

## "KYNNYKSEN MADALTAJANA VERTAINEN"

Vertaisten ja henkilökunnan kokemuksia yhteistyöstä matalan kynnyksen päiväkeskuksessa

Noora Niemimaa

Opinnäytetyö, kevät 2015

Diakonia-ammattikorkeakoulu

Hoitotyön koulutusohjelma

Terveystyön suuntautumisvaihtoehto

Terveystyöntekijä (AMK)

## TIIVISTELMÄ

Niemimaa, Noora. "Kynnyksen madaltajana vertainen." Vertaisten ja henkilökunnan kokemuksia yhteistyöstä matalan kynnyksen päiväkeskuksessa. Helsinki, kevät 2015, 92 s., 5 liitettä.

Diakonia-ammattikorkeakoulu, Hoitotyön koulutusohjelma, Terveydenhoitotyön suuntautumisvaihtoehto, terveydenhoitaja (AMK).

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli kuvailla matalan kynnyksen päiväkeskuksen vertaistoimijoiden ja henkilökunnan kokemuksia yhteistyöstä. Tutkimustulosten perusteella oli tarkoitus saada tietoa siitä, miten yhteistyötä ja vertaistoimintaa voitaisiin kehittää. Yhteistyökokemusten lisäksi tarkoituksena oli selvittää vertaisten ja henkilökunnan rooleja päiväkeskuksessa sekä matalan kynnyksen periaatteen merkitystä vertaistoiminnalle. Työelämäyhteistyökumppanina opinnäytetyössä toimi Helsingin Diakonissalaitoksen Erityispäiväkeskus Stoori & Salli, jonka toiminta on suunnattu syrjäytyneille ja syrjäytymisuhan alla oleville sekä huonosti palveluihin kiinnittyneille ihmisille. Päiväkeskuksen suurin asiakasryhmä ovat päihteiden käyttäjät.

Tutkimuksessa käytettiin laadullista tutkimusmenetelmää. Aineisto kerättiin teemahaastatteluilta, jotka toteutettiin neljässä pienryhmässä. Vertaiset ja henkilökunta haastatettiin omissa ryhmissään. Haastattelututkimukseen osallistui viisi vertaista sekä koko henkilökunta eli kuusi henkilöä. Yhteensä haastateltavia oli 11 ihmistä. Litteroitu aineisto analysoitiin teema-analyysillä.

Tutkimustuloksien mukaan vertaiset toimivat päiväkeskuksessa monipuolisissa ja joustavissa vertaistehtävissä henkilökunnan rinnalla oman toimintakykynsä mukaan. Vertaistoiminnalla koettiin olevan suuri merkitys Stoori & Sallin asiakkaille, vertaisille itselleen ja henkilökunnan työlle. Yhteistyö koostui päivittäisestä yhdessä työskentelystä, säännöllisistä vertaispalavereista, yhteisten pelisääntöjen noudattamisesta sekä omaohjaaja-työskentelystä. Yhteistyöhön vaikutti positiivisesti vertaisten ja henkilökunnan välinen avoin kohtaaminen, iloinen ilmapiiri, toimiva tiedon kulku sekä riittävä vertaistoimintaan perehdyttäminen.

Tutkimuksen johtopäätöksenä oli, että Stoori & Sallin matalan kynnyksen vertaistoiminta on varsin ainutlaatuista. Henkilökunnan työtehtävät ja roolit ovat monipuolisia ja heillä on päävastuu vertaistoiminnan koordinoinnista ja yhteistyön sujumisesta. Oleellista yhteistyön toimimiselle on vertaisten ja henkilökunnan pyrkimys yhteiseen päätöksentekoon. Vertaistoiminnassa toteutuu matalan kynnyksen periaate ja se kasvattaa vertaisten osallisuutta ja hyvinvointia. Vertaistoiminnan voidaan siis todeta olevan tärkeä terveyden edistämisen työmuoto.

Asiasanat: vertaistoiminta, päihdetyö, yhteistyö, päiväkeskukset, syrjäytyminen, terveyden edistäminen

## ABSTRACT

Niemimaa, Noora. Peers' and employees' experiences of co-operation in low threshold day centre. 92 p., 5 appendices. Language: Finnish. Helsinki, Spring 2015. Diaconia University of Applied Sciences. Degree Programme in Nursing, Option in Health Care. Degree: Public Health Nurse.

The aim of this study was to describe the experiences of co-operation between peers and employees in a low threshold day centre Stoori & Salli which is maintained by Helsinki Deaconess Institute. The day centre provides services for people who are socially excluded or have a high risk of social exclusion. The purpose was to give suggestions to develop co-operation and peer action and to study what kind of roles peers and employees have in day centre and how the low threshold principle affects their action.

The research method was thematic interview. The data was collected by interviewing people in four small groups. Peers and employees were interviewed separately. Five peers and six employees participated. The data was analyzed by thematic analysis.

The results of this study showed that peers were acting diversely in the day centre according to their own functional ability in different peer tasks. Peers and employees both experienced that peer action has a great meaning for clients of the day centre, for peers themselves and for employees too. Daily co-working, regular peer meetings, following the common rules and supervisor working were the forms of co-operation. Open-minded communication, positive atmosphere between peers and employees, well organized informing and working peer tasks orientation were important elements of the co-operation.

The main conclusions of this research is that peer action in the special day centre Stoori & Salli is quite unique. The employees' work assignments and roles are diverse. The employees' carry the main responsibility for coordination of the peer action and co-operation. The peer action follows the low threshold principle. Peer action increases the participation and welfare of the peers, so it is above all one form of health promotion work.

Key words: peer action, substance abuse work, co-operation, day centres, social exclusion, health promotion

## SISÄLLYS

1 JOHDANTO .....	6
2 MATALA KYNNYS .....	8
2.1 Terveiden edistäminen osana matalaa kynnystä .....	8
2.2 Matalan kynnyksen palvelut .....	9
3 VERTAISTOIMINTA .....	11
3.1 Vertaistoiminnan määritelmä ja merkitys .....	11
3.2 Päihteiden käyttäjien vertaistoiminta .....	14
3.3 Vertaistoiminnan rakenteet .....	16
4 PÄIVÄKESKUS .....	18
4.1 Päiväkeskustoiminta päihdetyössä .....	18
4.2 Yhteisöhoito hoidollisena viitekehyksenä.....	19
4.3 Henkilökunnan rooli päiväkeskuksessa .....	20
4.4 Vertaiset ja vapaaehtoiset osana toimintaa .....	21
4.5 Erityispäiväkeskus Stoori & Salli .....	22
5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS .....	24
5.1 Tutkimuksen tarkoitus, tavoitteet ja tutkimuskysymykset.....	24
5.2 Tutkimusympäristö .....	24
5.3 Aineiston keruu .....	25
5.4 Aineiston analyysi.....	27
6 TUTKIMUSTULOKSET .....	29
6.1 Vertaistoiminta Stoori & Sallissa.....	29
6.2 Henkilökunnan työnkuva Stoori & Sallissa .....	36
6.3 Vertaisten ja henkilökunnan yhteistyö .....	40
6.4 Matalan kynnyksen merkitys .....	50
7 POHDINTA .....	54
7.1 Tulosten tarkastelu .....	54
7.2 Johtopäätökset.....	67

7.3 Kehittämissuositukset.....	69
7.4 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus .....	74
7.5 Ammatillinen kasvu .....	77
<b>LÄHTEET</b> .....	<b>79</b>
<b>LIITE 1: Teemahaastattelurunko</b> .....	<b>85</b>
<b>LIITE 2: Saatekirje Stoori &amp; Sallin vertaisille ja henkilökunnalle</b> .....	<b>87</b>
<b>LIITE 3: Kirjallinen suostumus tutkimukseen osallistumisesta</b> .....	<b>88</b>
<b>LIITE 4: Stoori &amp; Salli vertaissopimus</b> .....	<b>89</b>
<b>LIITE 5: Esimerkki aineiston analyysistä</b> .....	<b>90</b>

## 1 JOHDANTO

Vertaistoiminta tuottaa ruohonjuuritasolla yhteiskuntaan hyvinvointia ja sosiaalista pääomaa, jota ei viranomaistoiminnalla kyetä tuottamaan. Vertaistoiminta on tärkeä arkipäivän elämänlaadun vahvistaja ongelmatilanteiden tuen ohella. Vapaaehtois- ja vertaistoiminnalla voidaan myös sosiaalisen pääoman lisäksi kasvattaa yhteisön hyvinvointia, eli kyseessä on terveyden edistämisen työmuoto. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2011, 6, 13; Laimio & Karnell 2010, 11.) Sosiaali- ja terveysministeriö on linjauksessaan Sosiaali- ja terveysalan kansalaisjärjestöt sosiaali- ja terveysministeriön kumppaneina määritellyt, että järjestöjen organisoima vertaistoiminta, matalan kynnyksen kohtaamispaikat sekä vapaaehtoistoiminta tukevat hyvin ihmisten osallisuutta. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2011, 6, 13.)

Pitkät perinteet omaavia päihdeongelmaisten vertaistuen muotoja on Suomessa ollut esimerkiksi AA- ja NA-toiminnalla sekä A-kiltojen ja mielenterveyskuntoutujien yhdistystoiminnassa (Partanen & Moring 2013, 3). Yhteiskunnalliset muutokset, kuten julkisen sektorin ostopalveluiden lisääntyminen sekä järjestösektorin roolin kasvu palveluiden tuottajana, ovat kasvattaneet vapaaehtois- ja vertaistoiminnan merkitystä osana palvelujärjestelmää. Ihmisen subjektiivisuus oman elämänsä asiantuntijana korostuu nykypäivän ajattelussa. Vertaistoiminnalla tunnustetaan siksi olevan vahva yhteiskunnallinen merkitys. (Laimio & Karnell 2010, 11.)

Tämän työn teema-alue on päihdetyön kentällä ajankohtainen, koska Sosiaali- ja terveysministeriön Kansallinen mielenterveys- ja päihdesuunnitelmassa vuosille 2009–2015 yhdeksi tavoitteeksi on otettu: ”Kokemusasiantuntijat ja vertaistojat otetaan mukaan mielenterveys- ja päihdetyön suunnitteluun, toteuttamiseen ja arviointiin.” (Sosiaali- ja terveysministeriö 2012, 24.) Vertaistyon merkitystä mielenterveys- ja päihdetyössä pyritään siis kasvattamaan kansallisella tasolla. Suunnitelman puolivälin arvioinnissa todettiin vakiintunutta toimintaa olevan toistaiseksi vähän. Kokemusasiantuntijuuteen sekä vertaistukeen perustuvaa toimintaa on kyllä kehitetty ja se on saanut pääasiassa positiivisen vastaanoton, mutta toimintatavat vaihtelevat ja hankeperusteinen kehittäminen on yleensä määräaikaista. Jotta tällainen toiminta saisi vakiintuneen jalansijan terveys- ja sosiaalihuollon yhteyteen, tulee arviointi- ja määrittäytystä tehdä aktiivisesti

koskien kokemusasiantuntijoiden ja vertaistoimijoiden rooleja sekä vastuualueita. (Partanen & Moring 2013, 3.)

Nykyään sosiaali- ja terveysalan järjestöissä, säätiöissä sekä yhdistyksissä eli kolmannen sektorin toimijoilla, on toiminta muodostunut vahvemmin ammatilliseen suuntaan. Niihin on palkattu pää- ja osatoimisia työntekijöitä, ja erilaisten palveluiden tuottaminen on lisännyt palkatun henkilöstön määrää. Toimintatavat sekä -käytänteet ovat muuttuneet ammatillistumisen myötä siten, että vapaaehtoisetkin toimivat yhä ammatillisemmin. Järjestö-, vapaaehtois-, ja kansalaistoiminnan erityispiirteiden tuntemus ja perehtyneisyys tulisikin sosiaali- ja terveysalan koulutuksessa huomioida entistä laajemmin. Ammattiryhmien sekä kansalaistoimijoiden yhteistyö sekä vuorovaikutus ovat kansalaistoiminnan onnistumisen perusedellytyksiä. Laadukas toiminta edellyttää palveluiden käyttäjien ja kansalaisten äänen kuulemista. (Hyväri, Helminen & Rynänen 2011, 40–41.)

Opinnäytetyöni on haastattelututkimus, jossa tutkin Helsingin Diakonissalaitoksen ylläpitämän Erityispäiväkeskus Stoori & Sallin vertaistoimintaa, vertaistoimijoiden ja henkilökunnan yhteistyötä, sen kehittämismahdollisuuksia sekä vertaisten että henkilökunnan näkökulmasta. Erityispäiväkeskus toimii matalan kynnyksen periaatteella. Sen palveluiden on tarkoitus vähentää päihteiden käytöstä, mielenterveysongelmista ja syrjäytymisestä aiheutuvia haittoja sekä edistää asiakkaidensa terveyttä ja hyvinvointia, toimintakykyä ja osallisuutta yhteiskunnassa. Myös vertaistoiminnan tavoitteena on vertaisten hyvinvoinnin lisääminen, joten opinnäytetyölläni on terveyden edistämisen näkökulma. Opinnäytetyöni on työelämälähtöinen, koska aloite työn tekemiselle tuli Stoori & Sallin henkilökunnalta. Heillä oli tarve saada tietoa vertaistoiminnan ja yhteistyön tilanteesta ja löytää uusia yhteistyön kehittämiskeinoja yhdessä vertaisten kanssa.

## 2 MATALA KYNNYS

### 2.1 Terveyden edistäminen osana matalaa kynnystä

Matalan kynnyksen palvelukonsepti, joka perustuu erityisesti huumeiden käytön haittojen minimointiin, kehitettiin 1980-luvulla Euroopassa. Suomessa huumeista aiheutuvien haittojen vähentämisen tarve perusteltiin kansanterveydellisellä näkökulmalla vuoden 1997 huumestrategiassa. Sosiaali- ja terveysministeriön sekä Kansanterveyslaitoksen aloitteesta ja A-klinikkasäätiön toteuttamana vuonna 1996 perustettiin Infektoriskiprojekti, jonka myötä avattiin ensimmäinen terveysneuvontapiste Vinkki Helsingin Kallioon. (Törmä 2009, 27, 29.)

Terveysneuvontatoiminnassa matala kynnyks tarkoittaa sitä, että palvelut ovat asiakkailleen ei-tuomitsevia, maksuttomia, luottamuksellisia sekä anonymiteetin suojaavia, asiointi sallitaan myös päihtyneenä eikä palveluun tarvita ajanvarausta tai lähetettä. Pysyviä porttikieltoja ei asiakkaille aseteta. Terveysneuvonta on laajentuessaan muodostanut huume kulttuuriin uusia ilmiöitä, joista merkityksellisimpänä voidaan pitää vertaistoiminnan vakiintumista sekä huumeiden käyttäjien käyttäjä-yhdistystoimintaa (Arponen, Brummer-Korvenkontio, Liitsola & Salminen 2008, 23, 27; Kaakinen 2003, 60–61.)

WHO:n mukaan terveydenhuollon näkökulmasta haittojen vähentäminen ymmärretään tavoitteena ehkäistä ja vähentää tietynlaisen käyttäytymisen aiheuttamia terveyshaittoja. Haittojen vähentämisen kohteena on terveydelle haitallinen riskikäyttäytyminen, joka voi ilmetä esimerkiksi huumeiden, alkoholin tai tupakan käyttötavoissa. Huumehaittojen vähentäminen sisältää toimenpiteitä, joilla vähennetään huumeiden käytöstä aiheutuvia haittoja silloin kun käytöstä luopuminen ei ole mahdollista. Varhaisvaiheessa se voi sisältää neuvontaa, jolla ehkäistään käytön muodostumista ongelmakäytöksi tai annetaan tietoa haittoja vähentävistä käyttötavoista. Myöhäisvaiheessa järjestetään lääkkeellistä korvaushoitoa tai käytettyjen injektiovälineiden vaihtoa puhtaisiin. (Arponen ym. 2008, 20–21.)



Huono-osaisimpien huumeiden käyttäjien kohdalla palveluiden käyttöä vaikeuttaa hoitojärjestelmästä, huumeiden käyttäjästä itsestään, sekä toimintaympäristöstä nousevat tekijät. Andersenin ja Järvisen (2007) mukaan haittoja vähentävässä työssä tulee huomioida, että jos korostetaan kovin voimakkaasti huumeiden käyttäjien omaa aktiivisuutta ja autonomiaa sekä itsenäistä toimijuutta, voivat ilman apua jäädä itseään huonosti ilmaisevat ja huonokuntoiset ihmiset. (Törmä 2009, 119.)

## 2.2 Matalan kynnyksen palvelut

Sosiaali- ja terveydenhuollon yleiset palvelut tuottavat päihdepalveluita sosiaalitoimistojen sosiaalityönä, perusterveydenhuoltona, psykiatrisena avohoitona, laitoshoidona terveyskeskusten vuodeosastoilla, yleissairaaloissa sekä psykiatrisissa sairaaloissa. Näissä kaikissa päihde-ehdoisen työn osuus on huomattava. Jotta nämä palvelut eivät kuormittuisi liikaa päihde-ehdoisista asioinneista, on kehitetty erityisiä päihdepalveluita. Niiden etuna on se, että ne pyrkivät vastaamaan paremmin juuri päihdeongelmaisten asiakkaiden tarpeisiin hoidon, kuntoutuksen sekä tuen muodoissa. Näihin päihdepalveluihin lukeutuu avohoidon puolella A-klinikat, nuorisoasemat, päiväkeskukset ja muu avomuotoinen toiminta, kuten tuettu asuminen. Laitoshoidon puolella erityisiä päihdepalveluita tarjoavat kuntoutuslaitokset, katkaisulaitokset sekä laitosmuotoiset asumispalvelut. (Heimonen 2007, 11.)

Monipuolinen päihdepalvelujen tarjonta on tärkeää, koska päihdekuntoutuksen tavoitteet voivat olla hyvin eriasteisia. Tavoitteet voivat lähteä tuskan lievittämisestä, tilanteen pahenemisen estämiseen tai tilanteen säilyttämiseksi ennallaan. Tilannetta voidaan yrittää parantaa osittain tai pyrkiä täydelliseen korjaamiseen. (Forssén 2005, 22.) Kokonaisuutena kuntoutumisprosessin tarkoituksena on tukea ja ylläpitää asiakkaan toimintakykyä niin, että huomioidaan asiakkaan omat voimavarat ja hallintakeinot. Sitä kautta asiakkaalle luodaan merkityksellistä toimintaa käyttävä tavoitteellinen yhteistyö- ja vuorovaikutusprosessi. (Suokas, Liias & Salo-Chydenius 2009, 137.)

Matalan kynnyksen palvelusta puhuttaessa tarkoitetaan yleensä sellaista palvelua, johon asiakkaan on itse helppo hakeutua ja niiden pääpaino on haittojen vähentämisessä. Nämä palvelut kohdennetaan erityisesti niille kohderyhmille, joiden omat voimavarat sekä

motivaatio palveluiden käyttöön on heikkoa. Usein tähän ryhmään mielletään esimerkiksi mielenterveys- ja päihdeongelmaiset. (Kaakinen, Törmä, Huotari & Inkeroinen 2003, 59.)

Tyypillisiä matalan kynnyksen yksiköitä ovat erilaiset terveysneuvontapisteet, liikkuvat yksiköt sekä päiväkeskustyypiset paikat (Terveysten- ja hyvinvoinnin laitos i.a.). Yksi matalan kynnyksen muoto on myös niin sanotut huono-osaisuuspalvelut, joiden tarkoituksena on turvata asunnottomille ja heikossa asemassa oleville mahdollisuus puhtauteen, ravintoon, lepoon, turvaan ja sosiaalisiin kontakteihin edellyttämättä heiltä elämäntavan muutosta. (Törmä 2009, 33.)

Matalan kynnyksen toimintapaikan sijainnin tulee keskeinen. Päihteiden käyttäjät pelkäävät usein viranomaisten sanktioita, joten palveluiden tulee olla luottamuksellisia. Palvelun piiriin hakeutumisen motiivi saa olla mikä tahansa raitistumisesta esimerkiksi velkojien pakoiluun. Matalan kynnyksen yksikössä pitkäaikaisia porttikieltoja ei anneta, ja retkahtaminen hyväksytään. Yksikkö ei myöskään aseta palvelunpiiriin tulleille korkeita tavoitteita, vaan palveluyksikköön hakeutumista pidetään jo saavutuksena. (Kaakinen ym. 2003, 60–61.)

### 3 VERTAISTOIMINTA

#### 3.1 Vertaistoiminnan määritelmä ja merkitys

Toimintamuotona vertaistuki on vakiintunut Suomen sosiaali- ja terveysalan työhön 1990-luvun puolessa välissä. Uudentyyppisen auttamisen ja tuen muoto perustui sille, että ihmiset joilla on jokin yhteinen kokemus tai sairaus, saavat toisiltaan sen tyyppistä tukea, mitä mikään muu taho ei pysty tarjoamaan. Se perustuu ihmisten väliseen arkiin kohtamiseen sekä kohdattujen vaikeuksien jakamiseen ja läpikäymiseen yhdessä, eli kokemukselliseen asiantuntijuuteen. (Laimio & Karnell 2010, 11–12; Hyväri 2005, 214.)

Erityisesti vaikeissa elämäntilanteissa vertaistuella ja vapaaehtoistyöllä tunnustetaan olevan yhteiskunnallista merkitystä. Hyvinvointivaltiota rakennettaessa on Suomessa korostettu ammatillista osaamista, erikoistumista sekä tieteellisen tiedon hyväksikäyttöä. Vertainen ei ole kuulunut yhteiskunnallisesti, kulttuurisesti ja perinteisesti määriteltyyn ja hyväksytyyn asiakas-ammattilainen asetelmaan. Tarkka työnjako asiantuntijoiden toimintakentässä on vaikuttanut siihen, että hiljainen kokemustiedon merkitys sekä ihmisen oma osuus hyvinvoinnin rakentamisessa ovat jääneet toissijaisiksi. (Kuuskoski 2003, 33–34; Laimio & Karnell 2010, 11–12; Virokannas, Osolanus & Varonen 2014, 17.)

Vertaistoiminnan monimuotoisuus näkyy esimerkiksi siinä, että eri toimijoiden vertaistoiminnan määritelmät poikkeavat toisistaan, eikä yhtenäistä tai tarkempaa määritelmää ole. Vertaistoiminnan käsite ja sanasto voivat tällä hetkellä aiheuttaa sekaannuksia, kun samoilla sanoilla tarkoitetaan eri asioita. Toisiinsa helposti sekoittuvia termejä ovat esimerkiksi vertaistoiminta, vertaistuki ja vertaisryhmät. (Laimio & Karnell 2010, 11–12.) Virokannas ym. (2014, 12) määrittelevät vertaistoiminnan olevan vapaaehtoisten sekä ammattilaisten yhteistyössä tekemää strukturoitua toimintaa. Tässä opinnäytetyössä tarkoitan vertaisten näkökulmasta vertaistoiminnalla vapaaehtoisuuteen perustuvaa toimintaa, joka ei ole työtä ja josta ei saa palkaksi laskettavaa rahallista korvausta ja se toteutuu yhteistyössä ammattilaisten kanssa.

Vuosina 2004–2008 toteutetun A-klinikkasäätiön Linkki-projektissa haluttiin vahvistaa vertaistoiminnan mahdollisuuksia haittoja vähentävän työn saralla, ja Linkki-projektin tavoitteeksi määriteltiin vertaistoiminnan menetelmien kehittäminen ja laajentaminen. A-klinikkasäätiön terveysneuvontapiste Vinkissä oli jo aiemmin toteutettu huumeiden käyttäjien koulutusta ja aktivoimista, jotta he voisivat toimia vaikuttajina omissa verkostoissaan. (Malin-Kaartinen, Marttinen, Puro & Viljanen 2008, 8.) A-klinikkasäätiöllä ja erityisesti Vinkissä tapahtuva vertaistoiminta on hyvin samankaltaista kuin Erityispäiväkeskus Stoori & Sallissa. Kummankin paikan erityispiirteenä on se, ettei raittiutta vaadita vertaisena toimimiseen, vertaistoiminta pyrkii haittojen vähentämiseen ja vertaistoiminta on enemmänkin erilaisiin vertaistehtäviin, kuin vertaistukiryhmiin perustuvaa.

Linkki-projektin ensimmäinen tehtävä oli vertaistoiminnan käsitteistön pohtiminen sekä selventäminen. Käsitteitä kehitettäessä pohjana olivat englanninkieliset termit *peer support* – vertaistuki, *peer education* – vertaiskoulutus ja *peer work* – vertaistyö. Erityisesti vertaistyö-käsite koettiin vaikeaksi, koska terveysneuvontapiste Vinkissä tehtävää vertaistoimintaa ei haluttu sekoittaa palkkatyöhön. Projektissa päädyttiin termiin vertaistoiminta, joka on niin sanottu yläkäsite terveysneuvontapiste Vinkin asiakkaiden kanssa tehtäville erilaisille vertaistoiminnan muodoille. (Malin-Kaartinen ym. 2008, 11.)

A-klinikkasäätiö määrittelee, että vertaistoiminnalla tarkoitetaan joko organisoidusti tai vapaamuotoisesti järjestäytynyttä keskinäistä apua ja tukea, jossa samassa elämäntilanteessa olevat tai samankaltaisia elämäntilanteita kokeneet ihmiset pyrkivät yhdessä selvittämään ja ratkaisemaan elämäntilanteitaan. Toiminnan perustana ovat yhteiset kiinnostuksen kohteet, yhteenkuuluvuuden tunne sekä samankaltaiset elämäkokemukset. Vertaistoimijat taasen ovat henkilöitä, jotka vapaaehtoisesti ja kokemukseensa nojaten ovat osana asiakkaan kuntoutumisen tukemista. Erilaisia vertaistoiminnan muotoja ovat vertaistuki, -ryhmät, -koulutus, vertaistyö, vertaisjärjestöjen vaikuttamistoiminta, vertaisuuden hyödyntäminen hoidon elementtinä esimerkiksi yhteisohoidossa sekä vertaistuki verkossa. (A-klinikkasäätiö 2013a.) Käytän tässä opinnäytetyössä vertaistoiminnan termiä, joka jakautuu yksittäisiin vertaistehtäviin Stoori & Sallissa.

Vertaistoimija ei ole sama asia kuin kokemusasiantuntija. Kokemusasiantuntija voidaan määritellä henkilöksi, jolla on omakohtaista kokemusta mielenterveys- ja päihdeongel-

masta niitä sairastavana, niistä kuntoutuneena, palveluita käyttäneenä tai omaisena. He toimivat palveluiden suunnittelussa, arvioinnissa, kehittämisessä sekä kokemuskouluttajan pätevyyden jälkeen opetus- ja koulutustehtävissä. (A-klinikkasäätiö 2013a; Sosiaali- ja terveysministeriö 2012, 24.)

Kolmannen sektorin toimijoiden rooli on ollut toimia julkisia palveluita täydentävinä asiantuntija-organisaatioina, tai niiden osana. Ne ovat myös perinteisesti olleet vertais-toiminnan ylläpitäjiä. Ammattiapu ja vertaistoiminta eivät ole toistensa kilpailijoita. Terveys- ja sosiaalialalla on viime vuosina korostettu moniammatillisuutta sekä laajemminkin hallintorajoja ylittäviä yhteistoimintamuotoja. Viime aikoina on myös tarkasteltu tapaa, jolla ammattilaiset ja palvelujärjestelmä kohtaavat asiakkaan ja avun hakijan, sekä kuinka organisaatioiden toimenkuvat määrittävät tehtävien ja vastualueiden jakautumisen ammattilaisten, vapaaehtoistyöntekijöiden ja vertaistoimijoiden kesken. (Kuuskoski 2003, 33–34; Laimio & Karnell 2010, 11–12; Mykkänen-Hänninen 2007, 33.)

Vertaistoiminta vahvistuu sille myönteisessä ilmapiirissä ja siihen vaikuttavat ammattilaiset, jotka toimivat järjestöissä ja julkisen sektorin tehtävissä sekä eri toimijoiden monipuoliset yhteistyö- ja kumppanuussuhteet. Suomesta kuitenkin edelleen puuttuu pysyvä rakenne palvelujärjestelmän ja vertaisverkostojen väliltä. Ammattilaisia kouluttavilla oppilaitoksilla on avainasema tulevien toimijoiden ja asenteiden kehittäjänä. (Jyrkämä & Huuskonen 2010, 81–85.)

O'Hagan on tiivistänyt useiden kansainvälisten tutkijoiden tuloksia vertaistoiminnan vaikutuksista mielenterveysongelmaisten ja riippuvuuksista kärsivien ihmisten tukimuotona. Sen on todettu vähentävän sairauden oireita sekä päihteiden käyttöä. Vertaistoiminta voi parhaimmillaan vähentää henkilön sairaalahoidon ja muiden terveystalveluiden tarvetta. Sillä voidaan parantaa ihmisen toimeentuloa edistämällä työllistymistä. Vertaistoiminnan myötä ihminen voi saada apua myös asumisen sekä toimeentulon ongelmiin. Se kohottaa ihmisen pystyvyyden tunnetta, ja tuo ihmisen elämään sosiaalista hyvinvointia, verkostoja sekä toimintaa. Vertaistoiminnan myötä elämän laatu voi parantua ja sen myötä stressin hallinta paranee. Vertaistoiminnan on todettu lisäävän ihmisen kykyä toimia julkisten palveluiden tuottajien kanssa. (O'Hagan 2011, 9.)

Vertaistoiminnalla on myös suuri merkitys vertaiselle itselleen. Vertaistoimintaan mukaan lähteminen vaatii henkilöltä oman elämäntilanteen tunnistamista, omaa aktiivista valintaa, uskallusta olla "tässä ja nyt" sekä uskallusta osallistua muutosprosessiin. Vertaistoiminta on vapaaehtoistoimintaa, mutta tekemisen motiivit ovat usein erilaisia. Tyypillisimpiä motiiveja ovat auttamisen halu, halu oppia uutta sekä tekemisen ja sosiaalisten kontaktien kaipuu. Vertaisuus on myös mahdollisuus muutokseen passiivisesta avun vastaanottajasta aktiiviseksi osallistujaksi. (Laimio & Karnell 2010, 12.) Tässä opinnäytetyössä hyödynnän myös vapaaehtoistoiminnasta tuotettua tietoa ja tutkimuksia, koska vertaistoiminta on pohjimmiltaan vapaaehtoisuuteen perustuvaa ja siihen pätee usein samat asiat kuin vapaaehtoistoimintaan.

### 3.2 Päähteiden käyttäjien vertaistoiminta

Vertaistoimintaa päihdetyössä tarjoavat Suomessa monet toimijat. Vertaistukiryhmiin perustuvaa vertaistoimintaa tarjoavat esimerkiksi AA-Nimettömät alkoholistit, NA-Nimettömät Narkomaanit ja Al-anon. Irti huumeista ry järjestää myös ohjattuja läheisryhmiä sekä tekee perhetyötä. Omaiset huumetyön tukena ry järjestää kansalaisjärjestöpohjaista ohjattua vertaisryhmätoimintaa sekä jälkipäihdekuntoutusta. Erilaisia kohtaamispaikkoja päihdeongelmallisille ja heidän läheisilleen tarjoavat muun muassa Ehyt ry, eli Elämä on parasta huumetta, Elämäntapaliitto ry, sekä Terveys ry yhdessä. Sini-nauhaliitto on kristillinen päihdejärjestöjen keskusliitto, joka järjestää sekä vertaistukiryhmiä että kohtaamis- ja päiväkeskustoimintaa. Suomen käyttäjäjyhdistys Lumme ry järjestää myös ryhmä- ja päiväkeskustoimintaa päihdeongelmallisille. (A-klinikka 2013b.)

A-kiltatoiminta tarjoaa päihdeetöntä yhdistystoimintaa toipujille. Kalliolan päihdepalveluiden toiminta perustuu vertaistukeen sekä yhteisohdolliseen päihdekuntoutukseen. Myllyhoidossa tarjotaan vertaistuella intensiivistä avohoitoa ja siellä koulutetaan myllyhoidon läpikäyneitä vertaisohjaajia. (A-klinikka 2013b.) Esittelin toimijat lyhyesti siksi, että lukija ymmärtää toimijoita olevan runsaasti. Toimintaa kehitetään koko ajan, mutta vertaistoiminnan kenttä on vielä hajanainen ja toiminta perustuu usein hankkeisiin ja erilaisten yhdistysten ja kansalaisjärjestöjen toimintaan. Yksittäisiä toimijoita on siis paljon, mutta laajemmat yhteneväiset linjat puuttuvat edelleen, vaikka yh-

teistyötä kehitetäänkin jatkuvasti. Suuri osa toimijoista painottaa toimintaansa vertaisuuden ryhmätukitoimintaan sekä päihteettömyyttä tukeviin työmuotoihin.

