostat ja arvostat omaa työtäsi?

Työn rakenteet, yhteisen arvopohjan jakaminen ja selkeä työnäky ovat erityisen tärkeitä haittoja vähentävässä työssä. Johdon tehtävänä on mahdollistaa ne työn tekemisen rakenteet, jotka mahdollistavat joustavan ja luovan työotteen.

3.2. Rakenteet

Haittoja vähentävän työn joustava ja asiakaslähtöinen työote edellyttää selkeitä rakenteita. Ylemmän johdon tulee perehtyä haittoja vähentävän työn ajatteluun niin, että he osaavat perustella työn merkityksen ja resurssit tarvittaville tahoille. Johdon tulee mahdollistaa työntekijöiden työrauha.

Lähiesimiestyössä ja myös muussa johdon työssä on tärkeää ymmärtää, miten mahdollistetaan haittoja vähentävän työn konkreettinen toiminta ja työmuoto niin, että palvelut ovat helposti asiakkaan saatavilla. Kynnyksen pitäminen matalana on jokapäiväistä työtä ja edellyttää lähiesimieheltä selkeää näkyä siitä, miten arjen työssä tehdyt ratkaisut vaikuttavat työotteeseen.

Haittoja vähentävä työ on luonteeltaan ja rakenteeltaan usein yhteisöllistä eikä pääsääntöisesti perustu ajanvarauskäytäntöihin. Asiakkaat ovat kuitenkin monenlaista apua



ja tukea tarvitsevia. Palvelun fyysistä tilaa ja työkäytäntöjä suunniteltaessa on otettava huomioon yksilöllisen avun ja henkilökohtaisen ajan mahdollistaminen asiakkaille.

Työ, jossa toimitaan monilla elämäntilanteilla oireilevien asiakkaiden kanssa, on kuormittavaa. Työhön tarvitaan työntekijät, jotka ovat valmiita reflektoimaan ja kehittämään vuorovaikutusta asiakkaiden, toisten työntekijöiden ja myös itsensä kanssa erilaisissa foorumeissa.

Yhteisiä työn foorumeja ovat:

- Asianmukainen työnohjaus, missä työtä ja tiimin toimivuutta reflektoidaan.
- Päivän päätteeksi järjestetty asia- ja tunnepurku, missä on mahdollisuus jakaa ja sanoittaa työpäivän kokemuksia ja asiakastyön herättämiä tunteita.
- Työorientaatioon ja työssä tarvittavaan tietoon liittyvät koulutukset.
- Yhteisen työn kokemuksen jakamisen tilat, joissa käydään avointa keskustelua esimerkiksi työn merkityksellisyydestä.
- Muut työssä tarvittavat foorumit, kuten työyhteisökokoukset

”

Tietämättömyyttä liikkeellä aina johdosta lähtien. Haittoja vähentävän työn monipuolisuutta pitäisi tehdä näkyväksi enemmän.

Yleinen odotus on, että ihmiset raitistuvat. Vastakainasettelu haittoja ehkäisevän ja kuntouttavan työn välillä luo jännitteitä. Miksei sen ääreen pysähdytä enemmän?



Yksi tärkeimmistä tietoisien työotteiden mekanismeista on kyky erottaa toisistaan havainto ja tulkinta.



3.3. Tietoinen työote

”Kun kohtaat toisen ihmisen, kohtaat myös itsesi...”

Tietoisella työotteella tarkoitetaan ,että työntekijä on tietoinen omasta roolistaan ja siitä, mitä työhön kuuluvassa ’ilmatilassa’ tapahtuu. Tämä tarkoittaa oivaltavaa tietoa ja tietoisuutta oman vuorovaikutuksen tavoista, sen heikkouksista ja vahvuuksista. Työntekijä tarvitsee ymmärrystä itsestään ja itselleen sopivista työtavoista, jotta hän jaksaisi tehdä valitsemaansa työtä ja kokisi sen mielekkäänä.

