

# MOKYMŲ PROGRAMOS VADOVAS

## BENDRADARBIAVIMO PRAKTIKOS OUTREACH DARBE

BALANDIS 2021

**peer2peer**  
Reinforcing Peer's Involvement  
in Outreach Work



Šis leidinys finansuojamas  
iš Europos Sąjungos  
teisingumo programos -  
Narkotikų politikos  
iniciatyvos.

Koordinatorius Partneriai





## **Informacija apie dokumentą**

### **Projektas**

Peer2Peer: Reinforcing Peers' Involvement in Outreach Work

### **Susitarimas**

807062 — Peer2Peer — JUST-2017-AG-DRUG

### **Pavadinimas**

Mokymų programos vadovas

### **Už leidinio koordinavimą atsakingi**

Roberto Perez Gayo (De Regenboog Groep, Nyderlandai)

Tessa Windelinckx (vzw Free Clinic, Belgija)

### **Autoriai**

Tessa Windelinckx (vzw Free Clinic, Belgija), Roberto Perez Gayo (De Regenboog Groep, Nyderlandai), Sofia Pereira (APDES, Portugalija), Miguel Velazquez (ASUD, Prancūzija), Peter Sarosi (Rights Reporter Foundation, Vengrija)

### **Palaikymas ir bendradarbiavimas kartu su**

José Queiroz and Rui Coimbra (APDES, Portugalija), Fabrice Olivet (ASUD, Prancūzija)



## Peer2Peer: Lygus – lygiam konsultantų įtraukimo į outreach darbą stiprinimas

„Peer2Peer“ projekto tikslas – sustiprinti **pilietinės visuomenės organizacijų** galimybes vykdant outreach darbą ir taip mažinti narkotikų paklausą pagal ES kovos su narkotikais strategiją ir veiksmų planą. Projektu **siekama didinti pilietinės visuomenės organizacijų vykdomo outreach darbo efektyvumą** skatinant **lygus – lygiam darbuotojų įtraukimą** ir ieškant **gerųjų praktikų kartu su** visomis suinteresuotomis šalimis.

Projekto idėją įkvėpė **Europos teisių ir laisvių tradicija**, kurios pagrindinė vertybė - aktyvus **visų piliečių dalyvavimas**. Projektas pagrįstas tyrimais, kurie parodė, kad **bendruomenės dalyvavimas yra būtinas** norint sumažinti narkotikų paklausą. Kai kalbama apie švirkščiamuosius narkotikus vartojančius asmenis, lygus – lygiam konsultantų įtraukimas, ypač jeigu jie yra draugai, kolegos ar kiti artimi žmonės, yra pripažįstamas efektyvesne priemone už sveikatos priežiūros specialistų intervencijas.

Projekto metu bus atliekami išsamūs tyrimai, kuriais siekiama sukurti įrodymais pagrįstą programą, skirtą užmegzti lygius bendradarbiavimo santykius tarp skirtingų suinteresuotųjų šalių (pvz. specialistų, lygus – lygiam konsultantų, smulkaus lygio narkotikų platintojų, policijos). Projekto strategija pabrėžia žmogaus teises ir orumą ir aktyviai įtraukia narkotikus vartojančius asmenis į procesų planavimą ir įgyvendinimą.

# Mokymų programos vadovas

Šią mokymų programą sukūrė organizacijos „De Regenboog Groep“ (Nyderlandai) ir „Free Clinic“ (Belgija), remdamosi „Peer2Peer“ projekto mokslinių tyrimų metu sukauptomis žiniomis ir abiejų organizacijų patirtimi šioje srityje. Mokymai bus vedami „De Regenboog Groep“ (NL), „Free Clinic“ (BE) ir „ASUD“ specialistų kiekvienoje iš pilotines intervencijas įgyvendinančių šalių (Lenkijoje, Graikijoje ir Lietuvoje). Mokymuose pabrėžiami aspektai yra gyvybiškai svarbus atskaitos taškas integruojant lygus – lygiam darbuotojus į outreach darbą. Mokymuose turėtų būti akcentuojama lygus – lygiam darbuotojų vaidmens specifika outreach komandoje, būtent – gebėjimas užmegzti ryšį su narkotikų platintojais, taip siekiant sumažinti priemaišų kiekį medžiagose. Mokymo programos vadove pateikiamos pagrindinės temos ir priemonės joms pristatyti. Mokymų modulis gali būti adaptuojamas ir pritaikomas pagal kiekvienos iš šalių poreikius ir veiklos vykdymo specifiką.