Vertaistoimintaa on toteutettu ja kehitetty A-klinikkasäätiön terveys- ja sosiaalineuvontapiste Vinkissä jo vuosituhannen alusta. VETO-projektin tavoitteena on ollut Vinkki-toiminnan piiriin tavoitettujen huumeidenkäyttäjien osallistaminen sekä haittojen vähentämis- sekä terveysneuvontatyöhön mukaan ottaminen. Vertaistoiminnalla on Vinkissä erilaisia muotoja. Vertaistoimijoita toimii jalkautuvaa työtä tekevässä ryhmässä ja terveysneuvontapisteissä he ovat saaneet vastuuta terveysneuvonnan, kontaktikahvilan, vaatehuollon ja siivoushuollon tehtävistä. (Mikkonen i.a, 3.)

Linkki-projekti, eli huumehaittojen vähentäminen vertaisryhmätoimintana projekti, toteutettiin Vinkissä vuosien 2004–2008 välisenä aikana. Erityisesti huumeiden käyttäjien tietämättömyys palvelukäytännöistä, pelko huumeiden kriminalisoinnista aiheutuvista sanktioista sekä leimautumisen pelko voivat vaikuttaa niin, että tavallisimmat informaatioskannat tai päihdepalvelut eivät tavoita kaikkia päihdeongelmaisia. Linkki-projektin painopiste on vertaistoiminnan mahdollisuuksien tunnistamisessa haittoja vähentävällä saralla. Uusien ajattelu- ja toimintatapojen kehittämiseksi tarvittiin systemaattista ja riittävän pitkään jatkuvaa kehittämisprojektia. Projektissa myös koulutettiin aktiivisia vertaistoimijoita, jotka toimivat omissa huumeiden käyttäjistä koostuvissa verkostoissaan. Aktivointiin ja koulutukseen omaksuttiin erityisesti toimintamalli kansainvälisesti hyväksi havaituista belgialaisesta Lumipallo-operaatio nimisestä toimintamallista. (Malin-Kaartinen ym. 2008, 8.)

Lumipallo-operaation ideologian mukaan vertaistoiminnan vahvuus perustuu siihen, että vertaistoimija itse kuuluu kohderyhmään ja jakaa saman elämäntyylin kuin autettava. Tämän takia vertaistoimija pystyy tehokkaasti vaikuttamaan päihteenkäyttäjien asenteisiin, tapoihin ja uskomuksiin alakulttuurin sisällä. (Malin, Nastamo, Puro & Mikkonen 2007, 7.) Vuonna 2001 Vinkissä järjestettiin ensimmäinen Lumipallo-koulutus. Koulutuksista saatiin hyvät kokemukset ja niiden pohjalta lähdettiin kehittämään uusia koulutusmalleja, jotka sopivat erityisesti matalan kynnyksen periaatteeseen. Linkki-projektilla onnistuttiin luomaan täysin uusia toimintamalleja vertaistoiminnan kentällä. Hyvä lopputulos oli myös se, että ammattihenkilöstö innostui ennakkoluulottomasti kokeilemaan uusia toimintamalleja ja sitoutui tosissaan toiminnan kehittämiseen.

seen. Vertaistoimijoiden osallistuminen ja toimiminen työyhteisössä nähtiin positiivisena ja merkittävänä asiana. Yhteistyö oli voimaannuttavaa sekä ammattihenkilöstölle että vertaistoimijoille. (Malin-Kaartinen ym. 2008, 15–16, 67–68.)

Tää on meidän juttu – Vertaistoiminnan opas on vuonna 2011 alkaneen osaamiskeskus Osis-hankkeen tuotoksia. Osis-hanke (2011–2014) on A-klinikkasäätiön terveysneuvontapiste Vinkin, Stop huumeille ry:n sekä Omaiset huumetyön tukena ry:n yhteistyöhanke, jonka tavoitteena oli kehittää eri järjestöissä vertaistyön rakenteita, nostaa kokemus-asiiantuntijuuden asemaa ja osallisuutta, sekä ammattilaisten ja vertaistoimijoiden yhteistyötä niin, että kokonaisuudesta muodostuu osaamiskeskus Osis. Osiksen osahanke Katuklinikan taustajärjestönä toimi Helsingin Vinkki ja Verna osahakkeen taustajärjestönä Omaiset huumetyön tukena ry. Nämä osahankkeet olivat Osikselle asetettujen tavoitteiden ja kehitettävien uusien toimintamallien tärkeä toteutumipaikka. (Tiensuu i.a.; Virokannas ym. 2014, 7.) Vertaistoiminnan oppaassa on tuotu esiin ammattilaisten ja vertaisten näkökulmia ja ajatuksia hankkeen toteuttamisesta ja yhteistyöstä. Hankkeella on siis samankaltainen tarkastelukulma, kuin opinnäytetyössäni.

### 3.3 Vertaistoiminnan rakenteet

Tukevat ja turvalliset rakenteet mahdollistavat laadukkaan vertaistoiminnan toteuttamisen. Organisaatioilla on vastuu omien rakenteidensa luomisesta ja kehittämisestä, mutta yhteinen suunnittelu ja tavoitteiden asettaminen on tärkeää. (Myllymaa 2010, 92.) Vertaistoiminnan rakenteilla tarkoitan tässä työssä niitä tekijöitä, joista vertaistoiminta koostuu ja joita tulee huomioida vertaistoimintaa kehitettäessä.

Organisaation perustehtävät määrittävät pitkälti ammattilaisten työtehtäviä, mutta myös millaista vapaaehtois- tai vertaistoimintaa yksikössä voidaan toteuttaa. Vertaistoiminnan onnistumisen kannalta oleellista on vertaistoiminnan toimenkuvan määrittäminen ja tiedon jakaminen kaikille toimijoille. (Mykkänen-Hänninen 2007, 59.) Ammatillaiset ovat tärkeä tekijä vertaistoiminnan mahdollisuuksien tiedottajana. Kun ammatillaiset tuntevat vertaistoiminnan mahdollisuudet osana terveyden edistämistä, he pystyvät tarjoamaan näistä tietoa asiakkailleen. Useat organisaatiot järjestävät vertaistoimijoilleen koulutusta ja perehdytystä. (Myllymaa 2010, 89–90.) Koulutuksen tarjoaminen lisää



palveluiden käyttäjien osallisuutta. Näin voidaan vahvistaa heidän asemaansa ja luoda täysin uuden tason asiantuntijuutta ja identiteettiä. (Falk, Kurki, Rissanen, Kankaanpää & Sinkkonen 2013, 4.) Yhtenäisestä prosessimaisesta koulutuksesta on saatu hyviä kokemuksia, koska tällöin joku kantaa vastuun koko koulutus- tai perehdytysvaiheesta. Perehdytyksessä tärkeä osa on myös, että vertainen oppii ymmärtämään oman jaksamisensa rajat. Koulutus tai perehdytys vertaistoimintaan voi sisältää vertaistoiminnan muotojen läpikäyntiä, vertaisuuden merkityksen pohdintaa, eettisten periaatteiden, pelisääntöjen sekä toimintaa tarjoavan tahon toimintaperiaatteiden läpikäyntiä. Tärkeä osa perehdytyksessä on vertaistoiminnan käytännön asioiden opettaminen. (Myllymaa 2010, 89–90.)

Vertaisuuden toimimisen kannalta tärkeää on hyvä johtaminen, johon kuuluu vertaistoiminnan erityispiirteiden ymmärtäminen ja vertaisten ja ammattilaisten työpanoksen yhdistämisen osaaminen. Vertaistoiminnassa erityisen tärkeää on tasa-arvoinen kohtelu ja yhteiset pelisäännöt. Yksi tärkeimmistä pelisäännöistä on ehdoton vaihtolovelvollisuus toimijoiden kesken. Jokaisella tulee myös olla vaikuttamisen kanava oman organisaationsa kehittämiseen ja päätöksen tekoon. Jokaisella on myös mahdollisuus saada tietoa organisaatiossa tapahtuvista muutoksista. (Myllymaa 2010, 91.)

Vertaistoiminnassa on hyvä tehdä sisäistä arviointia aika ajoin, mutta joskus ulkopuolinen arviointi voi antaa uusia näkökulmia tilanteeseen ja toimintaan. Ilmapiirin luomisesta ovat kaikki vastuussa, koska yhteisöllisyys on vertaistoiminnassa keskeinen tema. Johtohenkilöllä tai ammattilaisilla on kuitenkin ratkaiseva rooli ilmapiirin luomisessa ja ylläpitämisessä. (Myllymaa 2010, 91.)

Vapaaehtoisuuteen perustuvassa vertaistoiminnassa työnohjaus ja ajatusten vaihto muiden kanssa on tärkeää (Myllymaa 2010, 91). Vapaaehtoisten työnohjaus on tavoitteellinen prosessi, jota vetää koulutettu työnohjaaja. Ideana on testata ryhmässä ajatuksia ja pohtia erilaisia toimintatapoja. Monet vertaistoimijat ja vapaaehtoiset toimivat ihmisten lähellä ilman ihmishuonealan ammatillista koulutusta, joten työnohjaus on tärkeää. Päähuomioita työnohjauksessa ovat vertaistoiminta ja vertaisten jaksaminen. Vertaistoiminnan työnohjauksen asianmukainen järjestäminen on toiminnasta vastaavan organisaation vastuulla. Työnohjaajalla on myös oltava riittävä käsitys vapaaehtois- ja vertaistoiminnasta. (Porkka i.a.)

## 4 PÄIVÄKESKUS

### 4.1 Päiväkeskustoiminta päihdetyössä

Päiväkeskustoiminnan juuret ovat 1960-luvun vanhustyössä, jolloin ikääntyneille perustettiin toimintakeskuksia vastaamaan heidän hoitoonsa ja tuen tarpeeseensa. 1980-luvulla päiväkeskustoimintaa alettiin kehittää myös päihdeongelmaisten tukemiseen. (Heimonen 2007, 9.) Päiväkeskukset ovat osa päihdehuoltoa. Päihdehuolto jakaantuu avo-, laitos- ja tukipalveluihin eli avohuollon erityispalveluihin. Päiväkeskukset ovat osa tukipalveluita asumispalveluiden ja terveysneuvontapisteiden kanssa. (Lund 2008, 17; Forssén 2005, 22.) Erityis- ja tukipalveluiden tarkoituksena on, että niissä tarjottu hoito, tuki ja kuntoutus soveltuvat asiakkaan tilanteen lievittämiseen paremmin ja tehokkaammin, kuin yleiset palvelut eivätkä yleiset palvelut kuormittuisi liikaa. (Forssén 2005, 22; Heimonen 2007, 11.)

Päihdetyön päiväkeskuksille on määritelty tiettyjä ehtoja. Ehtoina ovat, että toiminnassa noudatetaan matalan kynnyksen ja avoimuuden periaatetta. Toiminnalla tulee olla kiinteä tila, toiminta on säännöllistä ja sen aukioloajat ovat yleisesti tiedossa. Päiväkeskuksen toiminta voi sisältää erilaisia ryhmiä ja työtoimintaa. Päiväkeskus voi olla päihtetön tai se voi sallia päihtyneenä paikalla olemisen. (Lund 2008, 17.) Toiminnalla tulee olla vastuullinen ylläpitäjä, joka voi olla kunta, seurakunta tai yhdistys. Suomessa tahojat ovat muun muassa Sininauhaliiton jäsenjärjestöt, A-killat, A-klinikat, kunnat, seurakunnat ja yksittäiset järjestöt ja säätiöt, kuten esimerkiksi Helsingin Diakonissalaitos. (Lund 2008, 17; Heimonen 2007, 9–10.)

Yksi tärkeä kriteeri on myös se, että päiväkeskuksen palvelut antavat tukea arjen asioissa (Lund 2008, 17). Päiväkeskuksessa tarjotaan mahdollisuus peseytymiseen sekä ruokailuun. Tekemiseen ja toimintaan kannustetaan, ja erityisesti tilaisuudet vastuun kantamiseen vahvistavat asiakkaiden kokemuksia tarpeellisuudesta ja osallisuudesta. Päiväkeskuksen työntekijät tarjoavat myös henkilökohtaista tukea ja palveluohjausta. Laajan toiminnan päiväkeskusten rinnalla toimii pieniä päiväkeskuksia, joiden toiminta eroaa isommista ammatillisuuden, vapaaehtoisuuden sekä vertaistoiminnan suhteen, ja jotka perustuvat pitkälti kansalaistoiminnan pohjalle. (Heimonen 2007, 10–12.)

Tällä hetkellä yhteiskunnassamme tuetaan ja kannustetaan ihmisiä osallistumaan kuntouttavaan työtoimintaan sekä työharjoitteluihin. Monilla ihmisillä ei kuitenkaan ole valmiuksia näihin, joten päiväkeskukset voivat toimia näiden tehtävien esiasteena, jossa opetellaan vastuunottoa ja totutellaan sosiaaliseen kanssakäymiseen ja yhteisön jäsenenä toimimiseen. Päiväkeskuksessa tehtävät voidaan suunnitella jokaisen voimavarat ja kyvyt huomioiden, ja myös kompasteluille annetaan mahdollisuus. (Heimonen 2007, 21.)

Palveluohjaus on tärkeä osa ammatillisten päiväkeskusten toimintaa. Palveluohjauksessa asiakasta ohjataan oikeanlaiseen tukeen ja palveluihin. Asiakasta kuunnellaan, hänen tarpeensa määritellään, ja palveluista tehdään suunnitelma. Henkilökunta voi myös havainnoida asiakkaiden palveluntarpeita päiväkeskuksen arjen toiminnoissa. (Heimonen 2007, 59–60.)

#### 4.2 Yhteisöhoito hoidollisena viitekehyksenä

Huume- ja päihderiippuvaiset ovat hyvin vaativa ja haastava asiakasryhmä. Helsingin Diakonissalaitoksella on jo vuodesta 1994 käytetty yhteisöhoidollisia menetelmiä huume- ja päihderiippuvaisten hoidossa. Tarkoituksena on ollut vastuuttaa ja osallistaa asiakkaita omaan hoitoonsa ja kuntoutukseensa. (Helsingin Diakonissalaitos i.a.a.) Stoori & Salli toimii yhteisöhoidon periaatteella, joten esittelen tässä yhteisöhoidon perusperiaatteita.

Yhteen ja yhteisen asian edistämiseksi kokoontuneet ihmiset muodostavat sosiaalisen ympäristön ja sosiaaliset suhteet, jotka luovat verkostoja, normeja ja luottamusta. Nämä yhdessä luovat sosiaalista pääomaa, joka tukee yhteisön hyvinvointia sekä turvallisuutta. Asiakkaat osallistuvat aktiivisesti yhteisön elämään ja toimintaan. Päiväkeskuksen sisällä työntekijöiden, vapaaehtoisten toimijoiden sekä kävijöiden kesken syntyy yhteisöllisyyttä sekä luodaan yhteiset normit eli säännöt toiminnalle. Tämä tukee luottamusta ja avointa ilmapiiriä, joka edesauttaa yksilöitä oman elämänhallinnan parantamisessa. (Heimonen 2007, 18; Murto 2013, 24, 27.)

Säännöt luovat yhteisöön selkeyttä ja turvallisuutta. Sääntöjen laatimisen ja valvonnan tapa vaikuttaa yhteisön jäsenten sitoutumiseen. Usein henkilökunta luo toiminnan pe-

russäännöt eli reunaehdot, kuten esimerkiksi väkivallan käytön tai sen uhan kieltäminen. Mikäli asiakkaat voivat vaikuttaa sääntöjen luomiseen, on sitoutuminen niiden noudattamiseen korkeampaa. (Heimonen 2007, 18; Murto 2013, 24, 27.)

Tärkein foorumi yhteisöhoitossa on yhteisökokous, johon osallistuvat sekä henkilökunta että asiakkaat. Jokaisella yhteisön jäsenellä on tilaisuus ja oikeus päästä kuulemaan yhteisön asioista ja tuoda mielipiteensä ilmi. Yhteisökokous myös madaltaa henkilökunnan ja asiakkaiden välistä kuilua sekä luo luottamuksen ilmapiiriä. Huonosti toimivat yhteisökokoukset kertovat yhteisön hajanaisuudesta. Tärkeitä osa-alueita ovat kokouskäytänteiden toimivuus sekä päätösten selkeä kirjaaminen. Kaikki esille tulevat asiat tulee myös käsitellä tasapuolisesti. (Murto 2013, 29.)

#### 4.3 Henkilökunnan rooli päiväkeskuksessa

Huumeiden käyttäjien terapeuttisen yhteisöjen tutkija George De Leon kuvaa päihdekuntoutuksen henkilökunnan roolia vallankäytön ja ohjauksen näkökulmista. Henkilökunta on ikään kuin oppaana asiakkaan matkalla, jolla asiakas on mahdollisesti ensimmäistä kertaa. Henkilökunta tuntee kuntoutumisen erityispiirteet ja mahdollisuudet sekä hyödyntää niitä yhteisön ohjelman mukaisesti. Koko henkilökunnalla on ohjaajan rooli. Henkilöstöllä on myös vallankäyttäjän ja johtajan rooli, johon kuuluu yhteisön toiminnan valvominen ja turvallisuuden takaaminen. Vallankäytön tulee kuitenkin perustua päätösten selkeisiin perusteluihin. (Murto 2013, 23–24.)

Yleinen käytäntö yhteisöhoitossa on, että perinteiset henkilöstöroolit murretaan. Henkilöstön jäsenet osallistuvat lähes kaikkiin yhteisön tehtäviin ammattiroolistaan riippumatta. (Murto 2013, 93.) Henkilökuntaan voi kuulua toipuneita entisiä päihdeongelmaisia, joiden avulla palveluiden tarjontaan pyritään saamaan monipuolisuutta ja luottamusta myös käyttäjien keskuudessa (Terveystieteiden ja hyvinvoinnin laitos i.a.). Työntekijöinä tulisi olla ihmisiä, jotka kykenevät kulkemaan asiakkaan rinnalla ja ovat valmiita tekemään yhdessä asioita asiakkaiden kanssa, mutta jotka tarvittaessa kykenevät asettamaan rajoja ja pitämään niistä kiinni. Työntekijöiden tulee myös hallita yhteistyö eri yhteistyötahojen kanssa. (Heimonen 2007, 38.)

Päiväkeskuksen henkilökunnan on omassa työssään huomioitava päihdepalveluiden laatusuositukset. Näitä ovat esimerkiksi asiakkaiden ja heidän läheistensä tarpeiden huomioiminen, oikeanlaisen ja tasokkaan tuen ja avun tarjoaminen sekä asiakkaan osallisuus häntä koskevissa asioissa. Päihdepalveluyksiköitä tulisi kehittää yhteistyössä asiakkaiden, järjestöjen sekä vertaisten kanssa. Laadukas päiväkeskustoiminta huomioi laatusuosituksista myös henkilöstöä koskevat asiat. Henkilöstömitoituksen, henkilöstön osaamisen, työssä jaksamisen sekä asiakastyön toteutusta tulee pohtia. Päiväkeskuksessa voidaan järjestää omaa koulutusta tai sitä voidaan hakea muualta. Tärkeä työssä jaksamisen tuki on työnohjaus, jota voidaan järjestää ryhmässä tai yksilöittäin resurssien mukaan. (Heimonen 2007, 119.)

#### 4.4 Vertaiset ja vapaaehtoiset osana toimintaa

Vapaaehtoistoiminta sekä vertaistoiminta ovat olleet osa päiväkeskusten toimintaa jo alusta asti. Ongelman omakohtaisesti kokeneet vertaiset ovat erityisen tärkeitä vapaaehtoistoimijoita. (Heimonen 2007, 10.) Vertaisuus tuo päiväkeskustoimintaan herkkyyttä ja kykyä huomata ja ymmärtää, miltä asiat tuntuvat asiakkaiden näkökulmasta. Samanlaisia elämäntilanteita ja -vaikeuksia kokeneet ymmärtävät oman kokemuksensa kautta toisen tarinaa ja voivat kokemuksiaan jakaen tukea asiakkaita. Monelle kiinnittyminen päiväkeskustoimintaan sekä vertaistoimintaan voivat olla ensi askeleita kohti parempaa tulevaisuutta. (Heimonen 2007, 61–62.)

Vertaisten toiminta päiväkeskuksessa voi olla myös erilaisia käytännön tehtäviä. Vertaisia tulee tukea työssään järjestämällä heille säännöllisesti ohjausta ja virkistystä. Mikäli vertaistoimijoita on runsaasti, voidaan tehdä suunnitelma, milloin kukin on päiväkeskustoiminnassa omalla vuorollaan. (Heimonen 2007, 38; Lund 2008, 37.) Vapaaehtoiset ja vertaiset ovat päiväkeskuksissa huomattava lisäresurssi, koska henkilökuntaa on usein niukasti. Henkilökunnalla on kuitenkin toiminnan koordinointi- sekä ohjausvastuu. Tästä huolimatta päiväkeskuksen henkilökunta toimii tärkeänä taustatukena vertaistoiminnalle. Henkilökunnalla on vastuu vertaistoimijan tukemisesta ja auttaa häntä oman elämänsä ja vertaisuuden rajaamisessa, jotta he eivät uuvuta itseään tai vaaranna omaa kuntoutumistaan toimiessaan vertaistehtävissä. (Heimonen 2007, 61.)

#### 4.5 Erityispäiväkeskus Stoori & Salli

Erityispäiväkeskus Stoorin toiminta on aloitettu jo vuonna 1996 osana Itä-Helsingin alueen kehittämisprojektia. Stoori & Salli sijaitsee Itä-Helsingissä Puotinharjun ostoskeskuksessa entisen lääkäriaseman tiloissa. Tarkoituksena oli luoda kohtaamispaikka lähion erilaisille kulttuureille ja sellaisille ihmisille, jotka eivät olemuksena tai käytöksensä takia olleet tervetulleita lähialueen kauppakeskukseen, ravintoloihin ja muihin alueen paikkoihin sekä niille jotka syystä tai toisesta kärsivät tämän ihmisjoukon elämäntavasta. (Törmä & Huotari 2005, 7.)

Heti toimintansa alusta asti suureksi Stoorin asiakasryhmäksi muodostuivat lähialueen alkoholistit. Vuosien mittaan asiakasryhmässä on kuitenkin tapahtunut muutosta huumaiden käytön, erilaisen päihteiden sekakäytön lisääntyessä sekä asiakkaiden psyykkisen kunnon heiketessä. (Törmä & Huotari 2005, 9.) Päiväkeskuksen toiminta-ajatusta päivitettiin vuonna 2005. Huono-osaisuuden lisääntyessä ja asiakaskunnan tullessa yhä moniongelmaisemmaksi ja vaikeammaksi, on toiminta painottunut yhä enemmän huolenpidon ja hoidon tarjoamiseen huono-osaisille. (Törmä, Huotari & Pitkänen 2007, 36.) Naistukipiste Salli siirtyi konkreettisesti osaksi Stooria vuonna 2010 toimittuaan ensin Munkkisaaren palvelukeskuksessa (Helsingin Diakonissalaitoksen säätiö 2010, 36). Sallissa järjestetään toimintaa naisille ja annetaan mahdollisuus omaan tilaan ilman häiriöitä tai ahdistelua (Helsingin Diakonissalaitoksen säätiö 2013, 54).

Erityispäiväkeskus tarjoaa yhteisöllisen oleskelutilan syrjäytyneille ja syrjäytymisuhan alla oleville sekä huonosti palveluihin kiinnittyneille ihmisille hyvin matalan kynnyksen periaatteella. (Helsingin Diakonissalaitos i.a.b.) Puhuttaessa Stoorista voidaan puhua jopa kynnyksettömästä päiväkeskuksesta. Päiväkeskuksen on tarkoitus olla avoinna kaikille, jotka eivät ole tervetulleita muualle. (Törmä ym. 2007, 35.)

Asiakkailla on usein mielenterveyden- ja päihteidenkäyttöongelmia, muita sairauksia sekä sosiaalisia ongelmia, kuten asunnottomuutta, työttömyyttä, köyhyyttä ja yksinäisyyttä. Stoori & Sallin arkipäivässä näkyikin voimakkaasti asiakkaiden päihtymystila, koska erityispäiväkeskuksessa saa olla päihtyneenä, vaikka päihteitä ei sen tiloissa saaakaan käyttää. (Helsingin Diakonissalaitos i.a.b.) Asiointi tapahtuu anonymisti eli asiakkaista ei kerätä rutiininomaisesti mitään tietoa. Ainoastaan päivittäiset kävijämäärät

kirjataan ylös. (Törmä ym. 2007, 35.) Vuoden 2013 aikana Stoori & Sallin päivittäinen kävijämäärä on ollut noin 100 henkilöä (Helsingin Diakonissalaitoksen säätiö 2013, 54).

Erityispäiväkeskus Stoori & Salli kuuluu haittoja vähentävien palveluiden piiriin, joloin elämäntavan muutos tai toipuminen ei ole ensisijaisia tavoitteita. Palveluiden tarkoitus on inhimillisen kärsimyksen lieventäminen, toivon herättäminen sekä ylläpitäminen arjessa. Yhteisöllisyys on hoidollinen viitekehys, joka perustuu asiakaslähtöisyyteen ja elämänlaadun parantamiseen. Toiminnan ja palveluiden tavoitteena on lisätä asiakkaan osallisuutta ja antaa hyväksytyksi tulemisen kokemus. (Helsingin Diakonissalaitos i.a.b.) Pyrkimyksenä Stoorissa on ollut alusta asti, että asiakkaat otetaan mukaan päättämään heitä koskevista asioista, ja tämä mahdollistuu viikoittaisissa yhteisökokouksissa, joissa noudatetaan virallisia kokouskäytänteitä esityslistoineen, puheenjohtajan ja sihteerin valintoineen ja kokousmuistion pitämisineen. Kokouksen lopussa arvioidaan kokouksen tunnelmaa ja kulkua yhdessä. (Törmä ym. 2007, 35.)

Oleskelutilan lisäksi tarjolla on tuki- ja hoitopalveluita, joihin kuuluvat terveydenhoitopalvelut, hygieniapalvelut, vaatehuolto, lepotila, ruokapalvelut sekä palveluohjausta. Tarjolla on aamupalaa ja lounasta ja hygieniapalvelut pitävät sisällään mahdollisuuden peseytyä ja pestä pyykkiä. Myös vaihtovaatteita on tarjolla. Palveluohjaus on asiakaslähtöistä ja tarvittaessa asiakas saatetaan palveluiden piiriin. Erityisesti asumiseen liittyvien ongelmien selvittely on tärkeä osa palveluohjausta. Ohjattu toiminnallinen ryhmä on kerran viikossa ja yhteisökokous myös viikottain. (Helsingin Diakonissalaitos i.a.b.)

Terveysneuvontapiste avattiin vuonna 2007 yhteistyössä Helsingin Diakonissalaitoksen liikkuvan terveystieteiden kanssa (Helsingin Diakonissalaitoksen säätiö 2007, 24). Lääkärin vastaanotto on kerran viikossa erityisessä terveystieteiden tilassa ja terveystieteiden neuvontaa tarjotaan asiakkaille joka päivä henkilökunnan toimesta. Asiakkaille on mahdollisuus henkilökohtaiseen keskusteluapuun. Henkilökunta toimii ammattiin ja taustaan katsomatta ohjaajan työtehtävissä. Päiväkeskuksen henkilökunta työskentelevät asiakkaiden keskuudessa, joten erillisiä työhuoneita ei ole. Tällä on pyritty viestittämään henkilökunnan ja asiakkaiden tasavertaista asemaa. (Törmä ym. 2007, 35.)

## 5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

### 5.1 Tutkimuksen tarkoitus, tavoitteet ja tutkimuskysymykset

Opinnäytetyöni tarkoituksena on kuvailla erityispäiväkeskus Stoori & Sallissa toimivien vertaisten ja henkilökunnan kokemuksia yhteistyöstä sekä vertaisten että henkilökunnan näkökulmasta. Yhteistyösuhteen ymmärtämiseksi kartoitan Stoori & Sallin vertaistoiminnan piirteiden sekä vertaisten roolien lisäksi henkilökunnan työtehtäviä ja rooleja yhteisössä ja sitä, onko matalan kynnyksen toimintaperiaatteella vaikutusta yhteistyöhön. Tavoitteenani on tutkimustulosten perusteella esittää kehittämissuhteita siitä, miten yhteistyötä ja vertaistoimintaa voitaisiin parantaa. Tutkimuskysymyksiäni ovat seuraavat:

1. Millaista vertaistoimintaa on Stoori & Sallissa?
2. Millainen henkilökunnan työnkuva on Stoori & Sallissa?
3. Mistä yhteistyö vertaisten ja henkilökunnan välillä koostuu tällä hetkellä?
4. Miten matala kynnyksen vaikuttaa yhteistyöhön?

### 5.2 Tutkimusympäristö

Vertaistoiminta on yksi Stoori & Sallin toimintamuoto. Stoori & Sallissa oli henkilökuntaa tutkimuksen tekohetkellä kuusi henkilöä ja vertaisia noin kahdeksan henkilöä, jotka muodostivat fokusryhmäni. Pienessä ryhmässä haastateltavat voivat tuntea olonsa turvallisemmaksi ja varmemmaksi, ja haastatteluun osallistuvien keskustelu voi pyöriä teeman ympärillä vapaasti (Pötsönen & Välimaa 1998, 3). Haastattelututkimuksessa kohdejoukko valitaan tarkoituksenmukaisesti, tapauksia käsitellään ainutlaatuisina ja aineistoa tulkitaan sen mukaisesti (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 1997, 155). Tavoitteenani oli saada aineistostani mahdollisimman kattava, joten tarkoituksena oli saada mahdollisimman monta henkilökunnan jäsentä ja vertaista osallistumaan.

Kävin ennen haastatteluita tutustumassa päiväkeskukseen ja havainnoimassa vertaisten sekä henkilökunnan toimintaa. Tällöin myös esittelin itseni alustavasti osalle opinnäyte-



työn tutkimukseen osallistujista. Vertaisten rekrytoinnissa minua avusti henkilökunta, joiden oli jokapäiväisessä kanssakäymisessä helppo esitellä opinnäytetyöni aihe, ja rohkaista osallistumaan tutkimukseen. Esittelin itseni ennen haastattelua vielä Stoori & Sallin yhteisökokouksessa, jossa tapasin joitakin vertaisia. Päiväkeskuksen yhteyshenkilöni jakoi kaikille osallistujille laatimani saatekirjeen (LIITE2). Lopulta haastatteluihin osallistui kuusi työntekijää, eli koko henkilökunta sekä viisi vertaista.

Haastatteluihin osallistuneista vertaisista kolme vertaista oli toiminut vertaistehtävissä alkuvuodesta 2014 ja kaksi vertaista oli aloittanut vuonna 2013. Suurimmalla osalla ei ollut kokemusta vertaistoiminnasta aikaisemmin ja vertaistoimintaan oli päädytty päiväkeskuksen asiakkuuden kautta. Vertaisilla syy Stoori & Sallissa asiointiin on ollut oma tai läheisten ihmisten päihteiden käyttö. Osa kertoi olevansa päihteettömiä, osalla päihteiden käyttöä on edelleen.

Päiväkeskuksen henkilökunta on moniammatillinen. Osalla työntekijöistä on sosiaali- ja terveysalan ammattitutkinto ja osalla ei. He kaikki toimivat päiväkeskuksessa ohjaajanimikkeellä. Haastatteluihin osallistui kuusi henkilökunnan jäsentä, eli koko henkilökunta.