Haittoja vähentävän työn arjessa eletään vahvasti omalla persoonalla, mikä vaatii selkeitä havaintoja henkilökohtaisista ajattelu-, tunne- ja toimintatavoista. Tarvitaan rohkeutta tarkastella ja reflektoida omia asenteitaan (ja tulkintojaan) erilaisissa tilanteissa: Mitä tunnen tässä tilanteessa ja miksi? Minkälaiseen arvomaailmaan ja maailmankuvaan ihmiskäsitykseni perustuu? Millaiset tavat työskennellä sopivat juuri minulle? Miksi hermostun aina juuri tässä kohtaa ja tuon ihmisen kanssa? Miksi vaadin itseltäni näitä asioita?

Yksi tärkeimmistä tietoisien työotteen mekanismeista on kyky erottaa toisistaan havainto ja tulkinta.

Arjen usein nopearytmisessä työssä ei voi jatkuvasti havainnoida itsessä tapahtuvia tunteita ja ajatuksia. Työssä reagoidaan usein ns. selkänahalla tai automaattiohjauksella. Siksi työssä tarvitaan yhteisiä kokemuksen jakamisen tiloja koetun sanoittamiseen ja tulkintaan – aikaa olla läsnä oman ja toisen työn kokemukselle sekä niiden samanarvoiselle jakamiselle.

Ihminen ymmärtää joskus paremmin itseään havainnoidessaan toisen kokemusta. Tai päinvastoin: kun työntekijä kuvaa ääneen omaa kokemustaan toiselle, hänen voi sen jälkeen olla helpompi ymmärtää myös toisen vastaavaa, jopa omasta poikkeavaa kokemusta. Yhteinen ymmärrys karttuu kokemusten samanarvoisesta jakamisesta – tietoisesta puhumisesta ja kuuntelemisesta.



Erilaisten kokemusten jakaminen, kuunteleminen ja kuuleminen ryhmässä on tärkeä avaus myös yhteisölliselle työn kehittämiselle. Käytäntölähtöisen innovatiivisuuden siemenet kumpuavat arjen (asiakas)työn haasteista, tarpeista ja pienistä onnistumisista. Kun opitaan yhdessä erilaisista kokemuksista, vahvistetaan samalla yhteisöllisyyttä, innostusta ja luottamusta, jotka voivat johtaa uuden, yhteisön toiveita vastaavan sosiaalisen innovaation syntyyn.

Työntekijän tulee olla tietoinen palvelujärjestelmässä työskentelevien ihmisten, erityisesti itsensä mahdollisuudesta käyttää valtaa suhteessa asiakkaisiin. Vallankäyttöön liittyvien käytänteiden, kuten sanktioiden ja kieltojen, tulee olla hyvin perusteltuja ja niitä tulee avoimesti käsitellä työntekijöiden ja mahdollisuuksien mukaan työntekijöiden ja asiakkaiden yhteisissä foorumeissa.

3.4. Völjyn 'vallattoman vuorovaikutuksen' opit

Vallattomuus on suomen kielessä hauska sana. Yhtäältä se tarkoittaa vallasta vapaata toimintatapaa, toisaalta hassua tai kujeilevaa käytöstä. Vallattomuus mahdollistaa uusien asioiden ja suhteiden syntymisen.

Völjy-hankkeen työntekijät kuvailevat työtään 'vallattomana' yhteytenä toiseen ihmiseen (asiakkaaseen ja/tai kollegaan), jolle ominaisia piirteitä ovat:



”

Vuorovaikutus tässä työssä on parhaimmillaan yhteistä tanssia särökohdalla, sitä että ollaan lähellä – satuttamatta.

1. Pysähtyminen ja läsnäolo:

Pysähdy kiireettömästi olemaan ja huomioimaan toinen ihminen.

2. Todellisuuden jakaminen hetkessä

3. Improvisointi eli hetkessä toimiminen:

Luota hetkeen ja elä sen mukaan.

4. Ymmärrys yksilöllisistä todellisuuksista:

Uskalla nähdä jokainen ihminen yksilönä, jolla on oma kokemusmaailma ja historia.