Vertimas: Aistė Petuškaitė



Šis leidinys finansuojamas iš Europos Sąjungos teisingumo programos - Narkotikų politikos iniciatyvos. Šio leidinio turinys atspindi tik autoriaus požiūrį ir yra tik jo (jos) atsakomybė. Europos Komisija neprisiima jokios atsakomybės už joje esančios informacijos naudojimą.

## TURINYS

A. Įvadas	6
B. Moduliai	
I modulis   Lygus – lygiam darbas ir outreach darbas	11
II modulis   Projektų logistika ir suinteresuotųjų šalių bendradarbiavimas	24
III modulis   Bendravimo stiprinimas	39
IV modulis   Ribos, vertybės, taisyklės ir konfliktų sprendimas	53
V modulis   Advokacija	61

## ĮVADAS

### Mokymų tikslas

Padidinti pilietinės visuomenės organizacijų, dirbančių narkotikų srityje, gebėjimus bendradarbiauti su įvairiomis suinteresuotomis šalimis. Konkrečiai, mokymuose bus pristatyta metodologija, kuri padės integruoti žmones, turinčius asmeninės patirties į *outreach* darbą, tuo pat metu sudarant sąlygas dalintis metodais ir bendradarbiavimo strategijomis tarp skirtingų suinteresuotųjų šalių.

Dėl to organizacijos galės geriau suprasti, kaip sukurti ir (arba) išlaikyti lygus – lygiam principu veikiančias programas, kaip palaikyti asmenis, turinčius asmeninės patirties, plėtojant *outreach* veiklas ir kaip sustiprinti esamas bendradarbiavimo struktūras. Kita vertus, jei mokymuose dalyvaus ir kitos suinteresuotos šalys, jos supras darbo su lygus – lygiam konsultantais papildomą vertę.

### Metodika

Šis mokymų programos vadovas yra skirtingų procesų rezultatas: i) tyrimų rezultatai, būtent - poreikių įvertinimas ir taikymo srities apžvalga; ii) atsakymai iš parengiamojo klausimyno ir virtualių susitikimų su kontaktiniais asmenimis Graikijoje, Lenkijoje ir Lietuvoje, siekiant nustatyti pagrindinius galimų dalyvių

poreikius ir ypatybes bei apibrėžti pagrindines turinio kategorijas, į kurias reikia atsižvelgti mokymuose (ir pilotiniame projekte); iii) virtualūs susitikimai su „De Regenboog“, „Free Clinic“, „ASUD“ ir „APDES“, siekiant apibrėžti kiekvieno modulio turinį, struktūrą ir pagrindą užduočių paskirstymą.

### Mokymų įgyvendinimas

Kiekvieną modulį sudaro: įvadas, pagrindas (-ai) ir pratimai. Jie yra įtraukti į „PowerPoint“ pristatymus, kurie bus naudojami kiekvienuose mokymuose. Turinys pritaikytas konkrečioms vietiniams poreikiams ir galimybėms su „EHRA“, „Praxis“ ir „Prekursor“ pagalba, o darbo rezultatai bus integruoti į intervencijos planą (pagal pilotinių intervencijų gaires). Kiekvieni mokymai truks tris dienas, po dvi ar tris valandas kiekvienam moduliui; konkreti kiekvieno modulio trukmė bus apibrėžta atsižvelgiant į grupės poreikius. Grupę sudarys lygus – lygiam konsultantai ir socialiniai darbuotojai, o kai kuriais atvejais ir kitos suinteresuotos šalys, atsižvelgiant į konkrečių mokymų tikslą.

Visa medžiaga bus pažymėta projekto logotipu, partnerių logotipais ir ES logotipu bei atsakomybės ribojimu.

PAVADINIMAS	Bendradarbiavimo praktikos outreach darbe
-------------	---

TRUKMĖ	3 dienos / įrašykite dienas
--------	-----------------------------

PAGRINDINIAI TIKSLAI	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gerinti pilietinės visuomenės organizacijų, dirbančių narkotikų srityje, gebėjimus bendradarbiauti su įvairiomis suinteresuotomis šalimis.</li> <li>- Remti žmonių, turinčių asmeninę patirtį, integraciją į <i>outreach</i> darbą.</li> <li>- Dalintis metodais ir bendradarbiavimo strategijomis tarp skirtingų suinteresuotųjų šalių.</li> <li>- Įtraukti susijusias suinteresuotąsias šalis kiekvienoje valstybėje</li> <li>- Padidinti lygus – lygiam konsultantų, kuriuos būtų galima integruoti į <i>outreach</i> paslaugų teikimo komandas, skaičių.</li> <li>- Padidinti suinteresuotųjų šalių, galinčių dalyvauti su narkotikais susijusios žalos mažinimo intervencijose, skaičių.</li> <li>- Padidinti <i>outreach</i> darbuotojų galimybes bendradarbiauti su įvairiomis suinteresuotomis šalimis.</li> <li>- Padidinti organizacijos gebėjimą integruoti lygus – lygiam konsultantus į savo komandas.</li> <li>- Sudaryti galimybę įvairioms suinteresuotosioms šalims susitikti eksperimento srityse ir paskatinti teigiamą grįžtamąjį ryšį bei vietinius įgyvendinimo procesus.</li> </ul>
----------------------	---