### 5.3 Aineiston keruu

Kokemusten tutkiminen ja kokemusperäisen tiedon hyödyntäminen tutkimuksessa on laadullista tutkimusta. Toisten ihmisten kokemuksia voidaan tavoittaa käyttämällä tutkimusmenetelmänä haastatteluita, kyselyitä tai kertomuksia. (Jyväskylän yliopisto i.a.) Valitsin menetelmäkseni haastattelun, koska uskoin saavani sillä rikkaamman aineiston kuin esimerkiksi kyselylomakkeella. Lisäksi päätökseen vaikutti se, että uskoin erityisesti haastatteluun osallistuvilla vertaisilla olevan helpompaa jakaa omia kokemuksiaan vuorovaikutuksellisessa haastattelutilanteessa.

Opinnäytetyöni on kvalitatiivinen tutkimus, koska hyödynnän laadullisen tutkimuksen keinoja käyttämällä teemahaastattelua. Kvalitatiivisen tutkimuksen tyypillisiä piirteitä ovat, että aineistoa hankitaan luonnollisissa, todellisissa tilanteissa ja ihmistä suositaan tiedon keruun instrumenttina. Aineistoa on tarkoitus tarkastella monitahoisesti ja yksi-

tyiskohtaisesti ilman että lähtökohtana on jonkin teorian testaaminen. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 1997, 155.)

Keräsin aineistoni käyttämällä fokusryhmähaastattelua, koska haastateltavani jakautuivat kahta eri näkökulmaa edustavaan ryhmään; vertaisiin ja henkilökuntaan. Saaranen-Kauppinen ja Puusniekka (2006) mukaan ryhmähaastatteluihin lukeutuvan fokusryhmähaastattelun osallistujat on valittu tarkasti. Koska fokusryhmähaastattelu sisältää ryhmän keskinäisen vuorovaikutuksen, se on yksilöllistä haastattelua lähempänä arkielämää, jossa mielipiteet, asenteet ja tavat muodostuvat (Tilastokeskus 2011). Käytin pienryhmähaastattelua, koska se on tehokkaampi tiedonhankinta menetelmä kuin yksilöhaastattelu. Tiedonkeruumenetelmän perusteena tulee käyttää myös sellaisia kriteerejä kuin tehokkuus, taloudellisuus, tarkkuus ja luotettavuus (Hirsjärvi & Hurme 1995, 13). Ryhmähaastattelu on joustava, nopea ja yleensä paljon informaatiota antava tiedonkeruumenetelmä (Pötsönen & Välimaa 1998, 3).

Haastattelin henkilökunnan kahdessa kolmen hengen ryhmähaastattelussa, eli kaikki henkilökunnan jäsenet osallistuivat tutkimukseeni. Tutkimukseeni osallistui viisi vertaista, jotka haastattelin kahdessa ryhmässä. Neljään pienryhmähaastatteluun päätyminen johtui käytännön syistä. Vertaiset toimivat Stoori & Sallissa jokainen oman aikataulunsa mukaan, joten heidät oli helpompi tavoittaa kahden päivän aikana. Ryhmän ideaalinen koko on kolmesta kahteentoista henkeä, riippuen aiheesta sekä tilanteesta (Kylmä & Juvakka 2007, 84). Koin parhaaksi kolmen hengen ryhmäkoon, jotta kaikki haastateltavat pääsisivät osallistumaan tasapuolisesti. Kokemattomuuteni haastattelijana tuki päätöstäni, ja uskoin pystyväni näin jakamaan puheenvuoroja tasapuolisemmin.

Ryhmähaastattelu voidaan toteuttaa teemahaastattelurungon avulla. Keskustelun runko sisältää etukäteen vain tutkimusongelmiin liittyvät perusteemat ja muutamia jäsentäviä kysymyksiä. Tavoitteena on, että keskustelu on vapaamuotoista. Aktiivisella kuuntelun tuloksena haastattelija johtaa kysymyksensä haastateltavan kerronnan mukaan. (Syrjälä, Ahonen, Syrjäläinen & Saari 1994, 136–137.) Haastattelun pohjana käytin ennalta laatimaani teemahaastattelurunkoa (LIITE 1). Ryhmähaastattelussa keskustelu kulkee usein omaa tietään, joten avoin kysymysrunko palveli tilannetta hyvin. Kysymykset olivat aineiston vertailtavuuden takia sekä henkilökunnalle että vertaisille samat. Hirsjärvi ja Hurme (2000, 47) lainaavat Fieldingin toteamusta, että puolistrukturoidussa

haastattelussa kysymysten muoto on kaikille haastateltaville sama, mutta haastateltava voi vaihdella kysymysten järjestystä.

Nauhoitin haastattelut nauhurille. Haastattelut toteutin naistukipiste Sallin tiloissa, joka mahdollisti rauhallisen ja rennon haastattelutilanteen. Keräsin haastatteluiden alussa kaikilta kirjallisen suostumuksen tutkimukseen osallistumisesta (LIITE3) ja selvitin tutkimukseni tarkoituksen. Haastattelut kestivät keskimäärin hieman yli tunnin. Apuna haastatteluissa minulla oli paperi, jossa oli suunnittelemani haastatteluteemat ja apukysymykset. Pidin jokaisen ryhmähaastattelun kohdalla huolen, että kaikki teemat tuli käsiteltyä.

#### 5.4 Aineiston analyysi

Teemahaastattelun avulla kerätty aineisto on yleensä runsas. Aineiston runsaus tekee analyysivaiheen mielenkiintoiseksi, mutta myös haastavaksi ja työlääksi. (Hirsjärvi & Hurme 2000, 135.) Laadullisen tutkimuksen analyysin etenemistä on kuvattu seuraavalla tavalla: tutkijan on päätettävä ensin, mikä tieto aineistossa kiinnostaa, ja mikä vastaa tutkimusongelmaan. Seuraavassa vaiheessa aineisto käydään läpi eli litteroidaan. (Tuomi & Sarajärvi 2003, 93–94.)

Käytin opinnäytetyössäni litterointia, jolloin puhe litteroidaan sanatarkasti puhekieltä noudattaen, mutta siitä jätetään pois kesken jääneet tavut, tauot sekä yksittäiset äännähdykset (Kvalitatiivisen datatiedon käsittely 2014). Litteroitua haastattelumateriaalia kertyi yhteensä 36 sivua rivivälillä 1 ja fontilla 12. Tulostin materiaalin paperisena, ja luin tekstit läpi useaan kertaan yleiskuvan saamiseksi.

Kolmas analysoinnin vaihe onkin aineiston lukeminen. Tämän jälkeen seuraa niin sanottu itse analyysivaihe. Aineiston kuvailu on analyysin perusta. Aineiston luokittelu on olennainen osa analyysiä. Se luo pohjan sille, että haastatteluaineistoa voidaan myöhemmin tulkita ja yksinkertaistaa. Se on myös välttämätöntä, jos tutkija haluaa vertailla aineiston eri osia toisiinsa. Aineiston luokittelu voi tapahtua tutkimusongelman mukaan tai tutkimusmenetelmän avulla, esimerkiksi teemahaastattelun teemoja myötäillen. (Hirsjärvi & Hurme 2000, 143–149.)

Teema-analyysillä tarkoitetaan aineiston jäsentämistä teemojen mukaan. Aineistoa pelkistetään kokoamalla eli teemoittelemalla kaikki teema-alueen vastaukset kyseisen teeman alle. (Eskola & Vastamäki 2001, 41–42.) Teemoittelu on teemahaastatteluaineiston analyysin luonteva etenemistapa. Kaikista haastatteluista löytyy yleensä käsitellyt teemat, tosin vaihtelevassa määrin. Joskus teemat muistuttavat teemahaastattelussa käytettyä teemarunkoa, mutta näin ei käy aina. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.)

Alustavassa luokittelussa kokosin haastattelurunkoni teemojen alle aineistostani kaikki teemaan liittyvät kohdat käyttämällä tekstinkäsittelyohjelman leikkaa - liimaa toimintoa. Aluksi jaottelin vertaisten ja henkilökunnan tuottaman aineiston omiin pohjiinsa samoja teemoja noudattaen. Teemoja olivat vertaisuus, henkilökunnan työnkuva, yhteistyö sekä matala kynnyks, joista jokainen vastaa yhteen tutkimuskysymykseen. Tässä vaiheessa tiivistin suoria aineistolainauksia teemojen sisällä pelkistetyimmiksi ilmaisuiksi. Pelkistetyt ilmaisut yhdistyivät sisältönsä mukaan yleisemmiksi alaluokiksi, jotka taasen muodostivat yläluokkia. Yläluokat muodostin teemojen alaluvuiksi. Työni liitteenä (LIITE 5) on esimerkki yhden teeman osan sisällön analyysin kulusta.

Tämän jälkeen tarkastelin aineistoani myös tutkimuskysymyksien avulla eli mitkä aineiston osat vastaavat mihinkin tutkimuskysymykseen. Vertaistehtävien, vertaisuuden haasteet sekä vertaisuuden merkitys alateemat muodostivat vertaistoiminnan -teeman, ja vastaavat siten ensimmäiseen tutkimuskysymykseen. Toiseen tutkimuskysymykseen vastaa henkilökunnan työnkuva -teema. Tämä teema sisältää aineistossa olevia kuvauksia henkilökunnan työtehtävistä ja rooleista, sekä työn haasteista kummankin ryhmän näkökulmista. Yhteistyö -teema oli haastattelurunkoni laajin kokonaisuus. Yhteistyön alateemoiksi muodostuivat omaohjaajuus, vertaispalaveri, tiedottaminen, vertaisten työnohjaus, ilmapiiri, kohtaaminen, pelisäännöt sekä perehdytys alateemat. Tämä kokonaisuus vastaa tutkimuskysymykseen numero kolme. Neljäs teema eli matalan kynnyksen pääteema vastaa neljänteen tutkimuskysymykseeni ja se sisältää matalan kynnyksen merkityksen Stoori & Sallin palveluille, vertaisille ja vertaistoiminnalle sekä henkilökunnan työlle.

## 6 TUTKIMUSTULOKSET

### 6.1 Vertaistoiminta Stoori & Sallissa

Vertaiset toimivat erilaisissa **vertaistehtävissä**. Keittiössä vertainen jakaa ruokaa sekä tiskaa. Vertaiset kertoivat näiden tehtävien olleen ennen kahden vertaisen tehtävänä, mutta viime aikoina tilanne oli usein se, että keittiössä piti hoitaa yhden tehtävän sijasta kummatkin. Keittiössä toimiakseen vertaisella tulee olla hygieniapassi. Vertainen toimii myös pyykkilässä, jossa työhön kuuluu asiakkaiden vaatteiden pesua, vaatevaraston järjestelyä, suihkuhuoneen puhtaudesta huolehtimista sekä lepohuoneen tekstiilien huoltoa.

Sali-isännän tai -emännän tehtävänä on ruoan tarjoilu sekä ruokapöytien pyykiminen ja yleistä tilojen siistimistä. Vertaisena voi toimia ulkosiivoustyössä terassisiivoojana, joka on vertaistehtävistä niin sanottu matalan kynnyksen tehtävä, koska sen tekijältä ei vaadita päihteettömyyttä tehtävän aikana. Henkilökunta kertoi myös naistyössä olevan oma vertainen, joka osallistuu naistyön toimintaan asiakkaiden vertaistukena, ja joka osallistuu esimerkiksi kauneudenhoitotapahtumiin.

Terveysneuvonnan vertainen huolehtii puhtaiden huumeneulojen ja muiden -välineiden jaosta "kaapilla" sekä likaisten huumeidenkäyttövälineiden vastaan ottamisesta. Henkilökunta sekä vertaiset kuvailivat terveysneuvonnan vertaisuuden olevan hieman muista vertaistehtävistä poikkeavaa ja vastuullisempaa. Terveysneuvonnan vertaisuutta on rajattu siten, että vertaisella itsellään on kokemusta huumeiden käytöstä. Työntekijät kertoivat terveysneuvonnan vertaistehtävän ikään kuin aloittaneen vertaistoiminnan Stoori & Sallissa. Vertainen on terveysneuvonnassa paljon tekemisissä asiakkaiden kanssa, jotka voivat olla hänelle tuttuja, ja he voivat sitä kautta saada esimerkiksi sen hetkistä tietoa muuntohuumeista. Henkilökunta koki vertaisen toiminnan ja roolin terveysneuvonnassa madaltavan asiakkaitten kynnyksiä, jolloin että asiakkailla on helpompi tulla asioimaan vertaisen kanssa. Vertaisen oma kokemus ja esimerkki korvaushoidossa olostaan koettiin voivan olla ratkaisevaa jonkun asiakkaan kuntoutumis-toiveiden heräämiselle.

Jokainen vertainen toimii vertaistehtävässä kaksi päivää viikossa. Vertaistehtävän kesto ja alkamisaika vaihtelivat riippuen tehtävästä. Pääasiassa vertaistehtävä kestää päivässä noin kaksi tuntia. Osalla vertaisista oli ennalta sovittu tehtävän alkamisaika, joillakin ajat olivat joustavampia. Vertaistehtävän suorittamisesta saa toiminta-avustusta viisi euroa verovapaasti päivässä sekä ilmaisen aterian. Jotkut vertaisista kertoivat olevansa tyytyväisiä vertaistehtävänsä määrään ja työnkuvaansa, mutta osa koki tehtävien vähenemisen huonona asiana. Kesän 2014 aikana vertaistehtäviä vähennettiin siten, että jokainen vertainen käy kaksi kertaa viikossa, kun aikaisemmin jokainen sai käydä niin paljon kuin halusi. Vertaistehtävien jako siten, että jokaisella on tehtävä kahtena päivänä viikossa, koettiin osaltaan epärealistisena, koska kaikki vertaiset eivät aina tule sovittulle vuorolle.

*Pitäis mennä niin et jokaiselle vertaiselle tasapuolisesti se kaks päivää, mikä nyt, sanotaan nyt et se kusee monet kerrat että täällä on jotain ihme vapaapäiviä ketkä nyt ponkasee muka ovesta sisään että olis sitten tarjota, mutta eipähän niitä nyt oo niin hirveesti.*

Toisaalta vertaiset kuitenkin ymmärsivät, ettei täydellinen sitoutuminen onnistu kaikilta vertaisilta, eikä niin ole tarkoituksenaan. Henkilökunta oli huomannut vertaisten tyytymättömyyden asiasta. Taloustilanteen takia vertaistoiminnan määrää supistettiin. Samaan aikaan aktiivisten vertaisten määrä kuitenkin lisääntyi melkoisesti, joten tasapuolisuuden nimessä jouduttiin vertaistehtäviin osallistumista rajoittamaan. Kuitenkin jotkut vertaiset kertoivat, että toisen vertaisen jäädessä pois joutuivat muut vertaiset tekemään enemmän hommia niin sanotusti "kahden edestä". Toisaalta oma tehtävä haluttiin hoitaa loppuun asti hyvin, ja tehtävissä joustettiin. Henkilökunta totesi haastatteluissaan useampaan kertaan, että joskus vertaiset tekivät jopa yli tarpeen ja vaatimusten:

*Et nää on kyllä hyvin jopa liikaaki tekevät välillä et pitää toppuutella.*

Vertaisten sitoutuneisuus näkyi myös siinä, että vertaistehtävän tyydyttävä suorittaminen meni tehtävään käytetyn ajan edelle. Vertaiset kokivat, että konkreettisten vertaistehtävien lisäksi vertaisuuteen kuuluu jutella asiakkaitten kanssa ja vaihtaa ajatuksia. Vertainen voi myös kertoa erityisesti uusille asiakkaille päiväkeskuksen toiminnasta ja palveluista. Henkilökunta avasi ajatuksiaan vertaistoiminnasta konkreettisten tehtävien lisäksi kuvailemalla vertaisuuden "sanomattomia" puolia. Vertaiset miellettiin "innostaa-

vina" ja "kannustavina" esimerkkeinä muille asiakkaille. Henkilökunta koki, että vertaisilla saattaa olla jopa ratkaisevakin asema jonkun asiakkaan raitistumispyrkimyksissä.

Vertaiset erittelivät haastatteluissa, mitä heidän tehtäviinsä ei päiväkeskuksessa kuulu. Tällä kysymyksellä oli tarkoitus saada tietoa miten yhteneviä ajatuksia vertaisilla on vertaistehtävän rajoista. Vertaisten mukaan heidän tehtäviinsä ei kuulu asiakkaiden ohjaaminen tai asiakastilanteisiin puuttuminen. Lieviin sääntörikkomuksiin ei haluttu eikä koettu tarvetta puuttua

*Periaatteessa jos me nähdään jotain asiaa mitä ei periaatteessa kuuluis tapahtua niin meidän ei ole pakko siitä kertoa tai ei pidä kertoa..*

Vakavat väkivalta- ja uhkatilanteet koettiin eri asiana, koska tuolloin asiakkaiden, vertaisten ja henkilökunnan turvallisuus voi olla uhattuna. Henkilökunta nosti haastatteluisaan esiin samoja tekijöitä kuin vertaiset. Vertaisten tehtäviin ei heidän mukaansa kuulu uhka- ja vaaratilanteisiin puuttuminen, järjestyksen- tai kurinpidolliset toimet eikä asiakkaiden käytöksen rajaaminen. Myös rahastaminen koettiin henkilökunnan vastuuksi. Henkilökunta kuvasi, ettei vertaisten tarvitse ottaa samalla tavalla vastuuta päiväkeskuksen toiminnasta kuin työntekijöiden, vaan heidän pääfunktionsa on keskittyä omaan kuntoutumiseensa. Vertaisilla ei myöskään ole velvoitetta kertoa henkilökunnalle pienistä sääntörikkomuksista. Henkilökunnassa todettiin myös, ettei vertaisten vuorojen suunnittelu tai vertaisten ohjaus kuulu toisille vertaisille, vaan se on henkilökunnan vastuulla.

Henkilökunta ja osa vertaisista olivat sitä mieltä, että uusia vertaisuuden toimintamuotoja ja -tehtäviä voisi miettiä tulevaisuudessa yhdessä. Henkilökunnasta olisi tärkeää, että myös vertaiset osallistuisivat miettimällä miten heidän tehtäviään voitaisiin kehittää ja millaisia uusia työtehtäviä voitaisiin ottaa toimintaan. Tavoitteena olisi saada vertaisuuden ja yhteistyön kehittämisestä vastavuoroista ja osallistavaa. Opiskelijan ohjauksessa oli myös käytetty uutta toimintatapaa, josta olivat hyötynneet sekä työntekijä, opiskelija sekä vertainen itse:

*Mulla oli opiskelija niin mä otin vertaisen työpariksi ohjaamaan opiskelijaa ja se oli kauheen hyvä kokemus, eli se oli just tälle opiskelijallekki et heillä tuli sellasta vuorovaikutusta vertaisten kanssa mitä mä en pystynyt taas tarjota.*

Osa vertaisista koki oman vastuunsa yhteistyösuhteessa koskevan juuri sitä, että he hoitavat tehtävänsä sovitusti. Vertaiset kokivat myös olevansa eritavalla vastuussa käytöksestään ja siitä kuinka käyttää vuorovaikutusta, kuin Stoori & Sallin muut asiakkaat. Henkilökunta nimesi vertaisten vastuiksi sen, että he hoitavat sovitusti ja parhaimpansa mukaan tehtävänsä ja vertaisuuden sääntöjä noudattaen. Asiallinen ja ystävällinen käytös muita asiakkaita kohtaan miellettiin tärkeäksi, ja henkilökunnan mukaan sitä voidaan vaatia, koska vertaiset toimivat tavallaan "esimerkkinä" muille asiakkaille.

**Vertaisuuden haasteina** osa vertaisista koki sen, että heidät sekoitetaan jatkuvasti henkilökuntaan, ja asiakkaiden on joskus vaikea ymmärtää vertaisen asemaa päiväkeskuksessa. Asiakkaat saattoivat kysyä asioita, joissa vertainen ei voinut auttaa ja nämä tilanteet koettiin raskaina. Kaikki vertaiset eivät kokeneet henkilökuntaan sekoittamista ongelmallisena. Vertaisten tunnistamisen helpottamiseksi he olivat saaneet nimikyltit, jossa lukee vertainen. Haasteena koettiin myös se, ettei omia mielipiteitään saa kaikissa tilanteissa sanoa liian jyrkästi kenellekään. Asiakkaiden vahva päihtymystila voi olla vertaisten sanojen mukaan joskus haastavaa ja sosiaalisista taidoista koettiin tällöin olevan hyötyä:

*Joutuu oleen tekemisissä kyl monenlaisten ihmisten kanssa ja joskus siinä pitää osata käsitellä niitä ihmisiä kanssa et asiat pysyy hoidossa silleen.*

Vertaiset kertoivat, että joskus haastetta vertaisena toimimiselle saattoi aiheuttaa vertaisen oman tilanteen ja voinnin huononeminen.

Henkilökunta oli huomionnut myös vertaisuuden haasteeksi sen, että asiakkaat sekoittivat vertaiset usein työntekijöihin. Osan vertaisista koettiin myös tekevän "työnsä" melkein liian tunnollisesti ja henkilökunta olikin huolissaan vertaisten voimavaroista. Henkilökunta koki myös, että vastuun antamisessa vertaisten kohdalla tulee olla tarkka, koska liiallinen vastuu voi myös aiheuttaa vertaisille stressiä ja hämmennystä. Tällöin myös vertaisen ja henkilökunnan roolit voivat hämärtyä vertaisen omassa mielessä. Henkilökunta ymmärsi myös hyvin vertaisten häpeään ja retkahdukseen liittyviä tekijöitä.

*On luvannu tulla vuoroon ja on ratkennu ryypäämään ja sitten hävettää hirveesti että kehtaanko mä tulla mutta me aina korostetaan sitä että tää ei oo mitään pakkoa että vapaaehtoisuuteen.*



Henkilökunta on pyrkinytkin luomaan vertaisten keskuuteen ilmapiiriä, ettei epäonnistuminen haittaa, eikä siitä rangaista. Henkilökunta toivoo vertaisen ilmoittavan, mikäli ei pääse sovittuna päivänä, mutta he ymmärtävät kyllä, että päihdeongelmasta toipumiseen kuuluu retkahduksia.

Henkilökunta toi esille asian, joka voi aiheuttaa haasteita sekä vertaisille että henkilökunnalle. Monet vertaiset käyvät päiväkeskuksessa myös asiakkaana omien vertaistehäviönsä lisäksi, jolloin henkilökunnalle saattoi olla vaikeaa hahmottaa onko vertainen paikalla asiakkaana vai vertaisena. Sekä henkilökunnan että vertaisten haasteeksi nimettiin yhteisistä asioista keskustelu sekä yhteisen päätöksen teko.

**Vertaistoiminnan merkityksestä** kysyttäessä vertaiset kokivat, että vertaisuudella on iso merkitys Stoori & Sallin toiminnalle ja asiakkaille. He kokivat, että asiakkaiden on helppo lähestyä heitä ja kertoa elämäntilanteestaan, koska heillä on samoja kokemuksia samoista asioista. Osa vertaisista myös ajatteli, että asiakkaiden voi olla helpompi lähestyä vertaista, kuin henkilökuntaa. Vertainen voi myös nähdä asiakkaan tilanteen selvemmin ja ohjata henkilökuntaa antamaan oikeanlaista tukea. Osa vertaisista koki, että asiakkaat näyttävät arvostustaan vertaisia kohtaan usein. Tämä saattoi näkyä esimerkiksi vertaisen "puolustamisena" henkilökunnalle, tervehtimisellä, kehumisella sekä suorina kiitoksina.

Henkilökunnan kokemus vertaisuuden merkityksestä päiväkeskuksen toiminnalle ja sen asiakkaille oli hyvin yhtenevä. Suurin osa henkilökunnasta koki, että vertaiset ovat "korvaamaton apu" ja heidän puuttumisensa näkyi työn määrän lisääntymisenä. Haastattelussa todettiin, että Stoori & Sallin toiminnan tulee pyöriä kuitenkin täysin henkilökunnan työpanoksella. Vertaisten koettiin tuovan iloa ja lisäarvoa yhteisön toimintaan. Henkilökunnan mukaan vertaiset pystyvät luomaan asiakkaisiin erilaisen suhteen kuin henkilökunta, he voivat olla ikään kuin "keventäjinä" henkilökunnan ja asiakkaiden välillä. Vertaisten koettiin saavan välittömämmin ja helpommin kontaktin asiakkaisiin ja heidän tiedetään tavoittavan myös sellaisia ihmisiä, jotka he voivat ohjata päiväkeskuksen palveluiden piiriin tarvittaessa.

*Meille on vertainen tuonut lääkäriin sellaisen, joka ei itse tulisi mutta vertaisen saattamana tuli meille lääkäriin, tosi vakaviakin tilanteita missä on oikeasti ollut jo henki kyseessä niin vertaisten avulla on tällöinen ihminen päässy vaik lääkäriin.*

Vertaisten siis todettiin madaltavan kynnystä omalla toiminnallaan. Henkilökunta myös arveli asiakkaiden pitävän vertaisia helpommin lähestyttävänä, koska heillä on samantaisia elämäkokemuksia kuin asiakkailla.

Henkilökunta arvioi vertaisuuden merkitystä heille itselleen ja työnsä. Vertaisen voimavarojen lisääntyminen vertaistoiminnan myötä koettiin antavan tyydytystä ja jaksamista toimia omassa työssä.

*Sellasta et kun huomaa et ihminen todella haluaa vaan niinkun ylöspäin eteenpäin niin se antaa motiivia tälle työlle.*

Vertaistoiminta on paljolti sidottua henkilökunnan työtehtäviin ja henkilökunta kuvasikin vertaisten "työpanoksen" keventävän heidän työtaakkaansa ja kiirettä sekä mahdollisesti keskittymisen "perustyötehtävien" lisäksi muihin asioihin, kuten hallinnollisiin asioihin ja "paperitöihin". Henkilökunta oli erittäin tyytyväinen vertaisten työpanokseen ja he kokivat voivansa luottaa vertaisiin.

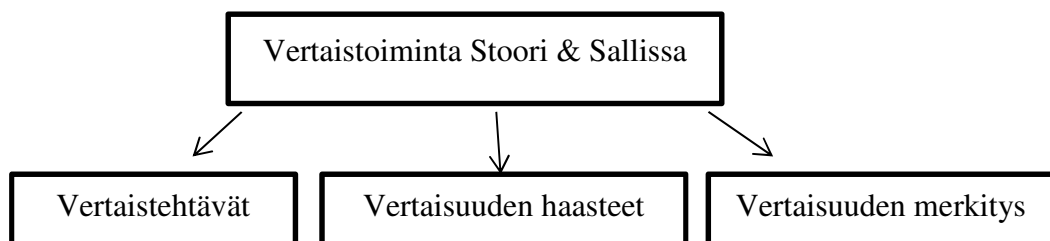
Vertaisille Stoori & Salli on tärkeä sosiaalinen kohtaamispaikka, jossa olla ihmisten kanssa tekemisissä. Vertaistoiminnan koettiin antavan kaivattua rytmiä elämään ja arkeen. Vertaistoiminnassa mukana olo sai lähtemään liikkeelle ja joillakin se oli myös rajoittanut päihteiden käyttöä. Yksi tärkeä motiivi toiminnassa mukana ololle oli vertaisten mukaan saada konkreettista tekemistä päiviin. Stoori & Sallin palveluiden ja vertaistoiminnan koettiin auttaneen omassa elämäntilanteessa. Vertaisuuden merkitys näkyi myös osalla vertaisista siinä, että he olivat vertaistoiminnan kautta päässeet tekemään työharjoittelua päiväkeskukseen. Vertaisuus oli siis myös konkreettisesti vienyt elämässä eteenpäin.

Sen lisäksi että henkilökunta koki vertaistoiminnan korvaamattomaksi toimintamuodoksi Stoori & Sallissa, he nostivat esiin sen vertaisia kuntouttavan merkityksen. Haastattelut kokivat vertaisten saavan toiminnasta iloa, voimaa sekä itsevarmuutta oman elämän hallintaan. Henkilökunta ajatteli, että vertaistoiminta antaa vertaisille mielekästä tekemistä ja onnistumisen kokemuksia, joiden kautta vertaisille voi herätä ajatuksia ja toiveita paremmasta tulevaisuudesta. Vertaiselle voi toiminnan myötä nousta halu lähteä katkaisu- tai korvaushoitoon ja kuntoutukseen, ja mahdollisesti näiden kautta kuntoutta-

vaan työtoimintaan, työharjoitteluun, opiskelemaan tai jopa töihin tulevaisuudessa. Eri-tyisesti nuorien vertaistoimijoiden kohdalla henkilökunta korosti eteenpäin menemisen tärkeyttä, mutta ketään ei tähän painostettu vasten tahtoa. Enemmänkin henkilökunta koki, että on heidän tehtävänsä tarjota erilaisia vaihtoehtoja vertaisten oman toimintakyvyn, voimavarojen sekä kiinnostuksen mukaan. Vertaistoiminnasta siis hyötyvät päiväkeskuksen asiakkaat, henkilökunta sekä erityisesti vertaiset itse. Toiminnan merkittävyyttä perusteltiin myös sillä, että vertaistoiminnan myötä kuntoutunut on yhteiskunnallisesti sekä yhteisöllisesti merkittävä asia.

Henkilökunta koki vertaistoiminnan onnistuneen siinä, että useampi vertainen oli vertaistoiminnan myötä jatkanut eteenpäin koulutukseen tai jopa työelämään. Eräs vertainen oli lähtenyt Stoori & Sallista Helsingin Diakoniaopiston valmentavaan koulutukseen, jonka myötä hakeutunut lähihoitajaopintoihin ja sen jälkeen töihin. Päiväkeskuksessa oli myös tutkimuksen tekohetkellä vertaisia, jotka olivat päässeet Kelan tukemaan työtoimintaan eli suorittivat työharjoittelua päiväkeskuksessa. Henkilökunta toi haastattelussa esiin ajatuksen, että Helsingin Diakonissalaitoksen muiden yksiköiden, jossa vertaistoimintaa ollaan kehittämässä, henkilökunta ja vertaiset voisivat tulla jopa tutustumaan Stoori & Sallin vertaistoimintaan. Päiväkeskuksen vertaistoimijat voisivat itse esitellä tehtäviään ja henkilökunnan kanssa yhdessä kertoa toiminnasta. Henkilökunta kuitenkin painotti sitä, että vaikka heillä on hyvä tunne toiminnasta, tulee sen kehittämiseen jatkossa panostaa.

Alla olevaan KUVIOON 1. on koottu Vertaistoiminta Stoori & Sallissa pääteeman jakautuminen vertaistehtävien, vertaisuuden haasteet ja vertaisuuden merkitys yläluokkiin.



KUVIO 1. Vertaistoiminta Stoori & Sallissa

## 6.2 Henkilökunnan työnkuva Stoori & Sallissa

Opinnäytetyöni kannalta oli mielenkiintoista kartoittaa, mikä on vertaisten käsitys **henkilökunnan työstä** ja **haasteista** Stoori & Sallissa ja että eroaako se henkilökunnan ajatuksista. Vertaiset toivat vahvasti esiin henkilökunnan roolin järjestyksen ylläpitäjinä ja tilanteiden rauhoittajana. Vertaiset kuvailivat monipuolisesti niitä henkilökunnan tarjoamia palveluja ja työtehtäviä, joita he olivat itse hyödyntäneet. Muiden työtehtävien kuvailu jäi melko yleiselle tasolle, eivätkä kaikki vertaiset välttämättä tienneet tarkalleen mitä kaikkea henkilökunnan työtehtäviin kuuluu päiväkeskuksessa tai sitten he eivät vain tuoneet ajatuksiaan esiin.

Kysyessäni yhteisössä olevien työntekijöiden työtehtävistä, sain vertaisilta monenlaisia vastauksia. Osa koki, että henkilökunta vaikuttaa yhteisössä siltä, että *"he vain istuvat tekemättä mitään"*. Henkilökunnan kontaktin ottoon asiakkaisiin sekä yleensäkin *"olemiseen"* vaikutti vahvasti vertaisten mukaan se, kuka henkilökunnasta oli yhteisövuorossa. Toisen henkilökunnan jäsenen kerrottiin pitävän lukua asiakkaista, kun toinen hoiteli *"juoksevia"* asioita esimerkiksi vaatevarastolle. Osa vertaisista kuitenkin koki, että yhteisössä on tärkeää olla henkilökuntaa pitämässä järjestystä. Henkilökunta kertoi yhteisössä työskentelyn suurimmaksi haasteeksi sen, että asiakkaiden on hyvin vaikea ymmärtää miksi henkilökuntaa on oltava tietty määrä paikalla, ja että vertaiset eivät voi paikata henkilökuntaa. Henkilökunnan odotetaan olevan yhteisössä mahdollisimman paljon myös vertaisten takia. Vertaiset kertoivat henkilökunnan tarjonneen apuaan esimerkiksi vaikeissa asiakastilanteissa, ja henkilökunta oli korostanut, ettei vertaisten tarvitse sietää asiakkailta asiatonta käytöstä.