5. Hauras, hienovaraisuus ja huumori:

Toimivan kohtaamisen hetkeä ei voi pakottaa syntyväksi. Hauras, hienovarainen yhteys syntyy ja kuolee yhtä nopeasti kuin hyvä, tilannesidonnainen huumori.

Pysähtyminen ja läsnäolo

Kohtaamisen hetkessä on rauhaa ja aikaa huomioida, mitä tässä hetkessä tapahtuu. Olennaista hetkelle on kiireettömyys, pysähtyminen ihmisen ja elämän äärelle, ”hauras, yhteinen tanssi”, eräänlainen sanaton kutsu: ”Mun luokse voi tulla, on turvallista tulla.” Tilanteessa tarvitaan herkkyyttä ja hienovaraisuutta, kykyä ja rohkeutta olla läsnä omana itsenään. Kun työntekijä pysyy tyyneenä kuunnellen ja aistien, asiakkaalla on mahdollisuus avautua. Pysähtyminen ja tietoinen läsnäolo vaikuttavat positiivisesti ihmisiin ja tilanteisiin. Völjyn kohtaamiset ovat opettaneet, että ihmiset kaipaavat ennen muuta kokemusta kuulluksi ja nähdyksi tulemisesta.

Todellisuuden jakaminen hetkessä

Parhaimmillaan kohtaamisessa löytyy yhteys, todellisuuden jakaminen hetkessä. Työntekijälle yhteyden luomista edesauttaa se, että hän ottaa vastaan toisen ihmisen tarinan, ikään kuin sulautuu siihen. Samalla hän hyväksyy myös oman keskeneräisyytensä ihmisenä ja ammattilaisena eikä edellytä itseltään valmiita ja oikeita vastauksia.

Empatiaa ei voi esittää, vaan se on todellista, yhdessä koetua. Yhteinen ymmärrys saavutetaan luonnollisesti yhdessä. Jotta kohtaaminen onnistuisi, sille on ominaista asenne, jossa: "Olen kiinnostuneempi siitä, mitä sinä haluat sanoa kuin siitä mitä minä haluan tietää."

Huumeita käyttävät ihmiset saattavat puhua työntekijälle monesta syystä muunneltua totuutta. Työntekijälle ja työryhmälle saattaa syntyä itsetarkoituksellinen tarve saada asiakas puhumaan totta tai saada asiakas kiinni valheesta. Työntekijän on oltava tietoinen, milloin "totuudella" on juuri kyseessä olevassa asiassa merkitystä. Työntekijä voi kysyä itseltään, mistä tässä tarinassa on kysymys ja mitä oleellista toinen haluaa kertoa.

Improvisointi eli hetkessä toimiminen

Kun työntekijä uskaltaa lopettaa 'liian yrittämisen' ja vain luottaa hetkeen, voi syntyä todellinen yhteys ihmiseen. Tämä vaatii luottamusta niin hetkeen, itseän kuin siihen toiseenkin. Hyvä tilanteessa improvisointi edellyttää jonkinasteista tietoisuutta omista ajattelu-, tunne-, asenne- ja toimintatavoista sekä myös uskallusta tarvittaessa muuttaa niitä. Lämpimällä huumorilla on tässä iso rooli. Huumori toimii parhaimmillaan hyvänä 'ankeuttajien' etäännyttäjänä – niin asiakkaiden kuin kollegoiden kanssa. Huumorin avulla on helpompi tarkastella myös itseään ja omaa keskeneräisyyttään.

Ymmärrys yksilöllisistä todellisuuksista

Toimiva kohtaaminen on myös uskallusta luopua naamioista ja näkemistä kaikki ihmiset yksilöinä. Usein asiakkaat, ”narkkariporukka”, mielletään yhtenä massana. Mutta luottamus toimivassa vuorovaikutustilanteessa voi syntyä vain jokaisen yksittäisen ihmisen ja inhimillisen tarinan hyväksytyksi tulemisesta, tunnustamisesta.