Henkilökunta kuvaili konkreettisten työtehtäviensä lisäksi varsin monipuolisesti työnkuvaansa. Henkilökunnalla on vastuu päiväkeskuksen toiminnasta ja he ovat paikalla *"asiakkaita ja vertaisia varten"*. Henkilökunnan toiminta lähtee siitä, että asiakkaiden hyväksi pyritään tekemään mahdollisimman paljon. Henkilökunnan työtteen tulee olla joustavaa sekä ammatillista haastavimpienkin asiakkaiden kanssa. Henkilökunta mainitsi tärkeäksi asiaksi myös työyhteisön sisäisen yhteneväisyyden ja avoimen ilmapiirin. Asiakkaiden todettiin haastavan usein henkilökunnan välistä vuorovaikutusta sekä sitä millaiset normit henkilökunta on toiminnalleen asettanut.

*On hirveen tärkeätä et meillä on toimiva vuorovaikutus ja meillä on niinkun yhteinen visio siitä et miten tässä edetään ja jos ei sitä ole just sillä hetkellä niin sit me ollaan valmiita siitä keskustelemaan.*

Henkilökunta koki, että heidän tulee keskinäisellä vuorovaikutuksellaan antaa mallia vertaisille ja asiakkaille. Tärkeä osa työnkuvaa on myös vertaisten ohjaaminen, joka kuuluu jokaisen työntekijän vastuulle. Henkilökunnan tulee antaa aikaa ja huomioita vertaisille sekä oppia huomaamaan yksilöllisesti missä vertaisten jaksamisen rajat menevät, ja mitä keneltäkin voidaan vaatia ja missä toisaalta pitää "löysätä". Sekä vertaisten että henkilökunnan todettiin olevan yksilöitä ja erilaisia, ja myös henkilökemiat toimivat eri tavalla ihmisten kesken. Henkilökunnan kuitenkin kuuluu ottaa kontaktia kaikkiin vertaisiin tasapuolisesti, seurata heidän jaksamistaan sekä tarjota mahdollisuutta keskusteluun.

Haastatteluista nousi esiin henkilökunnan rooli rajojen asettajana, mutta myös vertaisten ja asiakkaiden kannustajana sekä itsetunnon kohottajana. Henkilökunta koki vertaistehävät hyvänä keinona valaa uskoa vertaisiin; että he osaavat ja pystyvät moniin asioihin. Henkilökunnan mukaan yhtenevät linjaukset rajaamisesta ja toimintavaoista helpottavat henkilökunnan työtä sekä asiakkaiden kohtaamista. Jokaiselle henkilökunnan jäsenelle kuuluu myös niin sanottujen työn "perustehtävien" hallitseminen. Terveysneuvonta sekä palveluohjaus ovat sosiaali- ja terveyden huollon ammattilaisten vastuualueita, mutta muut työtehtävät ovat kiertäviä joten kaikkien on ne hallittava. Kaikki työntekijät ovat saman arvoisia kouluarvoon katsomatta.

Henkilökunta koki omana vastuunaan yhteistyösuhteessa sen, että asiakkaita ja vertaisia kohdellaan samanarvoisesti ihmisinä. Henkilökunnan vastuuna on ymmärtää päihderiippuvuuden erityistekijöitä ja nähdä ihmiset päihderiippuvuuden takana. Tärkeää on ammatillinen suhtautuminen ja tasapuolinen kohtaaminen kaikkien asiakkaiden kanssa. Henkilökunnan vastuulla on se, ettei omalla toiminnallaan suosi ketään tai suhtaudu asiakkaisiin eriarvoisesti. Asioiden puheeksi ottaminen sekä vuorovaikutukseen panostaminen on jokaisen työntekijän vastuulla. Työntekijät huolehtivat myös toiminnan normeista, sekä työyhteisön yhtenevistä linjauksista, joilla luodaan asiakastyöhön "struktuuria".

Henkilökunta toi esiin kehittämisedean siitä, että vertaistoiminnalle voitaisiin nimetä henkilökunnasta vastuuhjaaja, jonka vastuulla olisi huolehtia että vertaispalaverit, työnohjaukset, virkistyspäivät, perehdytyksen organisointi ynnä muut vertaistoimintaan liittyvät asiat toteutuisivat ja niistä tiedotettaisiin tarpeeksi. Vertaistoiminnan ohjaaminen on tähän asti ollut yhteisvastuullista toimintaa.

Henkilökunta toi esille, ettei heille kuulu asiakkaiden elämäntapojen arvostelu. Henkilökunnan työhön ei kuulu puuttua asiakkaiden välisiin asioihin tai riitatilanteisiin päiväkeskuksen ulkopuolella. Kenenkään raitistaminen ei ole työn itseisarvo, vaan raitistumisessa tuetaan mikäli asiakas näin itse haluaa. Apua tarjotaan terveyden edistämisen ja haittojen vähentämisen näkökulmasta. Helsingin Diakonissalaitoksen arvot pohjautuvat kristilliseen arvomaailmaan, mutta uskontoa ei henkilökunnan mukaan tule "tuputtaa" kenellekään. Järjestyksen pito on toiminnallisen yhteisön toimintana osa henkilökunnan työnkuvaa, mutta silläkin on rajansa:

*Me ei voida olla poliiseja täällä. Et liiallisuuksiin meneminen ei kuulu henkilökunnan tehtäviin.*

Henkilökunta kuvasi monipuolisesti **haasteita**, joita he kohtaavat työssään. Asiakkaiden todettiin haastavan työntekijöitä paljon päihteidenkäytöllään, sekä usein aggressiivisella käytöksellään. Päihteidenkäyttäjät ovat taitavia manipuloimaan ja testaamaan henkilökunnan yhteneväisyyttä. Tämän takia henkilökunta ei saa tuoda omia keskinäisiään ristiriitoja esille, tai lähteä asiakkaiden mukaan arvostelemaan ketään. Asiakkaiden kovaääninen ja uhitteleva käytös on kovan elämän opettamaa ja henkilökunnan on opittava näkemään asiakkaitensa kovan pinnan alle sekä heidän esittämänsä roolin taakse. Henkilökunta kertoi, että työtä tehdään omalla persoonalla, jonka takia henkilökunta joutuu työssään hyväksymään ja suvaitsemaan monenlaisia asioita sekä asiakkaita. Asiakkaat ovat myös hyvin erilaisia; osa tarvitsevia ja paljon aikaa sekä huomiota vieviä, osa hiljaisia ja vetäytyviä, vaikka avun tarve olisi suuri ja ilmeinen. Tämän takia henkilökunta koki kontaktin ottaminen asiakkaisiin erittäin tärkeäksi osaksi työnkuvaa.

Henkilökunta on matalan kynnyksen periaatteen vuoksi koko ajan läsnä yhteisössä. Päiväkeskuksen pienissä tiloissa se merkitsee sitä, että henkilökunta työskentelee jatkuvasti asiakkaiden ja vertaisten "silmien alla" ja heidän toimintaansa tarkkaillaan. Henkilökun-

ta kertoikin päihteiden käyttäjien aistivan ja vaistoavan todella hyvin henkilökunnan ilmapiirin ja mielialan. Päihteiden käyttäjät näkevät teeskentelyn läpi heti, joten henkilökunnan on elintärkeää pystyä selvittämään asiat keskenään sekä ammatillisesti. Henkilökunnan haastatteluista ilmeni, että työntauottaminen unohtuu välillä. Tällöin koko työpäivä vietetään asiakkaiden kanssa. Henkilökunnan on myös huomioitava salassapito ja vaitiolovelvollisuus säännökset työssään.

Haastatteluissa henkilökunta eritteli kokemiaan haasteita vertaisten kanssa. Henkilökunnan kokema alituinen kiire työssään aiheutti haastetta siihen, että vertaisia muistetaan huomioida riittävästi. Vertaisten hyvin erilaiset elämäntilanteet, voimavarat, toimintakyky sekä kuntoutumisen tavoitteet aiheuttavat henkilökunnalle haastetta. Vertaistehtäviä halutaan jakaa tasapuolisesti ja vertaisia muutenkin kohdella tasavertaisina. Henkilökunnan mielestä tasa-arvoisuuden toteuttaminen vertaistoiminnassa ei ole kuitenkaan niin yksinkertaista:

*Vaikka olis kuinka hienoa ajatella et me tasa-arvoisesti tehdään kaikille sama niin se ei olekaan tasa-arvoinen kun se on jollekin liian vaativaa ja toiselle ei riittävän haastavaa. Se on yks haaste ja sit se että avaa vertaisille tätä ymmärrystä tähän että te ootte eri kohdassa siinä kuntoutumisessa..*

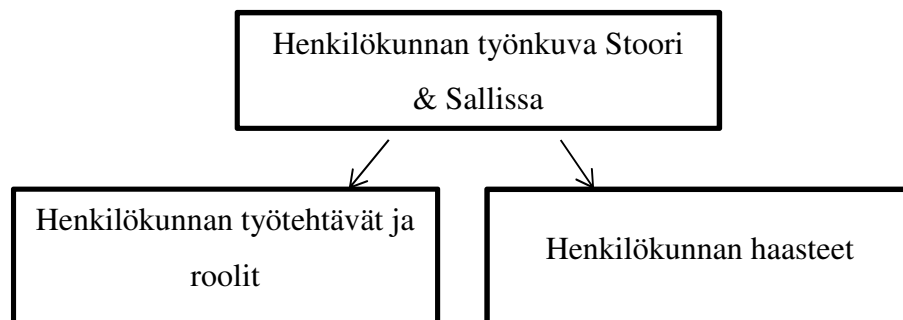
Vertaistehtävien vuorojen väheneminen koettiin henkilökunnan keskuudessa haastavana tilanteena, koska vertaiset olivat reagoineet rajoituksiin melko voimakkaasti. Vuorojen uudestaan jakaminen tasapuolisesti silloin, kun joku vertainen ei saavukaan sovitusti koettiin haastavaksi, ja henkilökunnalla ei ollut siihen ennalta sovittua kaavaa miten toimia. Henkilökunta on joutunut asettamaan rajoja myös vertaistehtävien kestolle. Ennalta sovitusti vertainen voi jäädä tarvittaessa niin sanottuun "tuplavuoroon", jolloin he saavat myös isomman korvauksen. Joskus henkilökunnalle oli tullut tilanteita vastaan, jolloin vertainen oli omasta halustaan ilman sopimista henkilökunnan kanssa jäänyt pidempään tehtäväänsä ja pyytänyt saada tämän vuoksi "tupla" korvauksen. Tämän takia henkilökunta koki, että heidän on pystyttävä rajaamaan vertaistehtäviä joissakin asioissa, jotta yleinen rakenne säilyisi.

Vertaiset arvioivat haastatteluissa, mitä haasteita henkilökunnalla voi Stoori & Sallissa olla, kuten olin pyytänyt aikaisemmin arvioimaan vertaisuuden haasteita. Asiakkaiden

päihtymystilan uskottiin aiheuttavan haasteita. Yhtä mieltä oltiin siitä, että haasteita varmasti on, mutta niiden nimeäminen oli vaikeaa. Vertaiset kokivatkin, että henkilökunnan näkökulman hahmottaminen on vaikeaa.

*Jaa-ah. Tottahan toki niitä on mutta ehkä niitä ei ite nää sillai..*

Alla olevassa KUVIOSSA 2. on vielä koottu Henkilökunnan työnkuva Stoori & Sallissa pääteeman rakentuminen.



KUVIO 2. Henkilökunnan työnkuva Stoori & Sallissa

### 6.3 Vertaisten ja henkilökunnan yhteistyö

Jokaisella vertaisella on nimetty **omaohjaaja**. Omaohjaajan toimenkuvaan kuuluu tarjota 30 minuutin keskusteluaika kerran kuukaudessa. Omaohjaajatyömuoto oli aloitettu loppuvuodesta 2013, mutta suurin osa vertaisista kertoi, että omaohjaajakeskusteluja oli ollut vain yksi tai kaksi sen jälkeen. Mahdollisuutta näihin oli kyllä henkilökunnan puolelta tarjottu, mutta lopullinen keskustelun pyytämisen vastuu oli jätetty vertaisten harkittavaksi. Kaikki vertaiset eivät olleet varmoja kuka heidän nimetty ohjaajansa on. Vertaisten kokivat omaohjaajuuden olevan tällä hetkellä pitkälti "nimellistä".

Vertaiset toivat esiin, että omaohjaajakeskustelu voisi olla myös vähemmän "virallinen" eli kysyttäisiin säännöllisesti mitä kuuluu, ja tarvitsisiko vertainen apua jossain, eikä välttämättä sen pidemmälle keskustelulle olisi tarvetta. Omaohjaajat oli pyritty jakamaan siten, että ihmisten väliset henkilökemiat otettaisiin huomioon. Vertaiset olivat sitä mieltä, että he haluaisivat esittää toiveen omaohjaajasta, kun tällä hetkellä henkilökunta oli tehnyt päätökset. Juuri henkilökemioiden koettiin olevan ratkaisevaa siinä,



miten läheiseksi omaohjaajasuhde voisi muodostua. Vertaiset olivat kyllä tietoisia, että he eivät ole sidottuja omaan ohjaajaansa, vaan he saavat itse valita, kenen työntekijän kanssa keskustelu tuntuu luontevimmalta.

Henkilökunta koki pääasiassa omaohjaajuuden toimivana, koska vertainen saa oman harkintansa mukaan lähestyä myös ketä tahansa henkilökunnan jäsentä. Henkilökunta tiedosti hyvin henkilökemioiden merkityksen luottamuksellisen suhteen luomisessa. Omaohjaajien nimeämisessä henkilökunta olikin pyrkinyt huomioimaan juuri henkilökemioita mahdollisimman tarkkaan. Omaohjaajuuden perimmäinen tarkoitus on heidän mukaansa ollut siinä, että omaohjaajan vastuulla olisi hieman tarkemmin seurata vertaisen vointia ja kysellä kuulumisia säännöllisesti ja toki tarjota harkinnan mukaan enemmänkin kahden keskistä keskusteluaikaa. Omaohjaajuuden haasteeksi henkilökunta mainitsi sen, että tavoitteena olisi jakaa ohjaajuus tasapuolisesti henkilökunnan kesken niin, ettei yhdelle kasaantuisi liikaa vertaisia.

**Vertaispalaveri** järjestetään vertaisille ja henkilökunnalle yhteisesti kerran kuukaudessa. Vertaiset kokivat, että palavereissa voi puhua rehellisesti ja jakaa mielipiteitä henkilökunnan kanssa. Monet vertaiset kokivat ujuden takia helpommaksi kertoa asioitaan toiselle vertaiselle, joka toimii kokouksissa vertaisten "äänitorvena". Käsiteltävät asiat kirjataan ylös, ja palaverissa käydään läpi myös edellinen pöytäkirja, tosin vertaisten mukaan se vain luetaan läpi. Auki jääneisiin asioihin ei aina palata, ja vertaiset kokivat, että tehtyjen päätösten toteuttaminen tapahtuu vaihtelevasti. Suurimmaksi ongelmaksi vertaiset kertoivat, ettei puhuttujen asioiden toteuttamisvastuuta määritelty tarkasti kenellekään henkilökunnasta. Usein vaikka toteuttamisvastuu oli nimettykin, saattoi asia unohtua.

*Kovasti puhutaan asioista, mutta ne kyllä jää sitten ja unohtuu..*

*Saa vastauksia tai saa pyöreitä vastauksia. Tai sitten jos jotakin asiaa päätetään, niin mä kuittasinkin siihen perään et "Niin jääks nää taas pöytäkirja tasolle?"*

Vertaiset olivat yhtä mieltä siitä, että päätösten toteuttamiseen tulisi jatkossa panostaa, eli valita henkilökunnasta esimerkiksi tiettyä päätöstä eteenpäin vievä vastuuhenkilö, ja toteutumista valvottaisiin palaamalla siihen seuraavassa kokouksessa. Vertaiset myös toivoivat, että henkilökunta huolehtisi osaltaan päätösten toteutumisesta, eikä niistä

huomauttaminen jäisi vertaisten vastuulle. Vertaiset pitivät tärkeänä sitä, että luvut asiat toteutuisivat, ja erityisesti päätösten toteutusvastuuseen panostettaisiin. Vertaiset toivoivat henkilökunnan jakavan keskenään toteutusvastuita ja siten, että toiminnalla olisi enemmän eteenpäin vievä suunta.

Henkilökunta korosti vastauksissaan, että kaikkien työntekijöiden toivotaan osallistuvan vertaispalavereihin. Aikaisemmin vertaispalavereita oli pitänyt vain osa henkilökunnasta. Vertaispalavereista oli myös päätetty yhdessä niin, että niitä pidetään kerran kuukaudessa, kuun viimeisenä torstaina. Haastatteluissa henkilökunta arvioi vertaispalavereiden toimivuutta vuorovaikutuskanavana. Vertaispalavereiden sisältö vaihteli laajasti osanottajien ja käsiteltävien asioiden määrän mukaan. Henkilökunta koki, että vertaiset pystyivät vaihtelevasti tuomaan esiin heitä mietityttäviä asioita. Useassa vastauksessa kävi ilmi, että vertaiset voivat olla ujoja keskustelemaan palaveritilanteissa ja henkilökunta koki hyvänä sen, että vertaisissa löytyi niin sanottuja kaikkien vertaisten "*ääni-torvia*", jotka pystyivät tuomaan esiin asioita muiden puolesta.

Henkilökunta on pyrkinyt rohkaisemaan vertaisia siihen, että vertaispalaverit ovat juuri oikea paikka jakaa tunteita. Henkilökunnan toimintaa ja yhteistyön sujumista on lupa kritisoida erityisesti silloin, jos vertaiset kokevat tullessa väärinkohdeksi yhteisössä. Usein vertaiset ovat palaveritilanteessa melko hiljaisia, ja käsittelyä vaativista asioista saatetaan puhua vasta palaverin ulkopuolella. Henkilökunta korostikin, että vertaiset saavat ehdottaa asialistalle käsiteltäviä asioita, joihin voidaan palata esimerkiksi seuraavassa kokouksessa. Henkilökunta käsittelee vertaisasioita lisäksi omissa palavereissaan, joten vertaispalaverien merkitys on palvella juuri vertaisten ja henkilökunnan yhteistyötä ja vertaisia koskevia päätöksiä.

Haastatteluissa kartoitettiin miten **tiedottaminen** tapahtuu vertaisten ja henkilökunnan välillä. Osa työntekijöistä koki tiedotuksen kulkevan hyvin. Käyttöön oli hiljattain otettu mobiiliviestipalvelu, jonka kautta muistutukset palavereista voidaan laittaa kätevästi tekstiviestillä kaikille vertaisille. Lisäksi henkilökunta yrittää aktiivisesti muistutella vertaisia tulevista asioista ja tapahtumista. Henkilökunta mainitsi myös sen, että välillä vertaiset saattavat olla hieman sekaisin informaation määrästä, kun tiedotteita ja muistutuksia laitetaan niin vertaispalavereista, yhteisöpalavereista, työnohjauksesta sekä tulevista tapahtumista ja koulutuksista. Osa henkilökunnasta kertoi tiedonkulkemisessa ole-

van myös haasteita, kun henkilökunnan välillä ei kaikki tieto kuljekaakaan ja joissain tilanteissa henkilökuntakin saa asioista tietoa viimetinkaan.

Tärkeänä asiana tiedonkulun kannalta pidettiin vertaisten osallistumista vertais- ja yhteisöpalavereihin. Henkilökunnalla oli myös ajatus, että vertaiset voisivat jakaa tietoa keskenään, jos joku ei pääse paikalle. Vertaisten puolelta informointia pidettiin suotavana esimerkiksi niissä tilanteissa, kun vertainen ei olekaan tulossa sovituille vuoroille. Henkilökunta toi kuitenkin esiin ymmärryksensä siitä, että vertaisilla ei välttämättä ole esimerkiksi puheaikaa tai rohkeutta ilmoittaa, ettei ole tulossa. Tämän takia sitä ei pidetty pakollisena, mutta ilmoittamiseen rohkaistiin.

Vertaiset kokivat, että ilmoitukset esimerkiksi tulevista vertaispalavereista tai muista heitä koskevista asioista saattoivat tulla edellisenä tai jopa samana päivänä ja tämä aiheutti ongelmia. Kaikki vertaiset eivät olleet saaneet vastikään käyttöön otettuja mobiiliviestimuistutuksia ja niiden koettiin tulevan yleensä liian myöhään. Vertaiset kokivat viimeingan ilmoitukset hieman loukkaavina, ikään kuin ei olisi huomioitu, että heillä voi olla muuta tekemistä noina ajankohtina. Tiedottamisen ongelmat aiheuttivat turhautumista. Osa vertaisista taasen koki, että viime aikoina tiedottaminen oli hieman parantunut, joten oli hyvin yksilöllistä miten asia koettiin. Tiedottaminen oli toisaalta vertaisten mielestä kääntynyt jopa huvittavaan suuntaan:

*Et kaiken näköset kissanristiäiset kyllä viestiketjuun saapuu.*

Henkilökunta ja vertaiset mainitsivat tärkeänä tiedon välittymiskanavana myös päiväkeskuksen yhteisökokouksen, mutta siellä käsitellään koko päiväkeskuksen asioita, eikä vertaistoiminnan asioita.

Kysyin haastateltavilta yhteistyön **ilmapiiristä** ja **osapuolten kohtaamisesta**. Vertaisten ja henkilökunnan yhteistyön syvyys ja kanssakäymisen määrä vaihteli paljon sen mukaan, missä tehtävässä vertainen toimi. Pyykkilän ja terveysneuvonnan vertaiset viettävät ison osan vertaistehtävästään fyysisesti syrjemmässä päiväkeskuksen perällä. Henkilökunnan kanssa ei tällöin tullut vertaistehtävän aikana oltua niin paljon tekemisissä, vaan esimerkiksi terveysneuvonnan kaapilla kanssakäymistä oli lähinnä asiakkaitten kanssa. Vertaiset olivat tottuneet hoitamaan tehtävänsä itsenäisesti, joka samalla

aiheutti sen, että kommunikointi henkilökunnan kanssa saattoi jäädä päivän aikana vähäiseksi.

Vertaiset kertoivat ajatuksiaan siitä, miten henkilökunta tällä hetkellä kohtaa vertaiset sekä millainen ilmapiiri vertaisten ja henkilökunnan välillä on. Melkein kaikki vertaiset kokivat, että vertaisten ja henkilökunnan ilmapiiriin oli tullut muutosta huonompaan lähikuukausien aikana. Ilmapiirin muuttuminen sekä aistittiin että huomattiin. Ilmapiirin huononeminen näkyi vertaisten mukaan siinä, että henkilökunta ei tervehtinyt vertaisia entiseen tapaan heidän tullessaan päiväkeskukseen. Vertaiset arvelivat henkilökunnalla olevan keskinäisiä erimielisyyksiä ja tulehtuneet välit, jotka johtivat kiristyneeseen ja tympeään ilmapiiriin, joka tarttui helposti myös vertaisiin. Joillakin vertaisilla tämä oli vaikuttanut siten, että oli tullut välillä negatiivisia ajatuksia vertaistoimintaan tuloa kohtaan. Tympeä suhtautuminen näkyi heidän mukaan myös joskus esimerkiksi niin, että vertaisen myöhästyttyä hieman sovitusta ajasta, oli vertainen kokenut henkilökunnasta huokuneen paheksuntaa häntä kohtaan. Vertaiset epäilivät, että osa henkilökunnasta on väsähtänyt työssään ja sen vaikuttavan kohtaamiseen. Joskus vertaisten kehitysehdotuksiin oli suhtauduttu vähättelevästi ja jopa negatiivisesti vastaan väittäen, mutta vertaiset ymmärsivät henkilökemioidenkin vaikuttavan joskus siihen, että väärinymmärryksiä syntyy.

Henkilökunnan vastuiksi ilmapiirin ja kohtaamisen osalta nimettiin erityisesti se, että he huomioisivat vertaisia kysymällä välillä, että "mitä kuuluu?" Vertaiset toivoivat henkilökunnan panostavan heidän sekä asiakkaiden kohtaamiseen pienillä asioilla, kuten tervehtimällä ja ottaa sen verran aikaa kiireisestä työstä, että kerkeäisi kysäistä vertaiselta silloin tällöin kuulumisia. Henkilökunnan kiire ymmärrettiin, mutta heiltä toivottiin pientä huomiointia vertaisia kohtaan:

*Yks työntekijä kyllä näkee jo oikeestaan mun ilmeestäni et mulla ei oo asi-  
at nytte. Sit jos kerkii, sekin on täällä sitten et jos kerkii, niin ohimennen  
kysästä, et hei onks sulla kaikki asiat kunnossa?*

Henkilökunnan myös toivottiin huomioivan vertaisten vointia ja mielialaa matalammalla kynnyksellä osana jokapäiväistä työtä

*Jos mä jään juttelemaan jonkun kanssa niin sitten voi kyllä kuitata, et joo kyl mä oon huomannukki et sä oot ollu vähän väsyneen näkönen jo pidemmän aikaa, mut ei siihen tartuta sillon, sekin on sellainen pienoinen epäkohta, koska onhan tässä työntekijät oppinut meidät tuntemaan.*

Kysymykseni siitä, miten vertaiset kohtaavat henkilökunnan oli vertaisille huomattavasti hankalampi vastata. Osa vertaisista ei osannut vastata tähän ollenkaan. Osaltaan koettiin, ettei asiallisella keskustelulla ollut saavutettu vastetta henkilökunnassa siten että vertaisia olisi kuunneltu, joten joskus vertainen oli joutunut turvautumaan "*kiroiluun, tappeluun ja huutamiseen*". Vertaiset kokivat, että yhteistyötä ja ilmapiiriä voitaisiin kehittää panostamalla yhdessä tekemiseen:

*olis tietenkin ihan jees että et vois käyttää niinkun sellasta ME TEHDÄÄN semmosta yhteistä, että tuntuis niinkun siltä että tässä ollaan kaikki yhteen hiileen puhaltamas*

Henkilökunta arvioi myös kohtaamiseen vaikuttavia tekijöitä omasta ja vertaisten näkökulmasta. He kertoivat, että vertaisten on hyvä ymmärtää, että hekin ovat ihmisiä vaikka ovat ammattilaisia, eivätkä hekään voi "*rakastaa kaikkia*", mutta henkilökunnan on silti pyrittävä kohtaamaan ihmiset tasapuolisesti. Henkilökunnan tulisi pyrkiä kohtaamaan asiakkaat ja vertaiset ilman "*hienoja titteleitä*" samanarvoisina ihmisinä. Henkilökunta myös painotti kohtaavansa ihmiset tuomitsematta, ja esimerkiksi vertaisille ei haluta pitää "*nuhdesaarnoja*" heidän elämäntilanteensa vaihdellessa, vaan kaikki halutaan ottaa "*avosylin*" vastaan. Henkilökunta ei voi olla varma, mitä kaikkea ihminen on elämässään kokenut, joten heidän tulee nähdä asiakkaiden roolien taakse. Tärkeää on ymmärtää niiden tekijöiden raskaus, jotka ovat vaikuttaneet asiakkaan nykytilanteeseen. Henkilökunnan astauksista kävi ilmi myös se, että vertaisille on tärkeä osoittaa sitä mielihyvää ja arvostusta, jota heidän toimintansa työyhteisössä herättää.

Vertaisten puolelta kohtaamiseen vaikuttaa henkilökunnan mukaan paljolti vertaisen persoonallisuus ja rohkeus. Toisten vertaisten koettiin olevan aktiivisempia; he tulevat keskustelemaan ja kysymään vertaistehtävistä sekä muista asioista henkilökunnan kanssa. Jotkut vertaiset hoitavat tehtävänsä niin rutiinilla, etteivät he niihin asioihin tarvitse henkilökunnalta tukea. Vertaiset pitivät myös henkilökunnasta joitakin lähestyttävimpinä kuin toisia. Henkilökunnan mukaan parhaat "palaverit" vertaisten kanssa syntyivät usein "*spontaanisti*" jokapäiväisen keskustelun yhteydessä. Uuden työntekijän kokemus

vertaisten kohtaamisesta oli positiivinen, eli häneen oli suhtauduttu erittäin hyvin ja ikään kuin "hyväksyty laumaan". Vertaiset myös auttoivat käytännön asioissa, jotka olivat uudelle työntekijälle vieraampia. Henkilökunta arvioi että vertaiset kohtaavat henkilökunnan ihan kiitettävästi tervehtimällä ja olemalla kontaktissa. Henkilökunta arveli kuitenkin, että kaikilla vertaisilla ei välttämättä ole kovin paljon kokemusta yhteisöllisestä päätöksentekokulttuurista, joka aiheuttaa haasteita ja saattaa näkyä asenteissa henkilökuntaa ja yhteisten asioiden päättämistä kohtaan.

Henkilökunta koki ilmapiirin heidän ja vertaisten välillä ihan hyväksi ja yhteistyösuhteen pääasiassa toimivaksi. Henkilökunta toi yhtenevästi esille sitä, että koska he ovat kaikki erilaisia ihmisiä ja persoonallisuuksia sekä vertaiset että työntekijät, tulee ristiriitoja esiin välttämättä. Avointa keskustelua sekä yhdessä selvittämisen ilmapiiriä korostettiin. Henkilökunta toi esille, että vertaisten ja henkilökunnan välille toivottaisiin vielä avoimempaa vuorovaikutusta sekä luottamuksen ilmapiiriä, joiden avulla voitaisiin vielä monipuolisemmin ratkoa ongelmia. Toiminnan kehittämisen kannalta olisi oleellista, että kaikilla olisi yhtä paljon tahtoa ja taitoa saada keskustelua aikaiseksi sekä tuoda esiin näkemyksiään ja kehittämis ehdotuksiaan.

Vertaiset eivät juuri osanneet nimetä, onko vertaisilla ja henkilökunnalla yhteisiä **pelisääntöjä**. Osa oli sitä mieltä, ettei pelisääntöjä ollut määritelty lainkaan. Osalle vertaisista salassapitosäännöt oli kerrottu puutteellisesti vertaistoiminnan alussa, jolloin säännöt joutui oppimaan kantapään kautta. **Perehdytyksen** vertaistehtäviin koettiin olevan puutteellista. Useampi vertainen kertoi saaneensa perehdytyksensä toiselta vertaiselta tai että perehdytystä ei ollut juuri annettu. Vertaiset kertoivat oma-aloitteisuuden vaikuttaneen niin, ettei tehtävään juuri perehdytty. Tämän takia aluksi vertaistoiminnassa toimiminen koettiin epävarmaksi. Henkilökunnan reaktiot virheiden ja sääntörikkomusten tapahtuessa koettiin tämän takia jopa kohtuuttomiksi:

*Mut sitten ollaan sormella kyllä osoittamassa, et hei sä oot tehny virheen vaikka ei perehdytystä..*

Vertaiset toivoivat, että henkilökunta osaisi huomioida erityisesti vertaisten erilaisia luonteenpiirteitä siten, ettei arempaa ja kokemattomampaa vertaista jätettäisi epävarmuuteen vertaistehtävän hoidossa, vaan jokainen saisi riittävästi tukea heti alusta asti. Vertaiset kokivat tarvitsevansa ensisijaisesti suullista perehdytystä henkilökunnalta teh-

tävien hoitamiseen. Myös Stoori & Sallin toiminnasta kertominen koettiin tärkeäksi osaksi perehdytystä. Perehtyneisyys päiväkeskuksen palveluihin ja henkilökunnan työnkuvaan ilmeni myös siinä, etteivät kaikki olleet varmoja mitä kaikkea toimintaa Stoori & Sallissa on tarjolla. Osa vertaisista oli osallistunut vertaisena kaapeli yhteisövalmennuksen, joka oli ollut hyödyllinen perehtymisväline.