Hauraus ja hienovaraisuus – hetken haihtuvuus

Kohtaamisen hetkessä yhteys voi olla haurasta ja hienovaraista kuin perhosen siipi. Jos työntekijän päässä on jo ennakkoon ’tieto’ siitä, mitä hänen mielestään pitää tehdä, yhteys on vaarassa loppua heti alkuunsa ja mahdollisuus kohtamiseen on kadonnut yhtä nopeasti kuin se oli syntynytkin. Toimivaa kohtaamista ei voi tilata, pakottaa eikä synnyttää. Se syntyy, jos on syntyäkseen.

3.5. Läsnäolon merkityksestä

Völjyläiset kuvasivat vallattoman vuorovaikutuksen toteutuvan usein läsnäolon kokemuksen avulla.

Läsnäolo haittoja vähentävässä työssä vaatii rehellisyyttä, luottamusta, teeskentelemättömyyttä ja toisen ihmisen arvostamista, ja se voi usein toteutua vahingossa esimerkiksi yhteisen tekemisen (vaikkapa ruoanlaitto tai siivoaminen) lomassa. Läsnäoloa on parhaimmillaan hyväksyvä ja kiireetön hetki, toista ihmistä avoimesti kuunteleva asenne. Ollaan aidosti kiinnostuneita omasta työstä ja yhteisestä inhimillisyyden tunnustamisesta. Läsnäolon kokemukselle ominaista on fyysinen, kehollinen tietoisuus, jonka kautta tilanteessa ollaan kuulolla ja läsnä.

”Se huokuu kropassa, kasvoissa, katseessa. Luottamus, avoimuus, rehellisyys. Siihen vaikuttaa paljon se, miten itse



Tässä ollaan tekemisissä pienten, mutta isojen asioiden kanssa....

Hedelmällistä työssä on katsella ihmisten sisäisiä rattaita ja järjestelmiä ja kuvioita. On aika huikeaa, kun suhteet ovat syventyneet ja sitä on oppinut, miten olla eri ilmiöiden kanssa. Rujous, dramatiikka ja puhdas komiikka ovat läsnä joskus samanaikaisesti.

tulen tilanteeseen: aito mielenkiinto toista kohtaan, halu auttaa, perustavaa laatua oleva sisäänrakennettu olemisen taso jota ei voi teeskennellä. Se on eräänlainen toimintakoodi, joka on olemassa olevaa läsnäoloa, aitoutta kohtaamiseen. Ihmiset aistivat ja huomaavat sen.”

”Kun tulee haasteita arjessa, työkaverin katseesta näkee, että toi on tossa samassa hetkessä, se tajuaa tämän tilanteen. On helppo olla tässä.”

Läsnäolo on haasteellista työssä tapahtuvissa ruuhkatilanteissa (jolloin pitää keskittyä moneen asiaan tai asiakkaaseen yhtä aikaa), stressaavissa hetkissä kun ei löydy 'tiloja' pysähtymiseen, kun kokee että vastuuta on liikaa tai kun oma mieli on muualla: ”Kun esittää kuulevaa, muttei kuule.”

Myös silloin, kun työntekijä on väsynyt tai yrittää liikaa, läsnäolo jää vain haaveeksi.

Kaiken kaikkiaan tietoinen työote vaatii herkkyyttä niin omille kuin muiden ihmisten kuuntelemiselle. Voisi kuvailla, että se vaatii tietynlaista näkymättömän tajua, kuulolla olemisen rytmitajua. Eräs työntekijä kuvasi toimivaa ja oivaltavaa kohtaamisen hetkeä eräänlaisena 'soimisena', sen kuulemisena, miten tilanne minussa 'soi'.

3.6. Yhteisten kokemusten jakamisen tila

Koska haittoja vähentävä työ on usein hektistä ja nopearytmistä, on työssä tapahtuvien mieltä liikuttavien kokemusten reflektointiin syytä löytää aikaa jälkeensä. Tämä voi tapahtua ns. yhteisissä kokemuksen jakamisen tiloissa, sellaisessa ajassa ja paikassa, jossa työntekijät voivat rauhassa jakaa kokemuksiaan.