Henkilökunta kertoi vertaistoiminnan pelisääntöjen kiteytyvän vertaissopimuksessa (LIITE 4) mainittuihin asioihin. Vertaisten haastatteluissa vertaissopimus ei tullut millään tavalla ilmi. Tämä voi johtua siitä, että sopimuksen kohtien läpikäyminen oli ollut puutteellista tai vertaiset eivät olleet mieltäneet sopimuksen kohtia yhteisiksi pelisääntöiksi. Henkilökunta kuvasi, että vertaistehtävän suorittamisen aikana vertaiselta vaaditaan raittiutta. Tästä poikkeuksena on ulkotyö. Vertaisia sitoo toimessaan vaitiolovelvollisuus kuten henkilökuntaakin.

Muina pelisääntöinä henkilökunta piti sitä, että olisi suotavaa että vertainen ilmoittaisi heille, mikäli pitää taukoa vertaistehtävistä. Vertaistehtävien uudelleen jaon takia henkilökunta arvostaisi ilmoittamista myös silloin, kun vertainen jää pois yksittäisistä sovitusta vertaisvuoroista. Tärkeänä pidettiin myös osallistumista yhteisiin kokouksiin, kuten vertaispalavereihin ja koko talon yhteisökokoukseen viikoittain. Yhteisökokouksen aikana henkilökunta keskeyttää työtehtävänsä ja osallistuu kokoukseen, ja tätä odotetaan siksi myös vertaisilta. Henkilökunta mainitsi samoin kuin vertaiset, että vertaisilla on oikeus kertoa henkilökunnalle päiväkeskuksessa tapahtuvista sääntörikkomuksista, mutta heillä ei ole siihen velvollisuutta.

Henkilökunnan haastatteluissa ilmeni, että kaapeliyhteisövalmennuksen osana oli kehitetty infopaketti, jossa esitellään kattavasti päiväkeskuksen toimintaa sekä kerrotaan Diakonissalaitoksen organisaatiosta toiminnan taustojen selvittämiseksi. Tavoitteena infopaketilla oli ollut se, että vertaiset pystyisivät hahmottamaan sitä kokonaisuutta, jossa he vertaistehtäviään suorittavat. Henkilökunta koki tämän olevan tärkeää vertaisten perehtymiselle. Terveysneuvonnan vertaisille oli henkilökunnan mukaan joskus pidetty niin sanottua Lyhty-valmennusta, jonka tarkoituksena oli perehdyttää vertaiset terveysneuvonnan erityispiirteisiin ja toimintatapoihin.

Henkilökunta kertoi vertaisen perehdytyksen vastuun riippuvan siitä, minkä palvelun alueella hän vertaistehtäväänsä alkaa suorittaa. Keittiövastaavan vastuulla on perehdyttää ruoan tarjoiluun, tiskaukseen sekä siistimistehtäviin, kun taas terveysneuvonnan vertaisen perehdyttää terveysneuvonnassa työskentelevä työntekijä. Mitään strukturoidumpaa perehdytysmenetelmää ei ole tai sovittua perehdytysrunkoa, joten tästä syystä vertaisten perehdytys voi olla hyvin vaihtelevaa. Mikäli vertainen on päiväkeskuksessa työharjoittelussa, kuuluu hänen kokeilla kaikkia vertaisten työtehtäviä ja perehtyä niihin. Tarkoituksena on löytää vertaiselle itselleen kokemus siitä, minkälainen työ- tai opiskelutoiminta häntä voisi jatkossa kiinnostaa.

Henkilökunta kertoi vertaistoimintaan kuuluvan myös Stoori & Sallin ulkopuolista koulutusta ja muihin yhteistyötahoihin tutustumista. Opinnäytetyön tekoaikana osa vertaisista oli osallistumassa Stop Huumeille ry:n ja Vety-verkoston järjestämään koulutusviikonloppuun, jossa eri alojen toimijat ja yhdistykset esittelevät vertaistoimintaansa. Keväällä 2014 päiväkeskuksen vertaiset olivat erään työntekijän kanssa vierailleet vertaismessuilla ja vertaisten osanotto oli ollut runsas. Vertaisille myös pyrittiin tiedottamaan erilaisista toiminnoista ja tapahtumista, joihin he voisivat oman mielenkiintonsa ja voimavarojensa mukaan osallistua. Vertaisilla on mahdollisuus osallistua yhdessä päiväkeskuksen asiakkaiden ja henkilökunnan kanssa kaapeliyhteisövalmennukseen, jonka tarkoituksena on voimaannuttaa palvelun käyttäjiä sekä uudistaa sosiaali- ja terveysalan ammattilaisuutta.

Henkilökunnan toivottiin panostavan perehdyttämiseen siten, että perehdyttämisessä olisi nimetty henkilö, jonka vastuulla olisi uuden vertaisen tehtäviin ohjaaminen ja sääntöjen ja vastuiden läpikäyminen. Joillakin vertaisista oli tullut kokemus, että heitä kohdeltiin kuin henkilökuntaa ja vaadittiin samanlaista työpanosta. Tästä esimerkkinä vertaiset kokivat, että nykyään keittiössä joutui usein sekä tiskaamaan, että tarjoilemaan ruokaa, joka aiheutti kiirettä. Vertaisten kokemus oli, ettei henkilökunta ole aina kiinnostunut hoitamaan perustehtäviä kuten esimerkiksi tiskaamista.

Haastatteluissa vertaiset kertoivat mielipiteensä siitä, tarvitsisiko henkilökunta koulutusta tai perehdytystä vertaisten ja vertaistoiminnan ohjaamiseen. Vertaiset olivat sitä mieltä, että olisi tärkeää että henkilökunnalla olisi yhtenevä käsitys vertaistoiminnan luonteesta. Vertaiset toivoivat henkilökunnan ymmärtävän sen, että jokainen heistä tekee



vertaistehtäväänsä omien voimavarojensa mukaan, eivätkä he ole päiväkeskuksessa työntekijöitä. Tässä yhteydessä he toivat myös ilmi sen, että henkilökunnalla tulisi olla ymmärrys siitä mitä vertaisilta voi ylipäättänsä vaatia tai että vertaistehtävät eivät ole samoja, kuin henkilökunnan työtehtävät.

*Välillä tulee sellainen tunne et ei, et mähän oon niinkun puoleks työntekijä täällä..*

Vertaiset ehdottivat, että erityisesti uusille päiväkeskuksen työntekijöille olisi tärkeä kertoa mikä vertaisuuden tarkoitus Stoori & Sallissa on. Henkilökunnalta toivottiin myös yhteneväistä ymmärrystä vertaisuuden erityispiirteistä ja vertaisten voimavaroista tässä yksikössä.

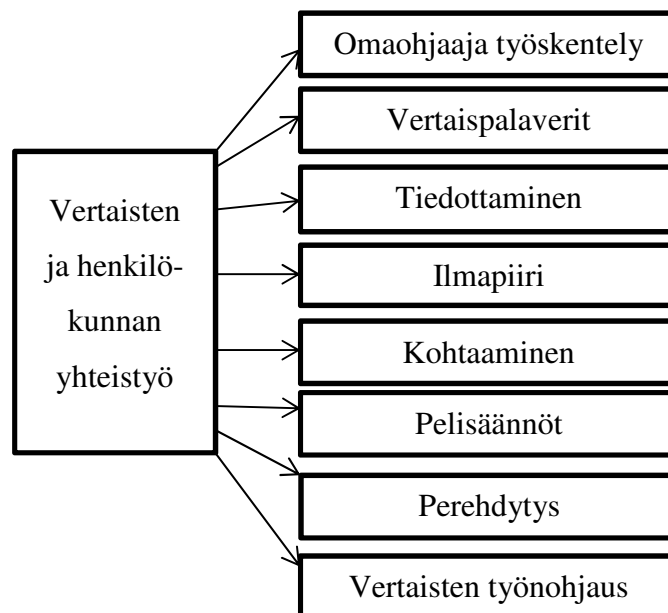
Henkilökunta toi haastatteluissaan ilmi hyvin samanlaisia ajatuksia kuin vertaiset. Vastauksissa korostettiin, että henkilökunnalla on oltava yhtenevä käsitys siitä, että vertaiset ovat kuitenkin heidän asiakkaitaan ja heitä ei voi velvoittaa hoitamaan tehtäviään henkilökunnan tavoin. Henkilökunnan on ymmärrettävä ja huomioitava vertaisten muuttuva toimintakyky. Henkilökunta koki myös, että heidän tulisi parantaa perehdytyskäytäntöjä ja olemalla enemmän "hereillä" uusien vertaisten suhteen. Henkilökunnassa uusi työntekijä toi ilmi, että perehdytykseen olisi hyvä sisällyttää tietoa vertaistoiminnan perusteista ja siitä mitä vertaistoiminta päiväkeskuksessa on ja mitä vertaisten ohjaaminen vaatii henkilökunnalta. Henkilökunnan olisi tärkeää esitellä vertaistoiminta työmuotona niin uusille työntekijöille, vertaisille kuin opiskelijoillekin. Henkilökunta oli pyytänyt vertaisia kirjoittamaan omat vertaistehtäviensä kuvaukset ylös ja suunnitteilla oli vertaistoiminnan kansio, jossa olisi kaikkien luettavissa kirjallista materiaalia vertaistoiminnasta Stoori & Sallissa.

*Kansiossa olis tää tieto mistä me puhumme yhteispalaverissa ja työnkuvaukset ja sääntöjä ja mitä asioita tarvitsee tietää.*

Stoori & Sallin vertaisille järjestetään omaa **vertaisten työnohjausta**. Siitä vertaiset toivat esiin positiivisia kokemuksia. Työnohjaajasta pidettiin ja työnohjaajan avustuksella oli saatu purettua sellaisia asioita ja tapahtumia, jotka olivat vaivanneet mieltä ja oloa jo pitkään. Vertaiset kertoivat että työnohjauksen tulisi olla kuukausittain, mutta vertaisten mukaan tämä ei ollut aina toteutunut ja tätä pidettiin turhauttavana. Osa ver-

taisista kertoi päässeensä työnohjaukseen vain harvoin sen ajankohdan takia. Työnohjauksen ajankohtia ei myöskään ilmoitettu vertaisten mielestä tarpeeksi ajoissa. Henkilökunta piti vertaisten omaa työnohjausta todella merkittävänä. Ulkopuoliselle ihmiselle luottamuksella puhuminen koettiin vertaisuuden kannalta hyödyllisenä. Vertaisten oli myös mahdollista ryhmässä vaihtaa ajatuksiaan toiminnasta ilman henkilökuntaa, jolloin puhuminen voi olla vapautuneempaa, ja asioita uskalletaan käydä läpi syvemmin. Henkilökunta kertoi saaneensa vaikutelman, että vertaiset pitivät työnohjaajasta ja odottivat tapaamisia.

Alla olevaan KUVIOON 3. on eritelty mistä yläluokista Vertaisten ja henkilökunnan yhteistyöteema koostuu.



KUVIO 3. Vertaisten ja henkilökunnan yhteistyö

#### 6.4 Matalan kynnyksen merkitys

Opinnäytetyöni näkökulmasta oli tärkeä kartoittaa sekä henkilökunnan että vertaisten näkökulmia siitä, miten matala kynnyks konkreettisesti näkyy Stoori & Sallin palveluissa, sekä miten se vaikuttaa henkilökunnan työhön ja vertaistoimintaan. **Henkilökunnalle matala kynnyks** merkitsi sitä, että ketään ei rajata päiväkeskuksen palveluista ulos taustojen vuoksi. Päiväkeskuksen palvelut on kohdennettu syrjäytyneille, syrjäyty-

misuhan alla oleville sekä asunnottomille ja päihdeongelmallisille. Henkilökunta toivoo palveluiden tavoittavan juuri näitä ihmisiä, mutta päiväkeskuksessa käy myös paljon ikääntyneitä sekä yksinäisiä ihmisiä. Kenenkään taustoja ei aleta kyselymään vaan kaikki toivotetaan tervetulleiksi sellaisina kuin he ovat.

Matala kynnyks näkyy Stoori & Sallissa vertaisten mielestä parhaiten siinä, että asiakkaat saavat tulla paikalle omana itsenään ja päihtyneenä. Heidän mielestään oli tärkeää, että jokaiselle suodaan oikeus olla siten kuinka haluaa ja annetaan mahdollisuus levähtää ilman painostusta ja vaatimuksia. Matala kynnyks näkyi vertaisten mukaan myös siinä, että henkilökunta on näkyvästi paikalla koko ajan. Vertaiset kokivat hienona, että yksikön esimies viettää paljon aikaansa yhteisössä ja asiakkaiden keskuudessa

*Hyvä että on esillä, et sillä pääsee sit huomattavasti paremmin syvemmälle niinkun koko tähän systeemiin.*

**Matalan kynnyksen palveluista** vertaisilla oli erilaista kokemusta paljolti sen mukaan, mikäli he olivat itse hyödyntäneen palveluita, sekä sen mukaan missä vertaistehtävässä he toimivat. Vaatevaraston ja suihkun osalta vertaiset arvioivat, että asiakkaiden tarve ja tarjonta kohtaavat hyvin. Vertaiset kertoivat myös terveysneuvonnan palveluiden ja avun olevan laajaa niin fyysisen kuin psyykkisen hoidon tarjonnan saralla ja henkilökunta koettiin tällä alueella asiantunteviksi. Henkilökunnalla oli terveysneuvonnasta samankaltaisia ajatuksia, eli he kokivat toiminnan tavoittavan tarvitsevia. Monia terveysneuvonnan asiakkaita ei oltu hoidettu perusterveydenhuollossa. Esimerkkinä työntekijät kertoivat, että asiakkaan hakiessa hoitoa perusterveydenhuollosta pistoskohdan tulehdukseen, oli hoito evätty perustellen, että vaiva on "*itseaiheutettu*". Monet päihteiden käyttäjät olivat kokeneet halveksuntaa ja kaltoinkohtelua muualla, joten he käyttivät enää ainoastaan päiväkeskuksen terveyspalveluita.

Stoori & Sallin terveysneuvonnan palveluihin kuuluu myös viikoittainen lääkärin vastaanotto, jonne asiakkaat saavat tulla ilman ajanvarausta. Lääkäri on muina päivinä tavoitettavissa akuuteissa asioissa ja konsultaatiota varten myös puhelimitse. Tärkeänä osana terveysneuvontaa sekä vertaiset että henkilökunta korostivat terveysneuvonnan vertaisen tehtäviä ja toiminta koettiin esimerkillisenä vertaistoimintana. Henkilökunnan sanoin:

*Mä oon ollu niin tosi yllättynyt miten hyvin tää meidän vertaistyö täällä toimii, koska monissa muissa päihdetyöyksiköissä vasta mietitään ollaan*

*vasta niinkuin ajatustasolla siinä et voiko kukaan asiakas edes jakaa mitään pistovälineitä ja tavallaan tosi moni vastustaa sitä että se ei ole mitenkään mahdollista ja tavallaan täällä se koko ajan toimii ja vielä erittäin hyvin.*

Palveluohjauksesta vertaiset mainitsivat, että apua saa sosiaaliviraston kanssa asiointiin sekä asunnon hankintaan. Henkilökunta selvensi, että palveluohjauksen päävastuu on päiväkeskuksessa työskentelevällä sosionomilla, mutta jokaisen työntekijän tulee hallita perusasiat. Henkilökunta pystyy itse vaikuttamaan tähän paljon sillä, kuinka laaja palveluverkoston ja yhteistyötahojen tuntemus heillä itsellään on. Ruokapalvelut ovat iso osa Stoori & Sallin arkipäivää, ja se työllistää suuren osan henkilökunnasta ja monta vertaista päivittäin. Henkilökunta kuvailikin ruokapalvelun toimivan niin hyvin juuri aktiivisten ja ahkerien vertaisten avulla.

Tärkeä asia oli mielestäni selvittää, että miten vertaiset kokevat **matalan kynnyksen vaikuttavan vertaistoimintaan**. Vertaiset hieman hämmästyivät kysymystä, eivätkä he olleet ajatelleet omia tehtäviään erityisemmin matalan kynnyksen kannalta, koska matala kynnyks on niin oleellinen osa toimintaa. Matala kynnyks näkyi heidän toiminnassaan siinä, että Stoori & Sallissa voi kohdata käytännössä ihan minkälaisia asiakkaita tahansa. Vertaiset kertoivat, että vaikka kohtaamiset voivat olla rankkoja ja asiakkaiden kunto huono, ei asiakasasioita tule yleensä vietyä kotiin murehdittavaksi.

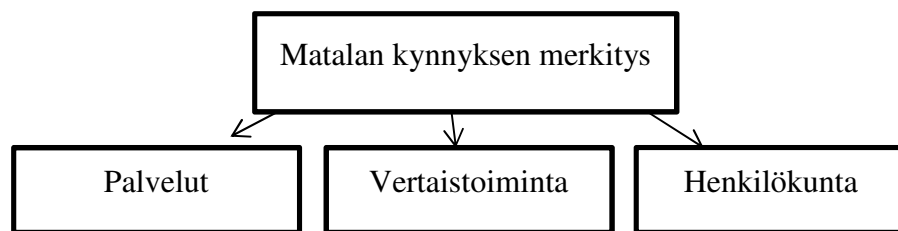
Henkilökunnan mukaan matala kynnyks näkyy Stoori & Sallin vertaisuudessa siinä, että vertaisilta ei vaadita elämäntavan muutosta voidakseen toimia vertaistehtävissä. Vertaisten on mahdollista pitää vapaapäiviä, eikä erityisesti vertaisuuden alussa edellytetä, että vertainen pystyisi sitoutumaan kovin vahvasti toimintaan. Vertaistehtäviin ei edellytetä eikä kysellä aikaisempaa työkokemusta eikä koulutuksia, vaan toimintaan saa tulla oman mielenkiinnon mukaan.

*Siinä on se matala kynnyks, et ei tarvii todistella jotain osaamista kauheesti meille, annetaan mahdollisuus yrittää ja sit autetaan että se onnistuis*

Henkilökunnan mukaan matala kynnyks on monille ihmisille kyllä arvoinen asia ja ainoa paikka, johon heidät hyväksytään sellaisina kuin he ovat eikä ulkoisella olemisella tai aikaisemmilla teoilla ole merkitystä. Henkilökunnalle matala kynnyks heidän työssään merkitsee sitä, että henkilökunta on keskenään samanarvoista koulutuksesta huolimatta

ja jokaisella on oman koulutuksen tai kokemuksen tuomat vastuualueet. Yhteisökokous on myös henkilökunnan keino viestittää ihmisten tasa-arvoisuutta asemaan katsomatta. Jokaisella on oikeus sanoa mielipiteensä ja osallistua yhteiseen päätöksentekoon.

Alla olevaan KUVIOON 4. on koottu Matalan kynnyksen merkitys toiminnalle pääteeman jakautuminen palveluiden, vertaistoiminnan ja henkilökunnan ylälukuihin.



KUVIO 4. Matalan kynnyksen merkitys

## 7 POHDINTA

### 7.1 Tulosten tarkastelu

Jokaisen ihmisen hyvinvoinnille on olennaista tuntee olevansa tärkeä ja tarpeellinen. Vertaistoiminnassa vertaiset pääsevät osaksi isompaa kokonaisuutta, heillä on työyhteisö, jossa jokaisella on oma paikkansa ja roolinsa. Vertaisilla on yhteisiä päämääriä sekä keskenään että ammattilaisten kanssa. Jokainen voi osallistua näiden päämäärien tavoitteluun omien voimavarojen, jaksamisen ja intressien mukaan ja vertaistehtäviä on erilaisia. (Virokannas ym. 2014, 15.) Näin kuvailtiin vertaisten toimimisen motivaatiota ja roolia Osis-hankkeen myötä syntyneessä "Tää on meidän juttu" Päihdetyön vertaistoiminnan oppaassa. Tutkimustulosteni mukaan Stoori & Sallin vertaistoimintaa voitaisiin kuvailla hyvin paljolti samalla tavalla.

Lund (2008, 17) mainitsee tutkimuksessaan Päihdetyön päiväkeskus - Katoava työmuoto vai tärkeä osa palveluketjua, että yksi päihteiden käyttäjien päiväkeskuksen toiminnan kriteeri on, että ne tarjoavat palveluita arjen tukemiseen. Stoori & Sallissa vertaistehtävät ovatkin pitkälti muodostuneet ravitsemus- ja hygieniapalveluiden yhteyteen. Käytännössä vertaisia toimii kaikilla päiväkeskuksen palvelun tarjonnan alueilla lukuun ottamatta palveluohjausta, joka on ammatillista toimintaa. Asumispalvelusäätiö ASPA:n Verkot-projektissa (2007–2010) tuotettiin Vapaaehtoistoiminta osallistaa – opas. Oppaassa mainitaan, että vapaaehtoistoiminnalla, jota myös vertaistoiminta on, ei voida korvata ammattilaisille kuuluvia tehtäviä. Myöskään perustarpeissa avustaminen ei saa olla vertaisten vastuulla. (Laatikainen 2010, 4.) Työntekijät totesivatkin haastatteluissa, että päiväkeskuksen toiminnan on pyörittävä myös ilman vertaisia työntekijä voimin, vaikka vertaisten merkitys on yhteisölle korvaamaton.

Terveysneuvonnan vertaisen tehtävät ovat selkeästi päiväkeskuksessa oma alueensa. Sekä vertaiset että henkilökunta toivat esiin tehtävän erityispiirteitä. Poikkitieteellisessä tutkimuksessa Luottamus ja vapaaehtoisuus terveysneuvontapistetöiminnan onnistumisen edellytyksenä todetaan, että vertaistoiminnan rooli osana terveysneuvontaa kasvaa jatkuvasti ja terveysneuvontapisteissä vertaiset olivat ottaneet vastuualueikseen esimerkiksi ruiskujen ja neulojen vaihdon. Hoitaessaan välineiden vaihdon vertainen myös

antaa henkilökunnalle mahdollisuuden keskustella asiakkaiden kanssa kiireettömämmin. (Arponen ym. 2008, 82.) Henkilökunnalla oli voimakas kokemus siitä, että Stoori & Sallin terveysneuvonnan vertaisuus on esimerkillistä ja että Helsingin Diakonissalaitoksen muut päihdeyksiköt voisivat halutessaan ottaa heistä mallia. Myös A-klinikkasäätiön Linkkiprojektiin osallistuneiden Terveysneuvontapiste Vinkin työntekijöiden mielestä vertaiset soveltuivat hyvin jakamaan puhtaita neuloja ja ruiskuja (Malin-Kaartinen ym. 2008, 56). Henkilökunta koki kokonaisuudessaan vertaistoiminnan toimivan Stoori & Sallissa hyvin ja tulevaisuudessa vertaistoimintaa voitaisiin esitellä esimerkiksi muille Helsingin Diakonissalaitoksen vertaistoiminnan yksiköille. Osis-hankkeen vertaisista halukkaat ovat päässeet pitämään luentoja ja alustuksia seminaareihin ja osallistumaan messuille yhdessä ammattilaisten kanssa (Virokannas ym. 2014, 18). Tämä olisi mielestäni täysin mahdollista myös Stoori & Sallin vertaisille.

Päivi Heimonen (2007, 62) toteaa Sininauhaliiton hankkeen myötä syntyneessä teoksessaan Päiväkeskus mahdollisuutena, että päihdeongelmaisten vertaistoiminta voi toimia niin hyvässä kuin pahassakin, koska päihdeongelmaiset ovat erilaisissa vaiheissa kuntoutumistaan. Vertaistoimijan tukeminen on henkilökunnan vastuulla ja heidän tulee auttaa vertaista oman elämänsä ja vertaisuuden rajaamisessa, jottei kuntoutuminen vaarannu. Stoori & Sallissa vertaistehtäviä oli pyritty jakamaan mahdollisimman tasapuolisesti vertaisten kesken, mutta täydelliseen tasapuolisuuteen on mahdoton päästä. Tämä johtuu siitä, että toiminta on matala kynnyksistä ja jokainen vertainen osallistuu toimintaan omien voimiensa ja toimintakykynsä mukaan ja tämä oli tiedossa kummallakin osapuolella. Stoori & Sallin vertaisista osa on luopunut päihteiden käytöstä ja osa käyttää säännöllisesti edelleen, joten toimintaa on sen takia hyvin vaikea yhdenmukaistaa kaikilta osin, eikä se ole ollut tavoitteenakaan.

Henkilökunta koki vertaisten välillä panostavan vertaistoimintaan jopa hieman liikaa. Virokannas ym. (2014, 22–23) toivat esiin samankaltaisia kokemuksia Osis-hankkeeseen osallistuneilla vertaisilla. Vertaisten motivaatio ja korkea työetiikka johtivat välillä siihen, että auttamisen halu meni oman jaksamisen edelle. Ammattilaisilla onkin vastuu arvioida minkälaiset työtehtävät ovat sopivia kellekin.

Vertais- ja kokemustiedon jakaja antaa omalla esimerkillään toivoa siitä, että oman riippuvuuden kanssa voi selvitä. Vertainen voi antaa myös tärkeitä tietoja ja neuvoja, jotka

voivat auttaa tukea tarvitsevan henkilön terveyden edistämistä. (Vahtivaara 2010, 22.) Tehtävien lomassa vertaisille on luontevaa olla kanssakäymisessä asiakkaiden kanssa ja ottaa kontaktia heihin. Stoori & Sallin henkilökunta ja vertaiset toivatkin esiin konkreettisten vertaistehtävien rinnalla juuri asiakkaiden kanssa kommunikoimisen ja tiedon jakamisen. Henkilökunta mielsi vertaisten roolin myös esimerkin antajina muille asiakkaille. Vertaiset käsittivätkin vertaistehtävien ja -toiminnan merkityksiä konkreettisemmin, kun henkilökunnalla ammatillisuus antoi valmiudet tarkastella vertaistehtävien merkittävyyttä koko päiväkeskuksen toiminnan kannalta.

Osis-hankkeessa vertaiset olivat avainasemassa tavoittamassa sellaisia päihteiden käyttäjiä, joita ei muuten mikään virallinen taho tavoittaisi. Vertaistoiminnan vertaisen tärkeimmäksi rooliksi olikin määritelty siltana ja tiedonvälittäjänä toimiminen päihdemaailmassa elävien ihmisten ja ammattilaisten välillä. Vertaiset pystyvät myös tuomaan olennaista tietoa kentältä ihmisten ongelmista ja tarpeista. (Virokannas ym. 2014, 19.) Samoja asioita tuli ilmi omissa tutkimustuloksissani Stoori & Sallista, eli vertaisten rooli ulottui usein myös omaa vertaistehtävävuoroa pidemmälle, kun hän kohtasi vapaaajallaan päihdemaailmassa eläviä ihmisiä. Vertaisen toimesta oli hoidon piiriin saatu päiväkeskuksessa sellaisia ihmisiä, jotka oli torjuttu kaikkialla muualla ja luottamus virallisia tahoja kohtaan oli mennyt.

Matalan kynnyksen toimipaikat ovat usein asiakkailleen ensimmäinen askel yhteiskunnan palvelujärjestelmässä (Arponen ym. 2008, 83). Stoori & Salli toimii erityisen matalalla kynnyksellä, jolloin kaikki toivotetaan tervetulleeksi. Päiväkeskus on myös sosiaalinen ja yhteisöllinen tapaamispaikka (Heimonen 2007, 18). Tutkimustuloksissani näkyykin vahvasti vertaistoiminnan sosiaalinen merkitys vertaisille. Vertaistoiminta on ollut syy lähteä liikkeelle ja rajoittaa omaa päihteiden käyttöä. Henkilökunta nosti haastatteluissa tärkeäksi asiaksi vertaistoiminnan kuntouttavan vaikutuksen ja mahdollisuudet jatkaa sen myötä esimerkiksi opintoihin, työharjoitteluun tai työelämään. Monelle kiinnittyminen päiväkeskustoimintaan sekä vertaistoimintaan voivat olla ensi askeleita kohti parempaa tulevaisuutta (Heimonen 2007, 61–62).

Vertaiset tunnistivat haasteeksi toiminnalleen mahdollisen oman tilanteen tai toimintakyvyn huononemisen. Kuntoutujasta toimijaksi - kokemus asiantuntijuudeksi raportissa käsitellään kokemusasiantuntijoiden roolia osana Mielen- avain hanketta. Raportissa



todetaan, että kokemusasiantuntijoiden jaksamisen arvioiminen on haaste. Kokemusasiantuntijatoiminnan erityispiirteenä on toimijoiden voinnin ja työkykyisyyden vaihtelevuus. (Falk ym. 2013, 18.) Mielestäni tämä koskettaa myös Stoori & Sallin vertaistomijoita ja henkilökuntaa ja näkyy siellä haasteena. Jotkut henkilökunnasta toivat haastatteluissa esille huoltaan vertaisten jaksamisesta ja voimavarojen riittävydestä. Haastatteluissa ilmeni että liian vastuun koettiin voivan aiheuttaa stressiä ja hämmennystä vertaiselle. Falk ym. (2013, 18) toteavatkin raportissaan, että kokemusasiantuntijoiden rooli on haaste viranomaisverkostossa ja suhteessa asiakkuuteen. Stoori & Sallissa retkahtaminen ymmärretään osaksi kuntoutumisprosessia ja siihen annetaan vertaisillekin mahdollisuus syyllistämättä.

Osa vertaisista koki haasteeksi sen, että asiakkaat eivät välillä pysty ymmärtämään vertaisen roolia päiväkeskuksessa ja että heidät sekoitetaan usein henkilökuntaan. A-klinikasäätiön Linkki-projektiin osallistuneet vertaiset toivat samankaltaisia tuntemuksia esiin. Asiakkaiden oli vaikea hahmottaa heidän rooliaan Vinkissä. Tutkimuksessa haastateltujen Vinkin työntekijöiden mielestä vertaisten oli joskus vaikeaa hahmottaa omaa rooliaan asiakkaan ja vertaistoimijan roolien välillä. (Malin-Kaartinen ym. 2008, 52–53.) Osis-hankkeen vertaiset olivat kokeneet, että heidän roolinsa heidän omissa verkostoissaan voi muuttua, koska kaikkien ei ole helppo ymmärtää vertaisuutta tai luottaa kehenkään ammattilaisten kanssa yhteistyötä tekevään. Vertaiset olivat myös kokeneet voimattomuuden tunnetta auttamisessa, turhautumista ja riittämättömyyttä. (Virokannas ym. 2014, 21.) Stoori & Sallin vertaiset eivät haastatteluissani tuoneet tämän kaltaisia tuntemuksia esiin. Osaltaan ero voi johtua siitä, että Osis-hankkeen vertaiset tekevät itsenäisempää ja suoraa jalkautuvaa auttamistyötä, kun päiväkeskuksen vertaiset toimivat tehtävässä pääasiassa oman kuntoutumisensa tukena.

Ihmisten välinen aito vuorovaikutus ei synny itsestään, vaan siihen on koko työryhmän sitouduttava. Työhyvinvointia voidaan tukea antamalla palautetta, toimimalla vuorovai-  
kutteisesti, arvostamalla ja hyväksymällä erilaisuutta sekä kuuntelemalla toisia. Juoruilu, virheiden korostaminen ja syyllistäminen taas vähentävät hyvinvointia. (Heimonen 2007, 123.) Päiväkeskuksessa haasteeksi oli henkilökunnan puolelta koettu yhteisistä asioista puhuminen sekä yhteinen päätöstenteko henkilökunnan ja vertaisten välillä. Päiväkeskuksessa vertaisten ja henkilökunnan välistä kanssakäymistä ja sen tukemista voidaan mielestäni tarkastella työyhteisön hyvinvoinnin kautta, jolloin vuorovai-

kutukseen panostaminen on oleellista toiminnan sujumisen kannalta. Ammattilaisten on hyvä tiedostaa, että he eivät ole aina välttämättä oikeassa. Tämä vaatii hyvää ammatillista itseluottamusta; ammattilainen säilyttää kasvonsa ja vertaisen arvostuksen, vaikkei aina osaisikaan toimia ja ajatella parhaalla mahdollisella tavalla. Hyvän ammatillisen itsetunnon omaava ammattilainen sietää epävarmuutta, keskeneräisyyttä sekä toimintatapojen tarkastelua vertaisten puolelta. Kysymykset, kyseenalaistamiset ja tasavertaiset keskustelut vertaisten kanssa eivät murra ammatillista identiteettiä. (Virokannas ym. 2014, 32.)