Yhteisessä kokemuksen jakamisen tilassa jokainen työntekijä saa käyttää saman verran sovittua aikaa esimerkiksi yhteisen, ennalta päätetyn teeman alla olevan asian reflektointiin tai ko-

kemuksen kuvaamiseen. Silloin työntekijä puhuu vain omasta kokemuksestaan käsin eivätkä toiset saa keskeyttää hänen puheenvuoroaan tai arvottaa/arvostella sitä. Näin opitaan kuuntelemaan, kuulemaan ja ymmärtämään paremmin niin omia kuin toistenkin ajattelu- ja toimintatapoja sekä saadaan käytäntölähtöisiä mahdollisuuksia kehittää omaa ja yhteistä työtä.

Völjyssä yhteisiä kokemusten jakamisen tiloja toteutettiin vuosina 2015–2016 aluksi niin, että työntekijät kokoontuivat ulkopuolisen fasilitaattorin kanssa jakamaan kokemuksiaan asiakas kohtaamisista ja työssä tapahtuvasta läsnäolosta. Myöhemmin he tekivät samaa myös keskenään, jolloin työntekijöillä oli vuorollaan vastuu tilan fasilitoinnista. Tapaamisen aluksi tehtiin jotakin, joka auttoi kevyesti irti arjen työroolista ja -rytmistä esimerkiksi hiljentymisen, keskittymisen, pelin tai leikin avulla. Tähän mennessä kokemusten jakamisen tilan keskiössä ovat olleet asiakas kohtaamisiin liittyvät, itselle tärkeät kokemukset ja oivallukset. Tämä opas on syntynyt osin näiden tapaamisten ja tilojen kokemusten innoittamana.

Völjyn tavoitteena on ollut – ja on edelleen – yhteisten kokemusten jakaminen vähintään kerran kahdessa kuukaudessa. Yhteiset kokemusten jakamisen tilat ovat mahdollistaneet työntekijöiden keskittymisen työssä tapahtuvaan, hiljaista tietoa tuottavaan vuorovaikutusprosessiin ja sen sanoittamiseen.

Prosessi on vahvistanut käsitystä muun muassa siitä, ettei ole olemassa niinkään hankalia asiakkaita, vaan pikemminkin haastavia vuorovaikutustilanteita, joista jokaisesta voidaan oppia – eikä vähiten silloin, jos ja kun tilanne on mennyt ns. pieleen. Hienovaraisuutta, arvostamista, kunnioittamista, hyväksymistä, aistimista, avoimuutta, paljautta ja ihmisyyttä – völjyläisten sanoittamia olennaisia asioita – opitaan kohtaamalla ja elämällä arjen tilanteita työssä sekä jakamalla niitä yhdessä.



Miten yhteisiä kokemusten jakamisen tiloja voitaisiin luoda sinun työhösi?

Mitä itse voisit konkreettisesti tehdä, että niitä syntyisi?

Lopuksi

”Me ollaan vähän niin kuin rinnakkain orrella siinä...kuuntele-
massa, kuulostelemassa...”

Haittoja vähentävä työote on eettisesti monimuotoista, kokoi-
naisvaltaista ja hienovaraista ihmistyötä, joka on jatkuvassa
muutoksen tilassa – kuten ihminen itsekin. Suurta osaa työstä
on mahdoton avata suoraan numeerisiksi tilastoiksi.

Taloudellis-numeraalinen ajattelu on vallannut näinä aikoina
vahvasti suomalaisen ihmistyön – niin myös haittoja ehkäise-
vän työn parissa. Muun muassa tämän vuoksi johto ja käytän-
nön työtä tekevät ihmiset ovat etäänntyneet toisistaan. Työntekijät
kokevat, että asioita ei aina osata avata avoimesti palvelun
tuottajan ja ostajan ylemmillä tasoilla. Itse työtä ei välttämättä
edes ymmärretä.

Sote-alan juhlapuheissa korostetaan työntekijä- ja asiakasläh-
töisyyttä, mutta valitettavan usein se on positiiviseen viittaan
verhottua strategiapuhetta, joka näyttää hyvältä markkinoin-
nissa mutta ei välttämättä toteudu käytännössä.