Yhteisöhoitoa noudattavien päihdehoitoyksiköiden henkilökunnan roolit voi nähdä usein järjestyksen ja sääntöjen ylläpitäjänä sekä ammatillinen ohjaajana (Murto 2013, 23). Vertaiset mielsivät Stoori & Sallissa henkilökunnan työtehtävät juuri tästä näkökulmasta. Yhteisössä työskentelyn vertaiset kokivat helposti siten, että henkilökunta istuskelee tekemättä mitään. Toisaalta he ymmärsivät järjestyksen pidon osana työtehtäviä. Yhteisössä työskentelevän henkilökunnan työtehtävä on juuri järjestyksen ja turvallisuuden ylläpito asiakastyön lomassa.

Päiväkeskuksen sisällä toimivat sosiaali- ja terveystalvet luovat siltaa huono-osaisien asiakkaiden sekä ammattilaisten välille (Heimonen 2007, 58). Henkilökunnan työnkuva pitää Stoori & Sallissa sisällään terveydenhuollon sekä palveluohjauksen työmuotoja. Toinen osa henkilökunnan työstä koostuu asiakkaiden perustarpeiden, kuten ravinnon tarpeen ja puhtauden tyydyttämisestä. Stoori & Sallissa toimii kuitenkin tämän asiantuntija-asiakas suhteen rinnalla myös yhteisöllisempään ja asiakkaiden asiantuntijuutta korostava työote.

Recoveryajattelu käsittelee kuntoutumista ja toipumista palvelunkäyttäjän näkökulmasta. Se on kokonaisvaltainen ajattelumalli, jossa korostuu kuntoutujan voimaantuminen sekä osallistaminen. Kuntoutuja on oman toipumisensa asiantuntija ja yksilöllisyyden lisäksi korostuu toivon näkökulma ja erilaisten mahdollisuuksien löytyminen. (Kankaanpää & Kurki 2013, 10.) Stoori & Sallissa henkilökunta toimii pitkälti juuri recoveryajattelun pohjalta työtehtävissään. Vertaistoimintaa voidaan pitää hyvänä esimerkkinä recoveryajattelusta, koska vertainen on aktiivinen toimija ja jakaja passiivisen vastaanottajan sijaan ja tätä henkilökunta korosti haastatteluissaan.

Päiväkeskuksen henkilökunnalla on vertaistoiminnan koordinoimis-, sekä ohjaamisvastuu. Heidän tulee huolehtia vertaistoimijan jaksamisesta, ja vertaistoiminnan vaikutuksesta kuntoutumiseen. Henkilökunta voi joutua työssään rajaamaan vertaisen käytöstä tai esimerkiksi hänen tekevänsä työn määrää. (Heimonen 2007, 61.) Osis-hankkeen ammattilaiset kokivat, että palautetta kuin palautetta pystytään antamaan tai vertaista rajaamaan mikäli yhteistyö sujuu. Pahimmillaan palaute ja rajaus voidaan kokea epäluottamuslauseena, pettymyksenä vertaisen toimintaan tai vertaiseen ihmiseen. Ammattillinen haaste on siinä, miten se tehdään, ja puetaan sanoiksi. Palautteen antamisessa ja erityisesti sen vastaanottamisessa on kyse luottamuksesta. (Virokannas ym. 2014, 29.) Joskus henkilökunta joutuu rajaamaan asiakkaiden lisäksi myös vertaisten käytöstä tai toimintaa Stoori & Sallissa. Vapaaehtoistoiminnassa tärkeää on vapaaehtoisten innostaminen ja kannustaminen (Laatikainen 2010, 44). Rajaamisen ohella henkilökunta koki heidän tehtävänänsä olevan vertaisten kannustaminen ja innostaminen, joka on yksi vapaaehtoistoiminnan ohjaajan keskeinen työtehtävä.

Resurssien vähyys suhteessa asiakastyön vaativuuteen on ammattilaisen näkökulmasta suurimpia vertaistoiminnan kehittämiseen liittyviä haasteita (Virokannas ym. 2014, 29). Tämä osoittautui haasteeksi myös Stoori & Sallin henkilökunnalle. Haasteita aiheuttaa myös asiakkaiden aggressiivinen käyttäytyminen. Kurvin huumeambulanssia sekä Munkkisaaren HIV-palvelukeskusta tutkittaessa todettiin, että matalalle kynnykselle ja asiakaslähtöisyydelle asetetut vaatimukset ovat henkilöstön ja palveluyksikön kannalta rankkoja. Päähtyneet asiakkaat käyttäytyvät joskus hankalasti, ja turvallisuus asioihin tulee kiinnittää riittävästi huomiota. Samoja asiakastyön haasteita kuvasivat tutkimuksessa Munkkisaaren palvelukeskuksen henkilökunta. He olivat kuvanneet asiakkaiden olevan kovaäänisiä ja haistattelut, haukkumiset sekä uhittelut olivat arkipäivää. (Forssén 2005, 47.)

Monilla päihteiden käyttäjillä kaikki tutut ovat päihdeongelmaisia, ja tällöin päihdeyhteisön sosiaalisen kommunikoimisen tavat iskostuvat jokapäiväiseen toimintaan ja näkyvät esimerkiksi puhetyylissä sekä olemuksessa (Arponen ym. 2008, 84). Stoori & Sallissa henkilökunta ymmärsi, että päihteiden käyttäjien roolien ja käytöksen taakse oli opittava näkemään, jotta omassa työssä jaksaa toimia.

Stoori & Sallin vertaisten ja henkilökunnan yhteistyö rakentui pitkälti vertaistoiminnan rakenteiden ympärille. Rakenteita luovat toimijoiden välinen arvostava kohtaaminen sekä koulutus ja perehdyttäminen sekä toimiva tiedottaminen. Yhteiset pelisäännöt ja sopimukset, tasa-arvoinen kohtelu sekä toimijoiden välinen ilmapiiri vaikuttavat toimintaan. Mentorointi ja työnohjaus tukevat vertaistoimijoiden jaksamista. (Myllymaa 2010, 89–92.)

Vapaaehtoisten yhdyshenkilön rooli on keskeinen. Yhdyshenkilön tehtävänä on muun muassa kysyä vapaaehtoiselta säännöllisesti miten tällä menee. Vapaaehtoisella on tärkeää olla tiedossa henkilö, kenen kanssa hän voi halutessaan käsitellä ja kysyä asioita. (Laatikainen 2010, 45.) Henkilökunta totesi vertaistoiminnan ohjaamisen olevan yksi keskeisiä työtehtäviään. Stoori & Sallissa on käytössä omaohjaajuuksien periaate, mutta jokaisen työntekijän vastuulla on ohjata kaikkia vertaisia ja tarjota tukeaan toiminnan suorittamiseen. A-klinikkasäätiön Linkkiprojektissa yhdeksi toiminnan jatko kehitysehdotuksiksi nousi juuri omaohjaaja järjestelmän muodostaminen. Omaohjaajan tehtävänä olisi tukea, motivoida, kannatella ja kannustaa vertaista toiminnassaan. (Malin-Kaartinen ym. 2008, 21.)

Yhteisöllisyyden kokemusta lisää se, että vapaaehtoistoimijoilla on mahdollisuus olla vuorovaikutuksessa toistensa sekä ammattilaisten kanssa. Kuormittavassa ja vaitiolovelvollisuuden sitovassa vapaaehtoistyössä on tärkeää mahdollisuus jakaa toiminnassa heränneitä kysymyksiä ammattilaisten kanssa. (Mykkänen-Hänninen 2007, 64; Virokannas ym. 2014, 23.) Myös Laatikainen (2010, 42) tuo esiin, että yhteiset palaverit ja keskustelu mahdollisuudet ovat vertais- ja vapaaehtoistoiminnan kulmakiviä. Ne ovat hyödyllisiä tilaisuuksia sekä vertaisille että henkilöstölle. Ongelmien ja epäkohtien tullessa esiin olisi vapaaehtoisen hyvä ottaa asia mahdollisimman pian esille henkilöstön kanssa, jotta asia voitaisiin ratkaista rakentavassa hengessä.

Virokannas ym. (2014, 25) mukaan Osis-hankkeen vertaisille pidettiin vertaistiimi jopa yhden tai kahden viikon välein ja tiimejä kuvailtiin vertaisten ja ammattilaisten yhteistyön kulmakiviksi. Se oli sekä tärkeä foorumi informaation vaihtoon, että kuulumisten jakamiseen. Haastatteluiden perusteella Stoori & Sallissa vuorovaikutuskanavina toimivat sekä säännölliset vertaispalaverit että koko päiväkeskuksen viikoittainen yhteisökokous. Vertaiset kokivat palavereissa olevan tilaa keskustelulle, mutta toimintaa haittaa

heidän mukaansa, se ettei sovitut asiat aina etene ja henkilökunta ei muista toimeenpano vastuitaan. Henkilökunta taas toivoo vertaisilta rohkeutta jakaa rehellisesti tuntemuksiin ja kritiikkiä vertaistoiminnasta ja yhteistyöstä. Virokannas ym. (2014, 25) mainitsevatkin Osis-hankkeen yhteistyön kannalta olleen oleellista, että vertaiset ovat kokeneet voivansa antaa palautetta ammattilaisille, myös kriittistä.

Laatikainen (2010, 42) mainitsee, että toiminnalle olisi hyödyllistä toteuttaa pari kertaa vuodessa esimerkiksi kehittämispäivä, jossa eri osapuolet pääsisivät keskustelemaan toiminnasta ja sen kehittämisestä yhdessä. Virokannas ym. (2014, 17) tuovat esiin, että Osis-hankkeessa vertaisilla oli mahdollisuus osallistua ammattilaisen kanssa yhteisiin kehittämis- ja virkistyspäiville. Stoori & Sallin henkilökunta ja vertaiset eivät haastatte- luissaan tuoneet esiin järjestetäänkö vertaisille kehittämispäiviä yhdessä henkilökunnan kanssa.

Jantunen on tutkimuksessaan Osalliseksi tuleminen - masentuneiden vertaistukea jäsen- tävä teoria eritellyt masentuneiden vertaistoiminnassa olevien vuoro-vaikutuksen hait- taavia tekijöitä. Tasavertaista vuorovaikutusta haittaavia tekijöitä ovat jäsenten keski- näinen erilaisuus, vastavuoroisuuden heikkous, ulkopuoliseksi jääminen sekä vuorovai- kutuksen jännittyneisyys. Erilaisuutta voi tuoda elämäntilanteiden sekä persoonan erot. Vastavuoroisuuden heikkous voi näkyä vaikeuksina sanoittaa omia ajatuksia. Ulkopuo- lisuutta voi luoda itse valittu ulkopuolisen tarkkailijan roolin valinta tai keskusteluun osallistumisen hitaus. Jännittyneisyys tarkoittaa sitä, että kaikki eivät pysty jakamaan asioitaan keskenään. Välit voivat tällöin kiristyä ja yhteistyö ei toimi. (Jantunen 2008, 61–62.) Henkilökunta oli Stoori & Sallissa toivonut vertaisten osallistuvan aktiivisesti vertaistoiminnasta keskusteluun. Mielestäni Jantusen erittelemät tasavertaisen vuoro- vaikutuksen haittaavat tekijät ovat tutkimustuloksieni perusteella mahdollisia myös Stoori & Sallin vertaisilla.

Kaunis, sivistynyt kohtaaminen organisaatiossa kaikkien toimijoiden kesken on tärkeätä (Myllylä 2010, 89). Vapaaehtoisten kiittäminen on tärkeää ja tuo vähällä hyvän mielen toiselle. Yhteiset juhlat ja virkistäytymispäivät nostattavat yhteishenkeä. (Laatikainen 2010, 44; Heimonen 2007, 38.) Vertaiset nostivatkin tärkeäksi tekijäksi ilmapiirin kan- nalta toisten tervehtimisen, kuulumisien vaihdon sekä toiminnasta kiitoksen saamisen. Linkkiprojektissa mukana olleet työn tekijät olivat sitä mieltä, että vertaisten virkistys-

toiminta motivoi vertaisia jaksamaan tehtävissään (Malin-Kaartinen ym. 2008, 56). Myös Osis-hankkeen Päihdetyön vertaistoiminnan oppaassa todetaan positiivisen palautteen voiman olevan suuri. Ammatillaiset antoivat hankkeen aikana vertaisille paljon palautetta osoittaen siten arvostusta heidän toiminnalleen. Onnistumisen kokemuksen nostavat itseluottamusta ja vertaiset olivatkin kokeneet tekevänsä arvokasta ja palkitsevaa työtä. (Virokangas ym. 2014, 15–16.) Haastatteluissa ei tullut esiin, järjestetäänkö Stoori & Sallin vertaisille ja henkilökunnalle yhteisiä virkistyspäiviä.

Hyvät työolot, yhteisöllisyys, työn jako, työn organisointi, innovatiivisuus sekä tuki ja palaute ovat vahvan työyhteisön perusteita. Avoin, viestivä ja kannustava ilmapiiri osoittavat jokaiselle työntekijälle tämän tärkeyden yhteisössä ja lisäävät työhenkeä päiväkeskuksessa. (Heimonen 2007, 123.) Stoori & Sallin henkilökunta koki, että heidän keskinäisellä vuorovaikutuksellaan ja työilmapiirillään on suuri vaikutus asiakkaisiin ja vertaisiin. Henkilökunta tiedosti vertaisten huomaavan heti, mikäli työntekijöiden välillä esiintyy ristiriitoja tai kireyttä. Virokangas ym. (2014, 32) ovat asiassa samoilla linjoilla, että kehittämistyössä ammattilaisten keskinäisten välien tulee olla hyvät ja luotamukselliset. Tutkimustulokseni osoittivat, että vertaiset kokivat tutkimuksen teko hetkellä tunnelman olevan päiväkeskuksessa kireä. Ilmapiirin luominen on jokaisen toimijan vastuulla, mutta esimerkiksi johtajalla tai henkilöstöllä on ratkaiseva rooli ilmapiirin muodostamisessa (Myllymaa 2010, 91). Vertaiset ja henkilökunta tiedostivat kummatkin henkilökemioiden vaikutuksen yhteistyössä, mutta yhteisöllisyyden toimintamallien mukaan kaikkien kanssa olisi pyrittävä tulemaan toimeen.

Vertaisten oli haastavaa arvioida omaa kohtaamistaan suhteessa henkilökuntaan. Vertaiset eivät välttämättä miellä itseään aktiivisina toimijoina yhteistyösuhteessa. Jokaisella toimijalla tulisi olla kanavia oman organisaationsa kehittämiseen sekä hänen pitäisi pystyä osallistumaan päätöksen tekoon (Myllymaa 2010, 91). Vertaiset tarvitsevat henkilökunnan tukea ja ohjausta yhteisölliseen toimintaan ja päättämiseen.

Vertaistoiminnassa on hyvin tärkeätä yhteiset pelisäännöt ja tasa-arvoinen kohtelu (Myllymaa 2010, 91). Vertaistoiminnan pelisäännöt on hyvä tuottaa kirjallisiksi pelisäännöiksi, jotka toimivat samalla vertaistoiminnan sopimuksena. "Sanomattomat" sopimukset jättävät yksilölle paljon tulkinnan varaa. Selkeät määräykset odotuksista,

tavoitteista sekä pelisäännöistä auttavat eri osapuolia mieltämään oman roolinsa vertais-toiminnan järjestämisessä sekä toteuttamisessa. (Lehtinen 2010, 62.)

Stoori & Sallissa on käytössä vertaissopimus, joka sisältää toiminnan pelisäännöt. Haastatteluista ilmeni, että jotkut vertaiset kokivat, ettei heille ollut toiminnan alussa esitelty pelisääntöjä tarpeeksi hyvin. Vertaiset eivät haastatteluissa tuoneet esiin vertaissopimusta ollenkaan. Sääntöjen oppiminen kantapään kautta koettiin inhottavana. Vertaiset eivät esimerkiksi saa kertoa toisille asiakkaille keitä päiväkeskuksessa on käynyt vaikka sitä heiltä kysyttäisiinkin. Asiaa ei ole suoraan ilmaistu vertaissopimuksessa näin, joten kaikki vertaiset eivät olleet ymmärtäneet vaitiolovelvollisuuden ulottuvan tämän kaltaisiin tilanteisiin. Virokannas ym. (2014, 12) mainitsevat, että myös Osis-hankkeessa oli vertaisilla käytössä vertaistoiminnan sopimus, joka sisälsi toiminnan pelisäännöt. Työtehtävien aikaan vertainen ei saanut olla päihtynyt. Useammin hankkeen aikana kävi niin, että vertainen passitettiin kotiin väsymyksen, kuin todetun päihtymystilan takia. Selvin pelisääntö vertaistoiminnalle Stoori & Sallissakin on se, että vertaistehtävän suorittamisen aikana tulisi olla päihteetön lukuun ottamatta matalamman kynnyksen tehtäviä ja vertaiset olivat hyvin sitoutuneita tähän.

Yleisiä vertaistoiminnan eettisiä periaatteita ovat vaitiolovelvollisuus, luottamuksellisuus, toisen ihmisen kunnioitus sekä itsemääräämisoikeus. Vertaistoiminnan pelisääntöjen noudattamisen motiivi kasvaa, kun säännöt luodaan yhdessä vertaisten ja henkilökunnan kesken. (Lehtinen 2010, 63–64.) Stoori & Sallissa vertaiset eivät olleet osallistuneet pelisääntöjen luomiseen, joten ne olivat jääneet heille melko pintapuolisiksi. Myllymaa (2010, 91) mainitsee Klubitalotoiminnan standardit hyvänä esimerkkinä yhteisistä pelisäännöistä. Niitä käydään jatkuvasti yhdessä läpi, jotta jokainen yhteisön jäsen ymmärtää mitä ne arjessa tarkoittavat.

Lehtinen (2010, 62) määrittelee artikkelissaan Vertaisen työ - Vuorovaikutuksellista voimaantumista käytännön asioita, joita vertaistoiminnan ohjaajan tulisi huomioida. Vertainen tarvitsee uuden toiminnan opettelemiseen ja sisäistämiseen tukea. Järjestävällä taholla olisi hyvä olla perehdytyskansio, josta uusia asioita voi tarkistaa ja kerrata. Perehdytykseen tulisi myös nimetä tietty henkilö tai työntekijä, jonka vastuulla olisi perehdyttää vertainen käytännön asioihin. Perehdytyksen olisi käytännön tehtävien ohjauksen lisäksi hyvä sisältää keskustelua toiminnan vaatimasta ajasta, korvauksesta sekä

mahdollisuuksista koulutuksiin sekä tukeen. Stoori & Sallissa vertaiset kokivat perehdytyksen olleen riittämätöntä. Ensisijaisesti he kaipasivat henkilökunnan taholta suullista perehdytystä tehtäviinsä. Henkilökunta toi esille, että jonkinlainen vertaistoiminnan kansio oli vireillä, mutta se oli tutkimuksen tekohetkellä vielä alkutekijöissään. Myllymaa (2010, 89) toteaa, että yhtenäisestä prosessimaisesta perehdytyksestä on saatu hyviä kokemuksia, koska silloin perehdytystoiminnalla on nimetty vastuuhenkilö. Stoori & Sallissa vertaisten toiminnassa oleminen on hyvin joustavaa, ja vertaistehtävät eroavat toisistaan melko paljon, joten yhtenäistä prosessimaista koulutusta ei ole ollut vielä tähän mennessä siellä käytössä.

A-klinikkasäätiön Linkki-projektin Lumipallo-koulutus on hyvä esimerkki vertaistoimijoiden strukturoidusta perehdyttämisestä ja kouluttamisesta tehtäviinsä tietyn koulutusmallin mukaisesti. Koulutusmallin kehittämisellä lisättiin vertaistoimijoiden osallisuutta sekä voimaantumista sekä tuotettiin uutta materiaali haittojen vähentämisen liittyvään kehittämistyöhön. Myös uusia vertaistoiminnan malleja kehitettiin osana projektia. (Malin-Kaartinen 2010, 68.) Myös Osis-hankkeen Katuklinikan vertaisista suurin osa oli saanut Lumipallo-koulutuksen tai käynyt materiaalit läpi yhdessä ammattilaisen kanssa. Verna-hankkeessa naisvertaisille tarjottiin neljän kuukauden vertaiskoulutusryhmä, jonka pääasiallinen tarkoitus vertaistoimintaan perehdyttämisen lisäksi oli voimaantuminen. (Virokannas ym. 2014, 14.)

Henkilökunta toi haastatteluissa esiin kaapelivalmennuksen pohjalta luodun infopakettin Helsingin Diakonissalaitoksen ja Stoori & Sallin toiminnasta sekä terveysneuvonnan vertaisten Lyhtyvalmennuksen, joilla on perehdytetty vertaisia toimintaan. Vertaisten haastatteluiden perusteella uskon, että tämän hetkisistä vertaisista kenellekään ei ollut kaapelivalmennuksen infopakettia esitelty, koska perehdyttämistä ei suurimman osan mukaan ollut ollut juuri ollenkaan. Vertaisten haastatteluissa Lyhty-valmennus ei tullut esiin, joten tutkimuksen kannalta jää epävarmaksi, onko kukaan nykyinen vertainen osallistunut näihin koulutuksiin. Ne vertaiset jotka olivat osallistuneet Kaapeliyhteisövalmennukseen kokivat sen palvelleen perehtymistä vertaistoimintaan Stoori&Sallissa. Kaapelivalmennuksen tavoitteena on antaa yhteisön eri toimijoille, kuten henkilökunnalle, palvelun käyttäjille, omaisille, vapaaehtoisille ja vertaisille mahdollisuuksia toimia omien kykyjensä mukaan yhdessä ja se kasvattaa aktiiviseen kansalaisuuteen (Helsingin Diakonissalaitos i.a.c).



Vapaaehtois- ja vertaistoiminnan tulee olla koko työyhteisön yhteinen asia ja se pitää ottaa esille uusien työntekijöiden perehdytyksessä. Työntekijöiden ja vertaisten roolien sekä vastuiden tulee olla selkeät, ja uudelle työntekijälle tulee selvittää vertaistoiminnan erityispiirteet. (Laatikainen 2010, 44.) Sekä vertaiset että henkilökunta toivat haastatteluisaan esille, että vertaistoiminnan kannalta on tärkeää, että henkilökunnalla on yhtenevä käsitys vertaisuudesta sekä sen vaatimuksista. Vaikka kummatkin toivat tämän esiin, oli vertaisilla kokemus että henkilökunta ei ole täysin yhdenmukainen vaatimuksissaan. Osa terveysneuvontapiste Vinkin henkilökunnasta koki vertaistoiminnan käynnistymisen alussa, ettei heillä ollut edes kunnan käsitystä mitä vertaistoiminta on (Mallin-Kaartinen ym. 2008, 43). Uusille työntekijöille sekä opiskelijoille olisi tutkimustulosteni perusteella hyvä antaa kunnan perehdytys vertaistoiminnasta ja sen erityispiirteistä Stoori & Sallissa. Vertaistoimijoiden itsenäinen työote ei saa olla este perehdytyksen ja tuen tarjoamiselle.

Vapaaehtoistoimijoiden on katsottu hyötyvän työnohjauksesta silloin kun he toimivat haasteellisissa tehtävissä tai toimintaympäristöissä. Vaitiolovelvollisuuden takia työnohjaus on ainoa paikka, jossa toimintaan liittyvistä kokemuksista voi keskustella vapaasti. (Mykkänen-Hänninen 2007, 61–62.) Työnohjauksessa vapaaehtois- ja vertaistoimijoita voidaan auttaa näkemään itsensä osansa kokonaisuutta sekä omaa organisaatiotaan (Porkka i.a.). Stoori & Sallin vertaisilla oli positiivisia kokemuksia vertaisten työnohjauksesta ja siellä oli pystytty keskustelemaan asioista, jotka olivat vaivanneet jo pidempään. Haastatteluista kävi ilmi, että vertaisten työnohjauksen tiedottaminen ja järjestäminen ei aina toiminut, eli kaikki vertaiset eivät olleet saaneet tietoa ajankohdasta ajoissa. Työnohjauksen tulisi olla kerran kuukaudessa, mutta osa vertaisista kertoi, ettei tämä aina toteudu. Osis-hankkeessa vertaisille oli myös järjestetty säännöllistä työnohjausta kerran kuukaudessa (Virokannas ym. 2015, 25).

Matalan kynnyksen periaatteet toteutuvat Stoori & Sallin toiminnassa tutkimustulosten mukaan hyvin. Lund (2008, 17) määritteli matalan kynnyksen periaatteiden toteutuvan silloin, kun asiakkaan ei tarvitse sitoutua toimintaan, asiakkuus perustuu anonyymiteettiin, lähetettä ei tarvita ja toimintaan osallistumisesta ei peritä osallistumismaksua. Matalan kynnyksen palvelut kattavat päiväkeskuksessa sekä perustarpeista huolehtimisen sekä terveysneuvonnan ja palveluohjauksen. Arponen ym. (2008, 51) mainitsevat tutkimuksissaan että matalan kynnyksen terveysneuvonta toiminnan onnistumiseen oli

vaikuttanut eniten luottamus. Luottamusta voidaan tarkastella toiminnan järjestäjän taholta, joka oli uskaltanut käynnistää toiminnan. Luottamusta oli tullut henkilökunnalta, joka uskaltaa toteuttaa terveysneuvontatoimintaa. Tärkeimmän luottamuselementin muodostavat asiakkaat, jotka uskaltavat hakeutua palveluiden piiriin ja osoittaa luottamusta henkilökuntaan sekä palvelujärjestelmää kohtaan. Luottamus eri toimijoiden välillä vaikuttaisi olevan kantava voima myös Stoori & Sallin toiminnalle.

Arponen ym. (2008, 139) mainitsevat tutkimuksessaan, että useilla terveysneuvontapisteiden huumeiden käyttäjillä on mennyt luottamus sosiaali- ja terveystalouteen. Monet oli käännytetty palveluiden piiristä, koska he eivät olleet esimerkiksi pystyneet sitoutumaan päihteettömyyteen. Moni oli kokenut sosiaali- ja terveystalouden ammattilaisilta halveksuvaa sekä tuomitsevaa kohtelua. Stoori & Sallissa tavoitteena on mahdollisimman matala kynnyksellä eikä ketään käännytetä pois. Stoori & Sallin henkilökunta toi esille, että osalle asiakkaista päiväkeskus onkin ainoa paikka, jossa heillä on mahdollisuus saada sosiaali- ja terveystaloutta.

Eri päihteiden käyttäjäryhmien on todettu usein karttavan toisiaan sekä tietyn ryhmän miehittämiä palveluyksiköitä. Törmä (2009, 110) toteaa väitöskirjassaan, että Stoorissa asiakkaiden palvelukäyttäytymistä sekä asiakkaiden palveluntarvetta ohjasivat samantapaiset huono-osaisuustekijät. Stoori & Sallissa kulkeminen on vapaata aukioloaikojen puitteissa ja siellä voivat viettää aikaa rinnakkain eri ryhmien edustajat. Suurin osa asiakkaista ymmärsi, että päiväkeskus on monille ainoa ajan vietto- ja palveluiden saanti paikka kadun lisäksi, ja tämän takia suurin osa halusi säilyttää kaikille ryhmille pääsyn päiväkeskukseen. Tuloksissani sekä henkilökunta että vertaiset korostivat sitä, että kaikki asiakkaat ovat tasa-arvoisia, eikä eri käyttäjäryhmien välille tehty eroa.

Matalan kynnyksen periaate näkyy Stoori & Sallin vertaistoiminnassa selvimmin siinä, että vertaistehtävään pääsy ei edellytä päihteettömyyttä, ja toiminta on joustavaa ihmisen oman jaksamisen pohjalta. Myöskään terveysneuvontapiste Vinkin vertaisilta eli helpereiltä ei vaadita sitoutumista päihteettömyyteen. Lähtökohtana toiminnalle on ollut, että helpperi voi tehdä hyvää vaikka käyttääkin huumeita. (Malin-Kaartinen ym. 2008, 31.) Matala kynnyksellä vertaistoiminnassa tarkoittaa myös sitä, että vaikka vertaisilla tulee esimerkiksi olla mahdollisuus käydä koulutuksissa, on heillä mahdollisuus myös

jättää käymättä (Virokannas ym. 2014, 14). Tämä tulee huomioida myös Stoori & Sallin vertaistoimintaa suunniteltaessa, ettei kynnys osallistua vertaistoimintaan nouse.

Murto (2013, 29) toteaa, että yhteisökokous on väline madaltaa henkilökunnan sekä asiakkaiden välistä kuilua ja se lisää luottamusta eri tahojen kesken. Henkilökunta on Stoori & Sallissa tasavertaista sekä keskenään, että asiakkaisiin nähden, kuten yhteisöhoidon periaatteet edellyttävät. Yhteisökokous on sekä vertaisille että muille asiakkaille tärkeä foorumi, jossa he pääsevät osallistumaan konkreettisesti päiväkeskuksen toiminnasta ja asioista päättämiseen.

## 7.2 Johtopäätökset

Ensimmäinen johtopäätökseni on, että Stoori & Sallin vertaistehtävät ovat monipuolisia ja eri elämäntilanteessa oleville vertaisille soveltuvia. Vertaistoiminnalla on suuri merkitys päiväkeskuksen toiminnalle, sen asiakkaille, työntekijöille sekä vertaisille itselleen. Asiakkaat saavat vertaisista esimerkin siitä, että jokaisella on mahdollisuuksia parantaa omaa elämänlaatuaan. Vertaistoiminta voi herättää toiveita kouluttautumisesta, työharjoitteluun pääsemisestä tai työhön pääsystä. Vertaistoiminta siis edistää terveyttä. Päiväkeskuksen henkilökunnalle vertaiset ovat korvaamattomia, ja konkreettisen työn määrä lisääntyisi huomattavasti, mikäli vertaisia ei olisi. Vertaisuuden haasteet olivat eri osapuolille melko selviä, eikä niitä koettu ylivoimaisiksi.

Toinen johtopäätökseni on, että päiväkeskuksen henkilökunnan työnkuva on erittäin monipuolinen ja laaja. Työ on usein kiireistä ja vaatii henkilökunnalta yhteneväisyyttä ja kykyä selvittää keskinäisiä ristiriitoja, jotta päiväkeskuksen ilmapiiri pysyy hyvänä. Haastavan asiakastyön takia henkilökunnan tulee kiinnittää huomiota työhyvinvointiin ja jaksamiseensa erityisen tarkasti. Henkilökunnalla on vertaistoiminnan organisoinnin ja yhteistyön kehittämisen päävastuu. Vertaistoiminnan kannalta tärkeä henkilökunnan rooli on toimia vertaistoiminnan ohjaajina ja erityisesti vertaisten jaksamisesta ja "työhyvinvoinnista" huolehtijana. Henkilökunnalla on myös runsaasti muita työtehtäviä päiväkeskuksessa ja se vaikuttaa myös vertaistoiminnan ohjauksen kehittämiseen.

Kolmas johtopäätökseni on, että vertaistoiminnan rakenteet toteutuvat Stoori & Sallissa monipuolisesti ja yhteistyö rakentuu konkreettisesti juuri rakenteiden ympärille. Vertaiset ja henkilökunta tekevät yhteistyötä konkreettisten työtehtävien lisäksi vertaispalaverissa sekä omaohjaaja työskentelyssä. Yhteiset pelisäännöt, henkilökunnan ja vertaisten välinen avoin kohtaaminen, iloinen ilmapiiri, toimiva tiedon kulku sekä riittävä vertaistoimintaan perehdyttäminen ovat toimivat yhteistyön elementtejä. Vertaisten voimavarojen kannalta tärkeää on heille tarkoitettu työnohjaus. Yhteistyön kannalta oleellista on eri toimijoiden avoin keskustelu ja yhteinen päätöksen teko.