Tykkää meistä!
facebook/völjy



Ruohonjuuren sote-työntekijät eivät välttämättä pääse ja ehdi kehittämään työtään, niitä asioita, joista juuri heillä on eniten kokemusta ja ammattitaitoa. Heidän työnsä saataan jopa nähdä aliarvostettuna tai statukseltaan alhaisena. 'Kehittäminen' tuodaan ylhäältä ja arkityön ulkopuolelta - vaihtuvien budjettien ohjaamina, tiukasti kontrolloituna ja joskus jopa pelotteiden sävyttiminä.

Völjy - hanke on mahdollistanut joustavan, rohkeasti asiakkaiden arkea kohti menevän työskentelyn. Kolmen ensimmäisen toimintavuoden aikana työntekijöillä on ollut mahdollista kokeilla yksilöllisiä ja asiakaslähtöisiä toimintatapoja haittoja vähentävällä työotteella hajautetun asumisen tuessa sekä osallistavan toiminnan järjestämisessä. Hanke on mahdollistanut matkan, jonka varrella työntekijät ovat saaneet tarkastella sitä, mistä työn merkityksellisyys ja mielekkyys rakentuu.

Toivottavasti tämä opas osaltaan kannustaa myös muita ihmistyötä tekeviä työntekijöitä, yksiköitä ja organisaatioita puolustamaan oikeutta jatkaa arvokkaan ja vaikuttavan ihmistyön puolustamista sekä edelleen kehittämistä.



Luettavaksi

Luottamus ja vapaaehtoisuus terveysneuvontapistetoiminnan onnistumisen edellytyksinä : poikkitieteellinen arviointitutkimus ruiskuhuumeiden käyttäjien terveysneuvonnan vaikuttavuudesta tartuntatautien ehkäisyssä ja torjunnassa, Arponen Anne

Asunto ensin sivusto; <http://asuntoensin.fi/>

Medicalising prohibition : Harm reduction in Finnish and international drug policy, Väitöskirjatutkimus, Tammi Tuukka
<http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-33-1179-7>

Huono-osaiset. Elämän edellytykset yhteiskunnan pohjalla. Saari Juho, Gaudeamus

Haittojen vähentäminen suomalaisessa huumeihoidossa : Etnografinen tutkimus huumeongelman yhteiskunnallisesta hallinnasta 2000-luvun Suomessa, Perälä Riikka

ECDC and EMCDDA guidance. Prevention and control of infectious diseases among people who inject drug EMCDDA/ECDC, Stockholm, October 2011

Sosiaalisen markkinoinnin ABC - Julkari
<https://www.julkari.fi> › Terveyden ja hyvinvoinnin laitos THL › Kirjat ,Hukia - 2012

Kun ei suju – selviytymisopas haastaviin asiakastilanteisiin
Jaana Kivinummi - Saija Alatupa | PS-kustannus

R. Vance Peavy: Sosiodynaamisen ohjauksen opas. Suom. 2006 (Petri Auvinen, alkup. 2004 "SocioDynamic Counselling: A Practical Approach to Meaning Making"). Psykologien Kustannus Oy, Helsinki.

Asiakkaiden ja työntekijöiden vastuullistaminen mielenterveytyön käytännössä
<http://www.uta.fi/ky/sty/yhteystiedot/juhila/respo.html>

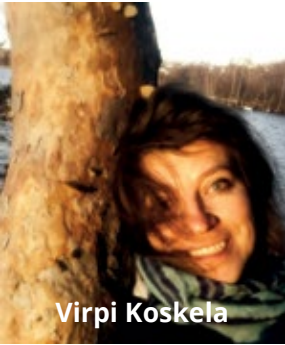
Kirja asumisen erilaisista poluista
<https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/50391/978-951-39-6664-5.pdf?sequence=1>

Etsivätyö euroopan syrjäytyneiden väestönsien parissa
<http://toimipaikka.a-klinikka.fi/vinkki/materiaalipankki/kenttatyo>

Tutkiva sosiaalityö
<http://talentia.e-julkaisu.com/2016/docs/tutkivasosiaalityo2016.pdf>

Pitkäaikaisasunnottomuus ja Asunto ensin –periaatteen soveltaminen Suomessa
<http://www.uta.fi/ky/sty/yhteystiedot/juhila/first.html>

Kirjoittajat



Virpi Koskela

Virpi Koskela FM on väitöskirjattutkija ja teatteripedagogi, joka viimeistelee väitöskirjaansa läsnäolon kokemusten ja luovuuden (innovatiivisuuden) välisistä yhteyksistä.

Pitkän työkokemuksen ja kenttätutkimuksen kokemuksella hän on vakuutunut siitä, että luovimmat työyhteisöt ovat niitä, joissa on mahdollisimman vähän 'pönötystä' ja paljon vallattomuutta, yhteistä naurua ja jaettuja kokemuksia.

• www.lasnaolotila.com

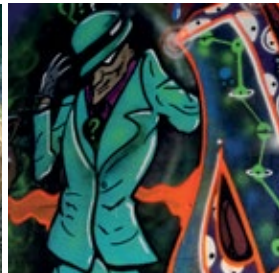
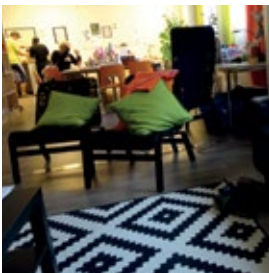


Anne Ovaska

Anne Ovaska on työskennellyt vuodesta 1996 lähtien huumeita käyttävien ihmisten parissa asiakastyössä sekä haittoja vähentävän työn kehittämis- ja esimiestehtävissä. Vuodesta 2014 lähtien hän on toiminut Völjyhankkeen projektikoordinaattorina.

Tärkeänä työtä ohjaavana ajatteluna hän pitää vahvan ihmisyyden ja vahvan ammatillisuuden samanaikaista läsnäoloa. Ihmistyö on jatkuvaa oppimista ja sen tulee mahdollistaa merkityksellisiä oivalluksia niin asiakkaille kuin työntekijöille.

Koulutukseltaan Ovaska on terveydenhoitaja, osastonhoitaja, toiminnallisen ryhmätyön ohjaaja (TRO) ja työnohjaaja.



Haittoja vähentävän työn opas

Völjy-kehittämishankkeessa koetut hyvät käytännöt

Tämä opas on syntynyt innoituksesta sanoittaa haittoja vähentävässä työssä läsnä olevaa hiljaista tietoa ja matalan kynnyksen työn mahdollistavia käytäntöjä. Haittoja vähentävää työtä huumeita käyttävien ihmisten parissa on toteutettu Suomessa 90-luvun lopulta lähtien ja monet työntekijät, asiantuntijat ja virkamiehet ovat olleet luomassa työmuotoa. [Suomalaista mallia huumeita käyttävien ihmisten parissa toteutettavasta, haittojen vähentämiseen perustuvasta terveysneuvontatyöstä on kuvattu kansainväliseksikin menestystarinaksi.](#)

Toimiva työmuoto ei synny vain strategioilla ja työn nimeämisellä. Jotta työ rakentuisi vaikuttavaksi ja perustehtävää toteuttavaksi, merkitykselliseksi työntekijöille sekä asiakkaiden tarpeita vastaavaksi, on löydettävä työn erityispiirteet huomioon ottavat elementit.

Völjy-kehittämishankkeessa työntekijät ovat tarkastelleet, kehittäneet ja arvioineet työtään ja sen erityispiirteitä haittoja vähentävän työn orientaatiosta käsin. [Oppaaseen on koottu kolmen vuoden aikana työssä tärkeäksi koettuja periaatteita, kokemuksia ja havaintoja.](#)

Oppaassa näkyy vahvasti Völjyn järjestämissä ”yhteisen jakamisen työpajoissa” esille nousseet kokemukset asiakastyön ja toimivan työyhteisön merkityksellisyydestä. Työpajoihin on osallistunut työntekijöitä myös yhteistyötahoista. [Kiitos arvokkaista hetkistä ja näkemyksistä jokaiselle työpajoihin osallistuneille, erityisesti terveysneuvontapiste Nervissä vuosina 2014-2016 toimineille työntekijöille.](#)