Neljäs johtopäätökseni koskee matalaa kynnystä ja sen merkitystä vertaistoiminnalle. Stoori & Salli on lähes kynnyksetön päiväkeskus ja matala kynnykset ohjaavat toimintaa kaikissa suhteissa. Myös vertaistoiminta toimii matalalla kynnyksellä ja ainoita rajoittavia tekijöitä on vaatimus siitä, että vertaistehtävien aikana ei saa olla päihtyneenä. Käydessäni läpi aikaisempaa tutkimusmateriaalia koskien matalan kynnyksen päiväkeskuksia sekä vertaistoimintaa yhtenä sen toimintamuotona, sekä omien tutkimustulosteni perusteella voin todeta, että Stoori & Sallin vertaistoiminta on melkoisen ainutlaatuista ja erittäin monipuolista päihdetyön kentällä sekä erittäin matalakynnyksistä. Päiväkeskuksen sisällä tarjotaan monipuolista palveluneuvontaa sekä terveystalvuita, jotka tutkimustulosteni mukaan toimivat hyvin asiantuntevan henkilökunnan ansiota. Palvelut myös vaikuttavat vastaavan oikealla tavalla asiakkaitten tarpeisiin.

Johdantoluvussa toin esiin, että Kansallisen mielenterveys- ja päihdesuunnitelman vuosille 2009–2015 puolivälin arvioinnissa mainittiin, että vakiintunutta vertaistoimintaa ei ole kovin paljon, ja toiminta on usein hanke-pohjaista. Opinnäytetyöni myötä voin vahvistaa väitteen omakohtaisesti, koska aiheesta oli vaikea löytää uutta tutkimustietoa. Stoori & Salli on hyvin ainutlaatuinen vertaistoiminnan yksikkö, joka ei kuitenkaan toteuta tukiryhmätoimintaa. Karsin tiedonhausta aiheen rajaamisen takia pois vertaistukiryhmiin liittyvän tutkimustiedon. Olin opinnäytetyöni kannalta kiinnostunut erityisesti päihdeongelmaisten vertaistoiminnasta ja tämän takia rajasin lähteiden ulkopuolelle muita vertaisryhmiä koskevat vertaistoiminnan tutkimukset. Tutkimuksen teon jälkeen kokemukseni on, että Stoori & Sallin kaltainen vertaistoiminta on vielä melko uutta ja marginaalista, joten tutkimuksia ei ole aiheesta tehty. Päiväkeskuksen toiminta edustaa kuitenkin mielestäni voimakkaasti tulevaisuuden työskentelyä, jossa asiakkaat otetaan tasa-arvoisena mukaan yhteistyösuhteeseen suunnittelemaan ja toteuttamaan toimintaa.

### 7.3 Kehittämisehdotukset

Yhteistyön ja vertaistoiminnan kehittämisehdotuksia syntyi runsaasti. Kehittämisehdotusten kohdalla tulee huomioida se, että ne on laadittu haastatteluissani ja muissa tutkimuksissa esiintyneiden tutkimustulosten perusteella. Stoori & Sallin henkilökunnalla ja vertaisilla on lopullinen harkintavastuu siitä, miten ja mitkä ehdotukset ovat toteutettavissa Stoori & Sallissa.

Vertaistehtävien kohdalla kehittämisehdotuksena olisi, että vertaiset voitaisiin jatkossa ottaa tehokkaammin mukaan suunnittelemaan uudenlaisia vertaistehtäviä ja yleensäkin vertaistoimintaa päiväkeskuksessa. Vertaista oli hyödynnetty opiskelijaohjauksessa työparina ja uusi vertaistehtävä voisi olla esimerkiksi sellainen, että vertainen voisi auttaa uusia asiakkaita ja opiskelijoita pääsemään mukaan yhteisöön ja perehtymään perusasioihin. Toiminnan suunnittelun välineenä voisi olla esimerkiksi puolivuositainen yhteinen kehittämispäivä vertaisille ja henkilökunnalle.

Yhteistyösuhde voisi hyötyä siitä, että henkilökunta voisi yhdessä vertaisten kanssa koota tarkat kuvaukset eri vertaistehtävien sisällöistä ja mitä tehtävä konkreettisesti pitää sisällään, jotka voitaisiin liittää vertaistoiminnan kansioon. Tutkimuksen teko hetkellä henkilökunta oli pyytänyt vertaisia itse miettimään tehtäviensä sisältöjä, mutta mielestäni sisältöjä olisi hyvä miettiä yhdessä, koska esimerkiksi vertaisten perehdytyksessä tehtäviinsä ilmeni puutteita. Henkilökunnan tulee jatkossakin pitää huoli vertaisten jaksamisesta ja heillä tulee olla päävastuu päiväkeskuksen töiden hoitamisesta siten, ettei vertaisilla ole sellainen tunne että heitä käytetään työvoimana.

Henkilökunta koki Stoori & Sallin toiminnan esimerkillisenä vertaistoimintana muille Diakonissalaitoksen vertaistoiminnan yksiköille. Tutkimustulosteni perusteella olen asiasta samaa mieltä. Kehittämisehdotus olisi, että sekä henkilökunta että vertaiset voisivat hyödyntää kokemuksiaan ja hyvin rakennettua toimintaa siten, että eri toimijat voisivat tulla tutustumaan toimintaan joko paikan päälle, tai sitten päiväkeskuksesta käytäisiin esittelemässä toimintaa muissa yksiköissä. Tämä vahvistaisi myös vertaisten kokemusta omasta merkityksellisyydestään vertaistoiminnan kehittämisessä ja vertaistoiminnan asiantuntijuuden jakamisessa.

Tällä hetkellä vertaistoiminnalla ei ole konkreettista vastuuhenkilöä henkilökunnasta, jonka vastuulla olisi esimerkiksi vertaistoiminnan perehdytys, kokousten suunnittelu ja tiedottaminen. Toimintaa on toteutettu yhteistoiminnallisella periaatteella. Tutkimustulosteni perusteella kehittämissuositukseksi olisi, että toiminnalle nimettäisiin joko yksi tai kaksi vastuuhenkilöä henkilökunnasta. Käytännössä tämä tarkoittaisi sitä, että vastuuhenkilön tulisi saada käyttää työaikaansa vertaistoiminnan koordinoimiseen, joten tämä tarkoittaisi henkilökunnan sisällä järjestelyjä, jottei yksi ihminen kuormittuisi kohtuuttomasti vertaistoiminnan vetovastuusta muiden töidensä lisäksi. Vertaistoiminnan vastuuhenkilö voisi myös kehittää esimerkiksi toimivampaa systeemiä vertaisvuorojen jakamiseen ja täyttämiseen, koska haastatteluiden perusteella vertaistehtävien määrän rajoittaminen oli aiheuttanut vertaisissa voimakkaita reaktioita.

Vertaistehtävien suunnittelussa on huomioitu vertaisten vaihteleva toimintakyky sekä mahdolliset elämäntilanteen muutokset ja niiden vaikutus toimintaan sitoutumiseen. Henkilökunnan tulee jatkossakin muistaa huolehtia vertaisten jaksamisesta huomioimalla kuulumisia ja vuorovaikutusta osana jokapäiväistä työtä. Tämä voi olla haaste, koska henkilökunnan työ on kiireistä ja kuormittavaa, mutta se on tärkeää vertaisten ja henkilökunnan yhteistyön toimimisen kannalta. Vertaisten haasteena on ollut erottua omassa roolissaan henkilökunnasta. Kehittämissuositukseksi on, että vertaiset muistetaan esitellä ja vertaistoiminnasta kertoa uusille työntekijöille, opiskelijoille ja asiakkaille, jolloin vertaisten rooli vahvistuu koko yhteisössä.

Vertaiset kuvasivat henkilökunnan työtehtäviä varsin yleisellä ja konkreettisella tasolla. Haastatteluiden perusteella syntyi vaikutelma, ettei vertaisten ole helppo ymmärtää mitä kaikkea ammatillisuus ja ammattilaisuus Stoori & Sallissa pitää sisällään. Kehittämissuositukseksi on, että vertaiset voisivat hyötyä siitä että henkilökunta esittelisi työtehtäviänsä perusteellisemmin heille. Kun vertaiset ovat tietoisia mitä kaikkea henkilökunta päiväkeskuksessa tekee ja millaisia palveluita on tarjolla, pystyvät he jakamaan tietoaan myös asiakkaille. Sekä vertaiset että henkilökunta toivoivat vuorovaikutukseen avoimuutta.

Henkilökunnalla on vuorovaikutuksen ylläpitäjän rooli ja heidän tulee omalla toiminnallaan rohkaista myös vertaisia vuorovaikutukseen ja yhteisölliseen päätöksentekoon. Henkilökunta pystyy kehittämään tätä osaa mielestäni siten, että omaohjaajuutta kehite-

tään siihen suuntaan, että omaohjaaja keskusteluja käydään säännöllisesti ja henkilökunta tekee enemmän aloitteita niiden pitämiseen. Keskusteluiden ei tarvitsisi olla virallisia tai pitkiä, mutta henkilökunnan tulisi tarjota mahdollisuutta keskusteluun, koska vertaiset eivät sitä välttämättä osaa tai kykene pyytämään. Omaohjaajien valinnassa voitaisiin huomioida myös vertaisten toiveet, toki siten että lopullinen päätösvastuu on henkilökunnalla, jotta omaohjaajuus jakaantuisi työntekijöille tasapuolisesti. Haastatteluissa nousi omaohjaajuuteen liittyen myös uusi kehittämisidea. Jatkossa päiväkeskuksessa voitaisiin hyödyntää niin sanottua mentorityöskentelyä silloin, kun vertainen lähtee vertaistoiminnan kautta esimerkiksi opiskelemaan. Vertainen voisi halutessaan jatkaa omaohjaajasuhdetta ja keskusteluja, vaikkei olisikaan enää aktiivisesti mukana Stoori & Sallin toiminnassa.

Kiireen ja haastavan asiakaskunnan lisäksi henkilökunnan haasteena on, että he työskentelevät lähes koko ajan "esillä" eli asiakkaiden parissa. Taukoja henkilökunta ei juuri pidä. Jatkossa toiminnan kannalta olisi tärkeää, että henkilökunta pitäisi heille kuuluvat tauot, koska ne parantavat työssä jaksamista ja siten työn motivaatiota ja ilmapiiriä koko päiväkeskuksessa. Vertaisten oli tutkimustulosteni mukaan vaikea hahmottaa myöskään henkilökunnan työn haasteita ja henkilökunnan on hyvä tiedostaa tämä, koska se vaikuttaa eri ryhmien väliseen vuorovaikutukseen ja kommunikointiin.

Vuorovaikutukseen ja kommunikointiin liittyvä tärkeä vertaisten ja henkilökunnan yhteistyömuoto on vertaispalaverit. Kumpikin osapuoli koki, että asioista pystytään puhumaan vertaispalaverissa, mutta myös kehittämiskohtia löytyi. Vertaiset antoivat positiivista palautetta, että vertaispalavereja oli alettu pitämään säännöllisesti ja niihin osallistuu koko henkilökunta. Vertaispalavereja voisi kehittää siten, että palavereissa tehtävien päätösten toteuttamisvastuut tulisi jatkossa sopia tarkemmin ja näiden toteutumisesta olisi hyvä pitää kirjaa. Erityisesti vertaiset kokivat tärkeäksi sen, että yhdessä sovitut asiat todellakin toteutuvat. Vertaisten on myös hyvä mahdollisuuksien mukaan osallistua päiväkeskuksen yhteisökokoukseen, jolloin he tietävät mitä päiväkeskuksessa tapahtuu. Henkilökunta myös toivoi vertaisilta rohkeutta osallistua keskusteluun ja tuoda yhteisissä palavereissa ilmi mielipiteitään.

Vertaistoiminnan onnistumisen kannalta oleellista on riittävä ja toimiva tiedonkulku. Tiedottamiselle on useampi väylä Stoori&Sallissa, joista uusin on mobiiliviestipalvelu,

jonka kautta henkilökunta voi helposti tavoittaa vertaiset. Kaikki vertaiset eivät olleet omien sanojensa mukaan saaneet mobiiliviestejä, eikä henkilökunta vaikuttanut olevan tietoinen tästä. Suurimmaksi ongelmaksi vertaiset kokivat liian myöhään tulevat tiedotukset ja myös henkilökunnan välisessä tiedonkulussa oli välillä ongelmia, kun tieto ei kuljekaakaan eteenpäin, tai se saadaan liian myöhään. Tiedon välittäminen päiväkeskuksessa on selkeästi työntekijöille haastavaa, koska vertaiset ovat eri aikoihin paikalla ja tavoitettavissa. Kehittämisehdotuksena tiedottamiselle voisi olla esimerkiksi seinällä tarpeeksi näkyvillä oleva vertaistoiminnan kalenteri, jossa näkyisivät ajankohtaisimmat tulevat tapahtumat, jolloin vertaiset pystyvät itsekin tarkistamaan heitä koskevia ajankohtia. Tiedottamista voi helpottaa myös se, että sen päävastuu siirtyisi yhdelle työntekijälle, joka on vastuussa vertaistoiminnan koordinoinnista.

Kohtaamisen ja ilmapiirin kannalta tärkeimmiksi asioiksi koettiin pienet teot, kuten tervehtiminen sekä kuulumisten vaihto. Henkilökunnan keskinäinen ilmapiiri vaikuttaa sekä vertaisiin että koko päiväkeskuksen ilmapiiriin. Ilmapiirissä oli vertaisten mukaan ollut tutkimuksen teko hetkellä havaittavissa kireyttä ja henkilökunnan väsymystä, joka voi selittyä useasti esiin tulleeseen henkilökunnan työn hektisyyteen ja kiireeseen. Vertaisten ja henkilökunnan välistä ilmapiiriä voitaisiin kohottaa yhteisillä virkistyspäivillä, tai -toiminnalla. Jokaisen toimijan on myös hyvä tiedostaa, että oma kohtaaminen ja vuorovaikutuksen tyyli vaikuttaa muihin ihmisiin.

Vertaisten tietämättömyys esimerkiksi joistakin henkilökunnan työnkuvista tai yhteisistä pelisäännöistä, voi liittyä vertaistoimintaan perehdyttämisen ongelmiin ja puutteisiin, jotka tulivat haastatteluissa esille. Perehdyttämällä ei ole nimettyä vastuuhenkilöä eikä perehdytystä ole juurikaan valvottu, on johtanut siihen että perehdytys koettiin puutteellisesti erityisesti vertaisten näkökulmasta. Myös henkilökunta tiedosti perehdytyksen puutteita myös esimerkiksi uusien työntekijöiden kohdalla vertaistoimintaan liittyen. Perehdytys vertaistoimintaan päiväkeskuksessa on tärkeää, jotta henkilökunnalla on yhtenevä käsitys siitä, millaisia erityispiirteitä toimintaan liittyy ja mitkä ovat eri ryhmien roolit yhteistyösuhteessa.

Kehittämisehdotuksenani perehdyttämisen suhteen olisi, että perehdytykselle luotaisiin jonkinlainen pohjamateriaali, esimerkiksi vertaistoiminnankansio, jonka avulla keskeisimmät asiat voidaan käydä läpi. Tärkeitä sisältöjä olisivat sekä käytännön työ, että



Stoori & Sallin toiminta ja henkilökunnan työnkuvat. Kirjallisen materiaalin tukena henkilökunnan tulisi perehdyttää vertaisia myös käytännössä ja tähän on hyvä valita nimetty vastuuhenkilö. Vertaistoiminnan kirjallisen perehdytysmateriaalin kokoaminen voisi olla yksi jatkotutkimuksen aihe. Aikaisemmin päiväkeskuksessa kehitettyjä perehdyttämispaketteja voitaisiin hyödyntää aktiivisemmin, kun perehdyttäminen olisi suunnitellumpaa, esimerkiksi kaapeli-valmennukseen osallistumista olisi hyvä markkinoida kaikille vertaisille. Yhteiset pelisäännöt löytyvät vertaissopimuksesta, mutta ne olivat jääneet vertaisille vieraiksi. Pelisääntöjen päivittäminen ja luominen yhdessä voisi vaikuttaa niin, että ne tulisivat vertaisille konkreettisemmiksi. Vertaisissa on myös vaihtuvuutta, jolloin pelisääntöjen säännöllinen tarkastelu varmistaisi sen, että ne ovat kaikilla tiedossa.

Vertaistoiminnan verkostoitumisen ja asiantuntijuuden kehittymisen kannalta koin tutkimustuloksieni pohjalta tärkeäksi, että vertaisille tarjotaan mahdollisuuksia osallistua päiväkeskuksen ulkopuolisten toimijoiden ja yhteistyökumppaneiden vertaiskoulutuksiin, -tapahtumiin ja -messuille. Verkostoitumisen mahdollisuuksien hyväksikäyttäminen vertaistoiminnassa Stoori & Sallissa on paljolti henkilökunnan oman motivaation ja verkoston tuntemisen varassa ja tässä henkilökunta oli mielestäni onnistunut kiitettävästi. Osallistuin itse myös opinnäytetyöprosessin aikana päiväkeskuksen henkilökunnan kanssa erääseen vertaistoimintaa koskevaan seminaaritulaisuuteen, joten tiedän, että henkilökunta osallistuu itsekin aktiivisesti vertaistoimintaan liittyviin koulutuksiin. Vertaistoiminta luvussa esittelemäni Osis-hankeen uudessa hankehakemuksessa Stoori & Salli mainitaan liittyvän hankkeeseen joko yhteistyölausunnolla ja aiesopimuksella. Uskonkin, että koska vertaistoiminta toimii päiväkeskuksen sisällä varsin sujuvasti ja monipuolisesti, voidaan toimintaa lähteä parhaiten kehittämään yhteistyössä muiden vertaistoiminnan toimijoiden kanssa.

Tutkimustulosteni perusteella vertaisten työnohjaus on tärkeä asia vertaisille päästä keskustelemaan asioista keskenään ilman henkilökuntaa työnohjaajan avustuksella. Tutkimuksessani kävi ilmi myös henkilökunnan arvostus vertaisten työnohjausta kohtaan, koska toiminta on melko ainutlaatuisia. Toimintaa on siis hyvä jatkaa entisellään ja henkilökunnalla on vastuu varmistaa, että työnohjaus toteutuu säännöllisesti.

Päiväkeskuksessa matala kynnyks asettaa vertaistoiminnan kehittämiseksi tiettyjä rajoituksia. Jotta matalan kynnyksen periaate toteutuu, ei vertaistoimintaa saisi alkaa toteuttamaan liian strukturoidusti. Tämä aiheuttaa henkilökunnalle sen haasteen, että eri vertaisten kanssa joudutaan käyttämään erilaisia keinoja esimerkiksi perehdyttämisessä tai tiedottamisessa kuin muiden kanssa, koska vertaisten toimintakyky vaihtelee. Jatkossa matalaa kynnyksistä vertaistoiminnassa voidaan alentaa luomalla lisää kynnyksettä vertaistehtäviä, joissa päihtymystila ei ole toiminnan este.

#### 7.4 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus

Tutkimusaiheen valintaa voidaan pitää eettisenä ratkaisuna. Tutkijan täytyy pohtia itse, onko hänen aiheellaan yhteiskunnallista merkittävyyttä, vai onko aiheeseen päädytty esimerkiksi sen helpon toteuttamisen vuoksi. (Hirsjärvi ym. 1997, 26.) Opinnäytetyöni tarve tuli suoraan työelämästä, joten sen tuloksilla on merkitystä ainakin Stoori & Sallille ja sen vertaistoiminnalle. Vertaistoiminta on nostettu useissa yhteyksissä tulevaisuuden nousevaksi toimintamuodoksi, mutta samankaltaisessa kontekstissa sitä ei ollut tutkittu aikaisemmin, koska päiväkeskuksen toiminta ja vertaistoiminta ovat varsin ainutlaatuisia.

Kunnioittavan kohtelun edellyttämät lähtökohdat on huomioitava kun tutkimuksen kohteena on ihminen. Osallistuminen tutkimukseen on oltava vapaaehtoista ja suostumuksen on perustuttava sille, että henkilöllä on ollut kykyä perehtyä ja ymmärtää tutkimuksen kulku ja minkälaista tietoa sillä on tarkoitus kerätä ja mihin tutkimustuloksia käytetään. Aineiston keräämisessä on muistettava huomioida anonyymiuden takaaminen, luottamuksellisuus sekä aineiston asianmukainen tallentaminen. (Hirsjärvi ym. 1997, 26–27.) Haastattelututkimukseen osallistuminen oli haastateltaville täysin vapaaehtoista. Haastatteluun osallistumiseen suostumus tehtiin kirjallisena sopimuksena (LIITE 3) ja haastatteluihin osallistujat olivat saaneet kirjoittamani tiedotteen, jossa esittelin itseni sekä aiheeni ja sen toteutustavan. Keräsin aineistoni toisensa tuntevilta ihmisiltä ja pienen yhteisön sisältä, joten anonyymiteettiin tuli tulosten analysoinnissa ja ehdottomaan luottamuksellisuuteen panostaa, jotta vältetään tunnistamiselta.

Nauhoitetun haastatteluaineiston tuhosin heti aineiston litteroinnin jälkeen ja litterointimateriaalissa ei ollut näkyvissä haastateltavien nimiä. Tiedotteessani sekä kirjallisessa suostumussopimuksessa (LIITE3) kerroin, että haastattelusta kieltäytymistä ei tarvinnut perustella, eikä se vaikuttanut työ- tai asiakassuhteeseen. Tutkimukseen osallistuminen ei aiheuttanut kustannuksia osallistujille. Haastatteluiden aineistoa käytin vain tähän opinnäytetyöhön. Lisäksi sitouduin toimimaan sosiaali- ja terveydenhuollon sekä muiden voimassa olevien salassapitosäännösten mukaisesti.

Tutkimustulosten eettinen raportointi merkitsee avoimuutta, rehellisyyttä ja tarkkuutta tutkimuksen kaikkien vaiheiden raportoinnissa (Kylmä & Juvakka 2007, 154). Epärehellisyyttä tutkimusprosessin aikana on ehdottomasti vältettävä. Tähän kuuluu toisten tekstin plagioinnin välttäminen ja oikeat lähdemerkinnät. Tutkimuksen tuloksia ei tule kritiikittömästi yleistää, eli on pohdittava kenen totuudesta saaduissa tuloksissa on kyse. Raportoinnin on oltava huolellista: kaikki käytetyt menetelmät on esiteltävä ja tutkimuksen puutteet tuotava julki. (Hirsjärvi ym. 1997, 27–28.) Pysin noudattamaan rehellisyyttä ja tarkkuutta opinnäytetyöni analyysin sekä tulosten kuvaamisessa. Olen kuvannut tuloksissa tarkasti sen, kumman ryhmän tuloksia käsittelen missäkin kohdassa.

Tutkimuksen on tarkoitus tuottaa mahdollisimman luotettavaa tietoa tutkittavasta ilmiöstä. Luotettavuutta voidaan arvioida käyttämällä laadullisen tutkimuksen luotettavuuskriteerejä. Kriteereistä uskottavuus (credibility) tarkoittaa tutkimuksen ja sen tuloksien uskottavuutta sekä sen osoittamista tutkimuksessa. Tutkimuksen tulokset voidaan palauttaa tutkittaville ja heitä pyydetään arvioimaan tulosten paikkansapitävyyttä. Uskottavuutta lisää myös se, että tutkija on riittävän pitkän ajan tekemisissä tutkittavan ilmiön kanssa. Tutkija voi myös pitää tutkimuspäiväkirjaa, johon hän kirjaa ajatuksiaan ja pohdii valintojaan. (Kylmä & Juvakka 2007, 128–129.)

Palautan opinnäytetyöni tulokset Stoori & Salliin kirjallisena raporttina ja sen lisäksi esittelen sekä vertaisille että henkilökunnalle tutkimukseni keskeisimmät tulokset vertaispalaverissa alkuvuodesta 2015. Tilaisuudessa annan tutkimukseen osallistujille mahdollisuuden kommentoida tutkimukseni tuloksia. Tutkimusprosessini on kestänyt lähes vuoden ja se on elänyt ja tarkentunut mielessäni tuona aikana. Tutkimuspäiväkirjan avulla olen koonnut ajatuksiani pitkin matkaa muistiin ja se on toiminut tärkeänä välineenä opinnäytetyön prosessin hahmottamisessa. Tutkimuksen uskottavuuden vah-

vistamiseksi voidaan käyttää niin sanottua aineistotriangulaatiota, jossa tutkittavaa ilmiötä yritetään hahmottaa eri näkökulmista, esimerkiksi tutkittavaa ilmiötä selvitetään eri näkökulmaa edustavilta henkilöiltä. (Kylmä & Juvakka 2007, 128–129.) Aineistoni on siitä syystä kattava, että tutkin kahden eri ryhmän ajatuksia samasta aiheesta, eikä tuloksissa esitellä vain tietyn ryhmän kokemuksia.

Vahvistettavuus (auditability) liittyy koko tutkimusprosessiin ja se edellyttää tutkimusprosessin kirjaamista siten, että toinen tutkija voi seurata prosessin kulkua pääpiirteittäin. Aineiston avulla tutkija kuvaa sitä, miten on päätyttyä tuloksiinsa ja johtopäätöksiinsä. Vahvistettavuus on kuitenkin osaltaan ongelmallinen kriteeri, koska laadullisessa tutkimuksessa toinen tutkija ei välttämättä päädy samaan johtopäätöksiin samasta aineistosta. Laadullisessa tutkimuksessa hyväksytäänkin, että todellisuuksia on monia. (Kylmä & Juvakka 2007, 129.) Olen pyrkinyt kuvaamaan prosessia tarkasti ja analyysiäni eteni pitkälti teemarunkoa noudattaen.

Kolmantena kriteerinä on refleksiivisyys, joka edellyttää sitä että tutkimuksen tekijän on oltava tietoinen omista lähtökohdistaan tutkimuksen tekijänä. Tekijän on arvioitava omaa vaikutustaan aineistoon sekä tutkimusprosessiinsa, ja lähtökohdat on kuvattava tutkimusraportissa. (Kylmä & Juvakka 2007, 129.) Oma kokemattomuuteni tutkimuksen tekijänä vaikutti siihen, että olin ajoittain epävarma tutkimusprosessin kulusta ja tekemistäni päätöksistä. Tutkimusprosessi vaatikin runsasta perehtymistä menetelmäkijallisuuteen. Koen tutkimusmenetelmän valinnan olleen perusteltu tutkimusongelman kannalta ja sain menetelmälläni vastaukset tutkimuskysymyksiini. Ryhmähaastattelun käyttö tutkimusvälineenä oli aloittelevalle tutkijalle haastavaa, mutta aikaa säästävää aineiston litteroinnin kannalta. Teemani olivat melko laajoja, joten kaikkien teemojen läpi käynti isommassa ryhmässä olisi kasvattanut haastatteluiden pituutta merkittävästi. Huomasin haastatteluiden myötä, että haastateltavat jaksoivat keskittyä aiheeseen noin tunnin ajan, joten pidemmät haastattelut sekä oman vastausvuoron odottaminen olisivat voineet vaikuttaa haastateltavien keskittymiseen ja mielenkiintoon. Uskon saaneeni pienryhmähaastatteluilla monipuolisemman haastatteluaineiston, koska haastattelut olivat hyvin erilaisia osallistujista ja heidän persoonastaan riippuen.

Siirrettävyys (transferability) tarkoittaa tutkimuksen tulosten siirrettävyyttä muihin vastaaviin tilanteisiin. Tutkimuksen osallistujista ja tutkimusympäristöstä tulee antaa riittä-

västi kuvailevaa tietoa, jotta lukija voi arvioida tulosten siirrettävyyttä. (Kylmä & Juvakka 2007, 129.) Olen opinnäytetyössäni kuvaillut perusteellisesti ensin Stoori & Sallin toimintaa, ja sen jälkeen monipuolisesti henkilökunnan ja vertaisten tehtäviä ja rooleja sekä yhteistyötä tutkimuksen teko hetkellä. Tutkimustulosteni perusteella Stoori & Sallin vertaistoiminnan järjestämisessä on varsin kattavasti huomioitu vapaaehtois-, sekä vertaistoiminnan rakenteita, jolloin tuloksiani voidaan verrata muihin vertaistoiminnan yksiköihin.

Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta on usein kritisoitu pienestä tutkimukseen osallistujamäärästä, subjektiivisuudesta sekä satunnaistamisen ja yleistettävyyden puutteesta (Kylmä & Juvakka 2007, 133). Tutkimukseeni osallistuneita oli 11 henkilöä, joten suuremmassa mittakaavassa aineistoni yleistettävyyttä voidaan kyseenalaistaa. Tutkimukseeni osallistui kuitenkin kaikki päiväkeskuksen työntekijät ja vertaisistakin tutkimukseen osallistui viisi henkilöä noin kahdeksasta vertaisesta, joten Stoori & Sallin mittakaavassa yleistettävyyden tuloksissa on melko hyvä.

## 7.5 Ammatillinen kasvu

Opinnäytetyön tavoitteena on kehittää ja osoittaa opiskelijan käytännöllisiä perustaitoja ja -tietoja sekä teoreettisia perusteita toimia asiantuntijatehtävissä työelämässä (Valtioneuvoston asetus ammattikorkeakouluista 2013/546). Kohti tutkivaa ammattikäytäntöä – oppaassa määritellään, että opinnäytetyö on oppimisprosessi, jonka konkreettisenä tavoitteena on tukea ja vahvistaa opiskelijan ammatillista kasvua, tukea tutkivan työotteiden kehittymistä, vahvistaa opiskelijan tutkimus- ja kehittämistaitoja sekä tuottaa tutkimuksellista tietoa, uusia käytänteitä, toimintamalleja ja tuotteita. (Diakonia-ammattikorkeakoulu 2010, 23.)

Opinnäytetyön tekeminen on kasvattanut minua ammatillisesti kahdella tavalla. Koen prosessin ensinäkin kehittäneen tutkimus- ja kehittämistaitojani paljon. Prosessin myötä olen oppinut paljon tutkimuksen suunnittelusta ja toteuttamisesta sekä perehtynyt erityisesti haastatteluun tutkimusmenetelmänä. Haastattelijan taitoni olivat prosessin alussa olemattomat, joten prosessi piti aloittaa aivan perusteita opetellen. Ajan myötä ymmär-

rys myös siitä on vahvistunut, että tutkijana ei voi olla koskaan valmis, vaan aina voi kehittyä ja oppia lisää.

Terveydenhoitajan ammatillinen osaaminen muodostuu ammatillisten osaamiskuvausten lisäksi sairaanhoitajan ydinosaamisesta sekä yleisistä työelämävalmiuksista. Terveydenhoitotyön osaamisalueita ovat eettinen toiminta terveydenhoitotyössä, terveyden edistäminen ja kansanterveystyö, yhteiskunnallinen ja monikulttuurinen terveydenhoitotyö, tutkimus- ja kehittämistyö sekä johtaminen terveydenhoitotyössä sekä terveydenhoitotyö elämänkulun eri vaiheissa. (Suomen Terveydenhoitajaliitto 2008, 6.) Koen opinnäytetyö- ja tutkimusprosessini kasvattaneen asiantuntijuuttani tutkimus- ja kehittämistyön osa-alueiden lisäksi erityisesti terveyden edistämisen ja kansanterveystyön sekä yhteiskunnallisen terveydenhoitotyön osaamisalueella. Opinnäytetyöni aihepiiri liittyy haittojen vähentämiseen ja matalan kynnyksen palveluihin ja toimintaan, jotka ovat tärkeä osa terveyden edistämistyötä. Haittoja pystytään vähentämään asiakkaiden terveystietoisuutta, voimavaroja sekä omatoimisuutta lisäämällä.

Yhteiskunnallisessa terveydenhoitotyössä korostuu eri väestöryhmien välisten terveyserojen, turvattomuuden sekä sosiaalisen kehityksen riskien ja häiriöiden tunnistaminen. Tärkeää on tunnistaa erityistuen ja -hoidon tarpeita ja varhainen puuttuminen. Eri sidosryhmien kanssa verkostoituminen ja yhteistyön tekeminen korostuu. (Diakonia-ammattikorkeakoulu i.a.) Opinnäytetyöni myötä sain enemmän ammatillisia valmiuksia työskennellä kolmannen sektorin toimijoiden, syrjäytyneiden ja moniongelmaisten asiakkaiden kanssa sekä ohjata ja kehittää vertais- ja vapaaehtoistoimintaa tulevaisuudessa. Koen myös, että tulevaisuudessa sosiaali- ja terveydenhuollossa tulee entistä voimakkaammin luoda sellaisia toimintamuotoja ja palveluita, jotka vastaavat joustavasti ihmisten todellisiin tarpeisiin ja arvostavat ihmistä oman itsensä parhaana asiantuntijana.

## LÄHTEET

- A-klinikkasäätiö 2013a. Vertaistoiminta. Keskeisiä käsitteitä. Viitattu 12.11.2014.  
<https://keskuststo.a-klinikka.fi/tietopuu/teema/keskeisia>.
- A-klinikkasäätiö 2013b. Vertaistoiminta ja kokemusasiantuntijuus. Viitattu 28.11.2014.  
<http://projektit.a-klinikka.fi/kuuko/sites/projektit.a-klinikka.fi/kuuko/files/Vertaistoimintaa%20p%C3%A4ihdealan%20j%C3%A4rjest%C3%B6iss%C3%A4.pdf>.
- Arponen, Anne; Brummer-Korvenkontio, Henriikki; Liitsola, Kirsi & Salminen, Mika 2008. Luottamus ja vapaaehtoisuus terveysneuvontapistetöiminnan onnistumisen edellytyksinä. Poikkitieteellinen arviointitutkimus ruiskuuhmeiden käyttäjien terveysneuvonnan vaikuttavuudesta tartuntatautien ehkäisyssä ja torjunnassa. Kansanterveyslaitoksen julkaisuja 15/2008. Helsinki.
- Diakonia-ammattikorkeakoulu i.a. Alakohtaiset kompetenssi- ja ydinosaamiskuvaukset. Terveystenhoitotyön suuntautumisvaihto. Viitattu 15.1.2015.  
[http://www.diak.fi/opiskelu/harjoittelu/Alakohtaiset kompetenssi- ja ydinosaamiskuvaukset/Terveystenhoitotyön suuntautumisvaihtoehto](http://www.diak.fi/opiskelu/harjoittelu/Alakohtaiset_kompetenssi_ja_ydinosaamiskuvaukset/Terveystenhoitotyön_suuntautumisvaihtoehto).
- Diakonia-ammattikorkeakoulu 2010. Kohti tutkivaa ammattikäytäntöä – Opas Diakonia-ammattikorkeakoulun opinnäytetöitä varten. Diakonia-ammattikorkeakoulun julkaisuja. Viitattu 14.1.2015.  
[www.diak.fi/opiskelu/opinnaytetyo/Documents/Kohti%20tutkivaa%20ammattik%C3%A4yt%C3%A4n%C3%B6%C3%A4.pdf](http://www.diak.fi/opiskelu/opinnaytetyo/Documents/Kohti%20tutkivaa%20ammattik%C3%A4yt%C3%A4n%C3%B6%C3%A4.pdf).
- Eskola, Jari & Vastamäki Jaana 2001. Teemahaastattelu: Opit ja opetukset. Teoksessa Juhani Aaltola & Raine Valli (toim.) Ikkunoita tutkimus-metodeihin 1. Metodien valinta ja aineistonkeruu: Virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. Jyväskylä: PS-kustannus, 24–42.
- Falk, Hanna; Kurki, Marjo; Rissanen, Päivi; Kankaanpää, Sini & Sinkkonen, Niina 2013. Kuntoutujasta toimijaksi – kokemus asiantuntijuudeksi. Työpaperi 39/2013. Terveysten- ja hyvinvoinninlaitos. Viitattu 12.11.2014.  
[http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/110670/URN\\_ISBN\\_978-952-302-028-3.pdf?sequence=1](http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/110670/URN_ISBN_978-952-302-028-3.pdf?sequence=1).

- Forssén, Tuulikki 2005. Huumehoidon asiantuntijuuden rakentuminen päiväkeskuksessa. Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskukseen raporteja 1/2005: Helsinki.
- Heimonen, Päivi 2007. Päiväkeskustoiminnan lähtökohtia. Teoksessa Päivi Heimonen (toim.) Päiväkeskus mahdollisuutena – Opas päihdetyön päiväkeskustoiminnan kehittämiseen. Sininauhaliitto: Helsinki, 17–21.
- Helsingin Diakonissalaitoksen säätiö 2007. Vuosikertomus 2007. Viitattu 12.11.2014. [https://www.hdl.fi/images/stories/liitteet/vuosikertomus\\_2007.pdf](https://www.hdl.fi/images/stories/liitteet/vuosikertomus_2007.pdf).
- Helsingin Diakonissalaitoksen säätiö 2010. Vuosikertomus 2010. Viitattu 12.11.2014. [https://www.hdl.fi/images/stories/liitteet/vuosikertomus\\_2010.pdf](https://www.hdl.fi/images/stories/liitteet/vuosikertomus_2010.pdf).
- Helsingin Diakonissalaitoksen säätiö 2013. Yhteiskunnallisen konsernin vuosi 2013. Toimintakertomus. Viitattu 12.11.2014. [https://www.hdl.fi/images/stories/liitteet/HDL\\_vuosikertomus%20ja%20tilinpaatos\\_2013\\_Web\\_sivut.pdf](https://www.hdl.fi/images/stories/liitteet/HDL_vuosikertomus%20ja%20tilinpaatos_2013_Web_sivut.pdf).
- Helsingin Diakonissalaitos i.a.a. On pyrittävä tarjoamaan mahdollisimman hyvä ja ihmisarvoinen hoito mahdollisimman isolle potilasryhmälle. Viitattu 4.5.2014. <https://www.hdl.fi/fi/ajankohtaista/488-nykyisin-huumehoidossa-tehdään-pienillä-resursseilla-isoja-asioita>.
- Helsingin Diakonissalaitos i.a.b. Stoori&Salli. Päiväkeskus toimintaa, tuki- ja hoitopalveluja syrjäytyneille päihdeongelmallisille. Viitattu 29.4.2014. [https://www.hdl.fi/images/stories/liitteet/PMi\\_STOORI\\_SALLI.pdf](https://www.hdl.fi/images/stories/liitteet/PMi_STOORI_SALLI.pdf).
- Helsingin Diakonissalaitos i.a.c. Kaapeli rakentaa yhteisöjä. Viitattu 23.11.2014. <https://www.hdl.fi/fi/konsernin-artikkelit/395-toiminta/kansalais-ja-vapaaehtoistoiminta/kaapeli/1844-kaapeli-rakentaa-yhteisoja>.
- Hirsjärvi, Sirkka & Hurme, Helena 1995. Teemahaastattelu. Helsinki: Yliopisto-paino.
- Hirsjärvi, Sirkka & Hurme, Helena 2000. Tutkimushaastattelu - Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.
- Hyväri, Susanna 2005. Vertaistuen ja ammattiauttamisen muuttuvat suhteet. Teoksessa Marianne Nylund & Anne Birgitta Yeung (toim.) Vapaaehtoistoiminta - Anti, arvot ja osallisuus. Tampere: Vastapaino, 214–235.
- Hyväri, Susanna; Helminen, Jari & Ryyänen, Eeva 2011. Järjestötoiminta sosiaali- ja terveysalan oppimisympäristönä – Esimerkkinä Diakonia-ammattikorkeakoulun työelämäyhteistyö. Teoksessa Anne Holopainen (toim.) Järjestötyötä oppimassa ja kehittämässä. Humanistinen ammatti-



- korkeakoulu. Viitattu 4.11.2014.  
<http://www.humak.fi/sites/default/files/liitteet/humak-jarjestotyota-kehittamassa-2011.pdf>, 40–55.
- Jantunen, Eila 2008. Osalliseksi tuleminen - masentuneiden vertaistukea jäsentävä substansiivinen teoria. Diakonia-ammattikorkeakoulun julkaisuja. A tutkimuksia 18. Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulu.
- Jyrkämä, Olli & Huusko, Päivi 2010. Ammatillaiset vertaistoiminnan tukena. Teoksessa Tanja Laatikainen (toim.) Vertaistoiminta kannattaa. Helsinki: Asumispalvelusäätiö ASPA, 81–85.
- Jyväskylän yliopisto i.a. Kokemuksen kuvaaminen. Viitattu 15.10.2014.  
<https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/ongelmanasettelu/kokemuksen-kuvaaminen>.
- Kaakinen, Juha; Törmä, Sinikka; Huotari, Kari & Inkeroinen, Tiia 2003. RAY:n rahoittaman huumeiden vastaisen työn ja matalan kynnyksen palveluiden merkitys – RAY:n avustustoiminnan raportteja 10. Viitattu 4.5.2014.  
[http://www2.ray.fi/sites/default/files/emmi\\_mediabank/Huumeidenvastaisentyonmerkitys\\_raportti10.pdf](http://www2.ray.fi/sites/default/files/emmi_mediabank/Huumeidenvastaisentyonmerkitys_raportti10.pdf).
- Kankaanpää, Sini & Kurki, Marjo. Recovery-ajattelu. Teoksessa Hanna Falk, Marjo Kurki, Päivi Rissanen, Sini Kankaanpää, Niina Sinkkonen. Kuntoutujasta toimijaksi – kokemus asiantuntijuudeksi. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos (THL). Työpaperi 39/2013. Viitattu 20.11.2014.  
[http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/110670/URN\\_ISBN\\_978-952-302-028-3.pdf?sequence=1](http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/110670/URN_ISBN_978-952-302-028-3.pdf?sequence=1), 10–11.
- Kuuskoski, Eeva 2003. Vertaistoiminta osana ihmisyyttä. Teoksessa Jorma Niemelä & Virpi Dufva (toim.) Hyvinvoinnin arjen asiantuntijat - Sosiaali- ja terveysjärjestöt uudella vuosituhanella. Jyväskylä: PS-kustannus, 30–39.
- KvaliMOTV i.a. Ryhmähaastattelu. Viitattu 10.9.2014.  
[http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L6\\_3\\_4.html](http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L6_3_4.html).
- Kvalitatiivisen datatiedon käsittely 2014. Tutkimusaineistojen tiedonhallinnan käsikirja. Viitattu 12.11.2014. <http://www.fsd.uta.fi/tiedonhallinta/osa6.html>.
- Laatikainen, Tanja 2010. Vapaaehtoistoiminta osallistaa. Helsinki: Asumispalvelusäätiö ASPA. Viitattu 19.11.2014.  
<http://www.aspasaatio.fi/sites/default/files/vapaaehtoistoiminta-osallistaa.pdf>.

- Lehtinen, Ilona 2010. Vertaisen työ - Vuorovaikutuksellista voimaantumista. Teoksessa Tanja Laatikainen (toim.) Vertaistoiminta kannattaa. Helsinki: Asumispalvelusäätiö ASPA, 81–85.
- Kylmä, Jari & Juvakka, Taru 2007. Laadullinen terveystutkimus. Helsinki: Edita.
- Laimio, Anne & Karnell, Sonja 2010. Vertaistoiminta – Kokemuksellista vuorovaikutusta. Teoksessa Tanja Laatikainen (toim.) Vertaistoiminta kannattaa. Helsinki: Asumispalvelusäätiö ASPA, 9-19.
- Malin, Katja; Nastamo, Lioudmilla; Puro, Päivi & Mikkonen, Mika 2007. Peer training in a multicultural environment— Snowball and individual training at the Vinkki health advice centre in Helsinki during 2005—2006. Viitattu 29.8.2014. <http://toimipaikka.a-klinikka.fi/vinkki/sites/toimipaikka.a-klinikka.fi.vinkki/files/quickuploads/file/snowball.pdf>.
- Malin-Kaartinen, Katja; Marttinen, Kirsi; Puro, Päivi & Viljanen, Merja 2008. Linkki-projekti. Huumehaittojen vähentäminen vertaisryhmä-toimintana Helsingin terveystieteiden tutkimuskeskus Vinkissä vuosina 2004–2008. Viitattu 29.8.2014. <http://www.a-klinikka.fi/sites/default/files/quickuploads/file/linkki.pdf>.
- Mikkonen, Mika i.a. VETO-projektin loppuraportti. Viitattu 29.8.2014. <http://toimipaikka.a-klinikka.fi/vinkki/sites/toimipaikka.a-klinikka.fi.vinkki/files/VETO-Projektin%20loppuraportti.pdf>.
- Murto, Kari 2013. Terapeuttinen yhteisö. Jyväskylä: Yhteisöakatemia.
- Mykkänen-Hänninen, Riitta 2007. Vapaaehtoistyön rajapinnoilla. Helsingin ammattikorkeakoulu Stadian julkaisuja. Yliopistopaino: Helsinki.
- Myllymaa, Tapio 2010. Vertaistoimijoiden jaksaminen ja työn tuki. Teoksessa Tanja Laatikainen (toim.) Vertaistoiminta kannattaa. Helsinki: Asumispalvelusäätiö ASPA, 87–93.
- O'Hagan, Mary 2011. Peer support in mental health and addictions - A background paper. Kites Trust. Viitattu 23.11.2014. [http://www.peerzone.info/sites/default/files/resource\\_materials/Peer%20Support%20Overview%20O%27Hagan.pdf](http://www.peerzone.info/sites/default/files/resource_materials/Peer%20Support%20Overview%20O%27Hagan.pdf).
- Partanen, Airi & Moring, Juha 2013. Lukijalle. Teoksessa Hanna Falk, Marjo Kurki, Päivi Rissanen, Sini Kankaanpää, Niina Sinkkonen. Kuntoutujasta toimijaksi – kokemus asiantuntijuudeksi. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos (THL). Työpaperi 39/2013. Viitattu 12.11.2014.

- [http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/110670/URN\\_ISBN\\_978-952-302-028-3.pdf?sequence=1](http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/110670/URN_ISBN_978-952-302-028-3.pdf?sequence=1).
- Porkka, Suvi-Tuuli i.a. Koulutetut vapaaehtoiset vertaisryhmien ohjaajina. Opas yhdistyksille. Suomen mielenterveysseura. Viitattu 18.10.2014.  
<http://julkaisut.mielenterveysseura.fi/vapaaehtoisohjaajatvertaisryhmissa/vaihe-4-tyonohjaus-ja-muu-tuki/vapaaehtoistyon-tyonohjaus/>.
- Saaranen-Kauppinen, Anita & Puusniekka, Anna 2006. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tieto-arkisto.  
<http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/index.html>.
- Sosiaali- ja terveysministeriö 2011. Sosiaali- ja terveysalan järjestöt sosiaali- ja terveysministeriön kumppaneina. Sosiaali- ja terveysministeriön järjestöpoliittiset linjaukset. Viitattu 12.11.2014.  
[http://www.stm.fi/c/document\\_library/get\\_file?folderId=3320152&name=DLFE-15563.pdf](http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=3320152&name=DLFE-15563.pdf).
- Sosiaali- ja terveysministeriö 2012. Mielenterveys- ja päihdesuunnitelma. Ehdotukset mielenterveys- ja päihdetyön kehittämiseksi vuoteen 2015. Väliarviointi ja toteutumisen kannalta erityisesti tehostettavat toimet. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2012/24. Viitattu 12.11.2014.  
<http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/103109/978-952-00-3382-8.pdf?sequence=1>.
- Suokas, Mia; Liias Tomi-Pekka & Salo-Chydenius, Sisko 2009. Päihdehoitotyön menetelmä. Teoksessa Marjaliisa Havio, Maria Inkinen ja Airi Par-tanen (toim.) Päihdehoitotyö. Helsinki: Tammi, 126–157.
- Suomen Terveydenhoitajaliitto 2008. Terveydenhoitajan ammatillisen osaamisen tunnistaminen. Viitattu 15.1.2015.  
[http://www.terveydenhoitajaliitto.fi/easydata/customers/sthl/files/liitteet/T\\_H\\_am\\_os\\_tunnistami\\_6\\_10.pdf](http://www.terveydenhoitajaliitto.fi/easydata/customers/sthl/files/liitteet/T_H_am_os_tunnistami_6_10.pdf).
- Terveyden- ja hyvinvoinnin laitos i.a. Neuvoa-antavat – Matalan kynnyksen palvelut. Viitattu 4.5.2014. [http://www.thl.fi/fi\\_FI/web/neuvoa-antavat-fi/matalan-kynnyksen-palvelut](http://www.thl.fi/fi_FI/web/neuvoa-antavat-fi/matalan-kynnyksen-palvelut).
- Tiensuu, Teemu i.a. Huumetyön vertaistoimintaan rakennetaan osaamiskeskusta. Viitattu 12.1.2015. <http://www.a-klinikka.fi/tiimi/1251/huumetyon-vertaistoimintaan-rakennetaan-osaamiskeskusta>.

- Tilastokeskus 2011. Menetelmät - Fokusryhmähaastattelu. Viitattu 11.9.2014.  
<http://www.stat.fi/tup/surveylab/menetelmat.html>.
- Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli 2003. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.
- Törmä, Sinikka & Huotari Kari 2005. Sateisten teiden kulkijoita. Huono-osaisimmat päihdeiden sekakäyttäjät avun tarvitsijoina ja asiakkaina. Helsinki: Helsingin Diakonissalaitos.
- Törmä, Sinikka 2009. Kynnyskysymyksiä – Huono-osaisimmat huumeiden käyttäjät ja matala kynnys. Sosiaalikehitys Oy:n julkaisu 1/2009. Helsinki: Sosiaalikehitys Oy.
- Törmä, Sinikka; Huotari, Kari & Pitkänen, Sari 2007. Tutkimuksia. Kaupunkipäihdetyön haasteet ja toimintamallit Helsingissä. Helsingin kaupungin tietokeskus.
- Vahtivaara, Julia-Maarie 2010. Kokemustieto –Vertaistuesta vaikuttamiseen. Teoksessa Tanja Laatikainen (toim.) Vertaistoiminta kannattaa. Helsinki: Asumispalvelusäätiö ASPA, 21–23.
- Valtioneuvoston asetus ammattikorkeakouluista 2013/546, 4.7.2013. Viitattu 14.1.2015.  
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2003/20030352#L5P19>.
- Virokangas, Helena; Osolanus, Liisa & Varonen, Tiina 2014. Tää on meidän juttu - Päihdetyön vertaistoiminnan opas. Esimerkkejä vertaisten ja ammattilaisten yhteistyöstä Osis-hankkeessa. Viitattu 12.1.2015.  
[http://issuu.com/omaiset\\_huumetyon\\_tukena\\_ry/docs/vertaistoiminnan\\_opas\\_osis/1](http://issuu.com/omaiset_huumetyon_tukena_ry/docs/vertaistoiminnan_opas_osis/1).

## LIITE 1: Teemahaastattelurunko

### TAUSTATIEDOT

Mikä on oma roolisi erityispäiväkeskuksessa?

Mikä on aikaisempi koulutuksesi/työkokemuksesi?

Kuinka pitkään olet ollut mukana toiminnassa?

### VERTAISUUS

Mikä on vertaistehtävien merkitys Stoori & Sallin toiminnalle?

Mitä vertaisuus merkitsee sinulle?

Mitä vertaisen tehtäviin kuuluu?

Mitä vertaisen tehtäviin ei mielestäsi kuulu?

Mitä haasteita vertaisuudessa on?

### HENKILÖKUNNAN TYÖNKUVA

Mitä henkilökunnan työhön kuuluu Stoori & Sallissa?

Mitä henkilökunnan tehtäviin ei mielestäsi kuulu?

Mitä haasteita henkilökunnalla on?

### YHTEISTYÖ

Millaista yhteistyö vertaisten ja henkilökunnan välillä on?

- Mikä yhteistyössä on toimivaa?
- Kerro missä tilanteessa yhteistyö ei toimi?
- Millaiset pelisäännöt yhteistyöllä on?
- Miten yhteisistä asioista tiedotetaan?
- Millainen ilmapiiri vertaisten ja henkilökunnan välillä on?
- Miten henkilökunta kohtaa vertaiset?
- Miten vertaiset kohtaavat henkilökunnan?
- Mikä ovat henkilökunnan vastuu yhteistyösuhteessa?
- Mikä ovat vertaisen vastuu yhteistyösuhteessa?
- Mikä on vertaispalavereiden merkitys?
- Millaista koulutusta/perehdytystä vertainen tarvitsee?
- Millaista koulutusta/perehdytystä henkilökunta tarvitsee vertaistoiminnan ohjaamisen?

- Millaista työnohjaus tehtäviisi on?

Miten yhteistyötä voisi kehittää?

#### MATALA KYNNYS

Miten matala kynnys näkyy Stoori & Sallissa?

Miten terveydenhuoltopalvelut toimivat?

Miten palveluohjaus toimii?

Miten hygieniapalvelut toimivat?

Miten ruokapalvelu toimii?

Mitä matala kynnys merkitsee vertaisuudelle?

Mitä matala kynnys merkitsee henkilökunnalle?

## LIITE 2: Saatekirje Stoori & Sallin vertaisille ja henkilökunnalle

Hei!

Olen terveydenhoitaja (AMK) opiskelija Helsingin Diakonia-ammattikorkeakoulusta. Teen opintoihini liittyen opinnäytetyötä Stoori & Sallin vertaisten ja henkilökunnan kokemuksista yhteistyön sujumisesta sekä kehittämisestä. Kokoan aineistoni haastatteleamalla sekä vertaisia että henkilökuntaa. Haastattelut toteutuvat ryhmähaastatteluina Stoori & Sallin tiloissa. Haastatteluihin varataan aikaa noin yksi tunti ja haastattelut tapahtuvat työajan puitteissa. Tulen vierailemaan Stoori & Sallissa syyskuussa 2014. Tällöin kerron enemmän tutkimuksestani. Haastattelut ajoittuvat lokakuuhun 2014.

Tutkimukseen osallistuminen on täysin vapaaehtoista ja osallistumisen tutkimukseen voi perua tai keskeyttää milloin tahansa ilman perusteluita, eikä kieltäytyminen vaikuta työsuhteeseen. Sitoudun pitämään tietooni tulleet asiat salaisina sekä käyttämään keräämäni aineistoa ainoastaan omaan opinnäytetyöhöni. Haastatteluaineisto hävitetään heti opinnäytetyön valmistuttua. Käsittelen aineiston luottamuksellisesti eikä yksilöityjä tai yksilöitävissä olevia tietoja tule opinnäytetyöhöni. Valmiin tutkimusraportin toimitan Stoori & Sallin henkilökunnalle. Tulen kanssanne vertaispalaveriin esittelemään keskeisimmät tutkimustulokseni alkuvuodesta 2015.

Ystävällisin terveisin,

Noora Niemimaa

noora.niemimaa@student.diak.fi

### LIITE 3: Kirjallinen suostumus tutkimukseen osallistumisesta

#### **Tutkimuksen esittely**

Olen Noora Niemimaa ja opiskelen terveydenhoitajaksi Diakonia-ammattikorkeakoulussa. Opinnäytetyöni aihe on ”Vertaisten ja ammattihenkilöstön kokemuksia yhteistyöstä ja sen kehittamisestä Erityispäiväkeskus Stoori & Sallissa”. To teen tutkimukseni haastattelemalla erityispäiväkeskus Stoori & Sallin vertaisia sekä henkilökuntaa erillisillä ryhmähaastatteluilla. Tutkimukseni tulokset julkaistaan alkuvuodesta 2015 opinnäytetyön julkistamisseminaarissa Helsingissä Diakonia-ammattikorkeakoulun tiloissa. Lisäksi opinnäytetyö liitetään Theseus- opinnäytetietokantaan ja kirjallinen raportti toimitetaan sekä Stoori & Salliin ja Helsingin Diakonissalaitoksen Eettiselle toimikunnalle. Valmiin opinnäytteen tulokset esitellään haastatteluihin osallistuneille Stoori & Sallin tiloissa.

#### **Suostumus osallistumisesta**

Minulle on selvitetty yllä mainitun tutkimuksen tarkoitus ja tutkimuksessa käytettävät tutkimusmenetelmät. Olen tietoinen siitä, että tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista. Olen myös tietoinen siitä, että tutkimukseen osallistuminen ei aiheuta minulle minkäänlaisia kustannuksia, henkilöllisyyteni jää vain tutkijan tietoon, minua koskevaa aineistoa käytetään vain kyseiseen tutkimukseen ja aineisto hävitetään tutkimuksen valmistuttua.

Suostun siihen, että minua haastatellaan ja haastattelussa antamiani tietoja käytetään kyseisen tutkimuksen tarpeisiin. Voin halutessani keskeyttää tutkimukseen osallistumisen milloin tahansa ilman, että minun täytyy perustella keskeyttämistäni tai että se vaikuttaa hoitooni tai asiakassuhteeseeni/työsuhteeseeni.

Päiväys

---

Tutkittavan allekirjoitus ja nimenselvennys

---



## LIITE 4: Stoori & Salli vertaissopimus

### Vertaisen / Stoorin kappale

#### Sopimus

##### Helsingin Diakonissalaitoksen vertaistehtävästä Stoorissa

Vertainen on sopinut Stoorin henkilökunnan kanssa vertaistehtävästä, jota tehdään Stoorissa ja kentällä.

- Vertainen ei kysy eikä kerää asiakkaiden tietoja (nimi, osoite, käyttö, hoito, ikä jne.)
- Vertaisen tietoon saamat asiat ovat lain mukaan ehdottomasti salassa pidettäviä. Niistä kerrotaan vain Stoorin henkilökunnalle.
- Vertaisen epäillessä asiakkaan olevan alaikäinen hän kannustaa henkilöä ottaman itse yhteyttä lastensuojeluun. Vertaisella ei ole yhteydenottoon velvollisuutta, oikeus on.
- Vertainen ilmoittaa etukäteen Stoorin henkilökunnalle, kun hän pitää taukoa tehtävästä tai päättää sen.
- Vertaistehtävän aikana kaikki kaupankäynti, velkojen tai henkilöristiriitojen selvittely tai päihneiden käyttö tai hallussapito ei ole sallittua.
- Vertainen toimii yhteisön sääntöjen mukaan ja osallistuu sovittuihin palavereihin.
- Vertainen saa toimintapäivistä avustuksena verovapaasti viisi euroa, sekä kahvit ja ruoan niiltä päiviltä, jolloin hän on sovitusti toiminut vertaisena. Avustuksen maksaa Stoorin henkilökunta päivän päätteeksi tai viikoittain jälkikäteen perjantaisin.
- Vertaistehtävä ei ole työtä, vaan vertaisen vapaaehtoista toimintaa, joka tukee hoitoa, kuntoutumista ja yhteiskuntaan sopeutumista.

Helsingissä \_\_\_\_\_.\_\_\_\_ 2013

Vertainen

Omaohjaaja

## LIITE 5: Esimerkki aineiston analyysistä

ALKUPERÄISILMAISU (V: Vertainen/H: Henkilö- kunta)	PELKIS- TETTY ILMAISU	ALA- LUOK KA	YLÄLUOKKA (ALATEEMA)	PÄÄ- LUOKKA (TEEMA)
<p>V: "Muahan on niinkun todella helppo lähestyä"</p> <p>V: "Asiakkaiden on helpompi vertaisten kautta lähteä purkaan asioita"</p> <p>V: "Kyllä aika moni tulee juttelemaan"</p> <p>H: " he pystyy enemmän kommunikoidaan muiden asiakkaiden kanssa"</p> <p>V: "Kun oon nähnyt et jos joku tarvitsee apua niin sitte mä olen jutellut henkilökunnalle"</p> <p>H: " osalle asiakkaista on helpompi lähestyä vertaisia, he niinkun tietää mistä he puhuu. "</p> <p>H: "Sellasta lisäarvoa tuovat tähän meidän yhteisöön."</p> <p>H: " he saa kontaktin sel-laisiin vaikka käyttäjiin, jotka ei ikinä tuu edes tänne</p> <p>H: " He voi olla työntekijöiden ja asiakkaan välis-sä niinkun keventäjänä"</p> <p>H: "He saa asiakkaisiin hyvän kontaktin että he sitä kynnystä madaltaa"</p>	<p>1.helppo lähestyä</p> <p>2. helpompi purkaa asioita</p> <p>3.tulee juttelemaan</p> <p>4. kommunikointi</p> <p>5. avun tarpeen esille tuojina</p> <p>6. tietävät mistä puhuvat</p> <p>7. Lisäarvo yhteisöön</p> <p>8. kontaktin luoja</p> <p>9. keventäjiä</p> <p>10. kynnyksen madaltaja</p>	<p>Helpos-ti lähes-tyttä-vyys</p> <p>Asian-tunti-juus</p> <p>Kon-taktin saami-nen</p>	<p><b>VERTAISTOIMINNAN MERKITYS (STOORI &amp; SALLIN ASIAKKAILLE )</b></p>	<p><b>VERTAIS-TOIMINTA STOORI &amp; SALLISSA</b></p>
<p>ALKUPERÄISILMAISU (V: Vertainen/ H: Henkilö- kunta)</p>	<p>PELKIS- TETTY ILMAISU</p>	<p>ALA- LUOK KA</p>	<p>YLÄLUOKKA (ALATEEMA)</p>	<p>PÄÄ- LUOKKA (TEEMAT)</p>
<p>V: "Mun mielestä tää on aika sosiaalinen tapaa-mispaikka."</p> <p>V: "oikeestaan ainoa paikka missä oon ihmisten kanssa tekemisissä."</p> <p>V:"oon entinen narko-maani ja nyt korvaushoi-dossa"</p>	<p>1.Sosiaaline tapaamispaikka</p> <p>2. Ihmisten kanssa tekemisissä</p> <p>3. Entinen narkomaani</p> <p>4. Käytän</p>	<p>Sosiaa-lisuu-den tuke-minen</p>	<p><b>VERTAISUUDEN MERKITYS (VERTAISILLE ITSELLEEN)</b></p>	<p><b>VERTAIS-TOIMINTA STOORI &amp; SALLISSA</b></p>

<p>V: "mun alkoholin käyttöä rajotti"  H: "tää on myös sellasta kuntouttavaa toimintaa"  V: "vuoden alusta vertainen, toukokuusta asti työharjoittelussa."  V: "mä olin tossa välissä tuon työkkäriä kautta"  H: "heille itselleen hyödyllistä et kyl tavoitteena on aina sitten se asiakkaan kuntoutuminen ja sen tukeminen."  H: " myöskin vertaisille voimaa ja itsevarmuutta"  H: "antaa tällasia mahdollisuuksia tehdä työtä ja saada siitä iloa"  V: "Mä jouduin lähtemään et se laitto mut niinku tota liikkeelle"  V: " tekee kuitenkin mulle rytmiä elämään"  V: "Ku tarvittin jotain tekemistä.."</p>	<p>rajoittuminen  5. Kuntouttava toiminta  6. Työharjoittelu  7. Työkkäri  8. Asiakkaan kuntoutuminen  9. Itsevarmuus  10. Työn ilo  11. Liikkeelle lähtö  12. Rytmiä elämään  13. Tekemistä</p>	<p>Päihitteettömyyden tuki    Kuntoutuminen    Psyykinen tuki    Elämän rytmitys ja mielekäs tekeminen</p>		
<p>ALKUPERÄISILMAISU  (V:vertainen/H: Henkilökunta)</p>	<p>PELKISTETTY  ILMAISU</p>	<p>ALALUOKKA</p>	<p>YLÄLUOKKA  (ALATEEMA)</p>	<p>PÄÄLUOKKA  (TEEMAT)</p>
<p>H: "Vertaisista on korvaamaton apu"  H: " jos ei joku tuukkaan niin on et kuka pesee pyykit, kuka tiskaa onko kukaan tarjoilemas ja paperit kertyy"  H: "vertaisista iso apu on, puolin kuin toisin.  H: " heistä on oikeesti meille tosi paljon apua.  "H: " Ne antaa aika paljon tälle työlle jaksamista.  "H: " kun huomaa et ihminen todella haluaa vaan niinkun ylöspäin eteenpäin niin se antaa motiivia</p>	<p>1. Korvaamaton apu  2. Työtehävät  3. Apu puolin ja toisin  4. Tärkeitä henkilökunnalle  5. Työssä jaksamista  6. Motiivia työlle</p>	<p>Konkreettinen apu työtävissä    Työn motivaatio</p>	<p><b>VERTAISTOIMINNAN  MERKITYS  (HENKILÖKUNNALLE )</b></p>	<p><b>VERTAISTOIMINTA  STOORI &amp;  SALLISSA</b></p>

<p><i>tälle työlle."</i></p> <p><i>H: " merkitsee niinkun jo yhteiskunnallisestikin iso- ja asioita että saadaan ihminen kuntoutettua"</i></p> <p><i>H: "iso merkitys meillen tähden että ne kasvaa ja ne menee eteenpäin."</i></p>	<p>7. Yhteiskunnallinen merkitys</p> <p>8. Kasvaminen</p>	<p>Kuntoutumisen merkitys</p>		
---	---	-------------------------------	--	--