RAKTINIAI ŽODŽIAI	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bendradarbiavimas</li> <li>- <i>Outreach</i> darbas</li> <li>- Žalos mažinimas</li> <li>- Lygus – lygiam darbas</li> <li>- Bendruomenės įtraukimas</li> </ul>
-------------------	--

TURINYS	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Lygus – lygiam konsultantų darbas ir <i>outreach</i> darbas: teorinė samprata</li> <li>2. Projekto logistika ir bendradarbiavimas su suinteresuotomis šalimis</li> <li>3. Komunikacijos stiprinimas: neįmanoma nekomunikuoti</li> <li>4. Ribos, vertybės, taisyklės ir konfliktų sprendimas</li> <li>5. Advokacija</li> </ol>
---------	---

## MODULIŲ APŽVALGA

### 1 modulis: Lygus – lygiam darbas ir *outreach* darbas: teorinė samprata

Pirmajame modulyje pateikiamas **lygus – lygiam ir *outreach* darbo teorinis pagrindas**, būtent - ką reiškia dirbti „lygus – lygiam“ principu ir vykdyti *outreach* darbą. Šiuo metu minimos sąvokos suteikia galimybę įvairiai interpretuoti ir pažvelgti į šias veiklas. Dėl šios priežasties būtina apibrėžti šias sąvokas ir aiškiai įvardinti, ką jos reiškia.

Šiame modulyje bus pasiūlytas įvadas į skirtingą supratimą apie tai, kas yra lygus – lygiam ir *outreach* darbas, kokie skirtingi jų modeliai egzistuoja ir kokios yra pagrindinės jų įgyvendinimo koncepcijos. Galų gale dalyvaujančios **organizacijos ir asmenys galės apibrėžti, koks darbo pobūdis yra tinkamiausias jų tikslams ir vietos kontekstui**. Lygus – lygiam konsultantų darbas yra žalos mažinimo strategijų dalis, kuri **gali organizacijoms suteikti papildomos vertės**. Pavyzdžiui, bendradarbiavimas su lygus – lygiam konsultantais palengvina santykių ir ryšių užmezgimą su asmenimis vartojančiais narkotikus ir suteikia papildomą aspektą daugiadalykėje komandoje.

Tačiau norėdamos tai užtikrinti, organizacijos turi suprasti, **kodėl jos ketina dirbti su lygus – lygiam darbuotojais**. Papildydamas teoriją, 1 modulis apima pratimą, kuris padės organizacijoms išsiaiškinti, kokią lygus - lygiam darbo programą jos nori pradėti, kaip tai atitiktų jų vietos kontekstą ir koks būtų tinkamiausias būdas ją organizuoti.

1 modulis apima panašų pratimą, kuris padės organizacijai geriau suprasti, kokia *outreach* veikla geriausiai atitiktų jos intervencijos tikslus ir kontekstą. Šie du

pratimai yra lygus – lygiam ir *outreach* darbo vystymo dalis.

### 2 modulis | Projektų logistika ir suinteresuotųjų šalių bendradarbiavimas

Remiantis 1 moduliu, antroji mokymo dalis padės organizacijoms atlikti **reikiamus veiksmus siekiant sukurti programinę lygus - lygiam intervenciją**. Sukurtas kaip serijos tarpusavyje susijusių pratimų, 2 modulis pristatys **VMOSA metodiką** ir pabrėš strateginio bei veiksmų plano rengimo svarbą.

Planavimas suprantamas kaip logiškos veiksmų sekos kūrimo procesas. Planuodamos organizacijos gali užtikrinti, kad jų kuriamos intervencijos atitiks remiamų bendruomenių poreikius. Be to, tai leidžia paskirstyti darbą ir užtikrinti, kad visi veiksmai būtų aiškūs, ir kad visos pareigos būtų tinkamai paskirstytos.

Sėkmingi lygus - lygiam projektai yra daugelio **suinteresuotųjų šalių bendrų pastangų rezultatas**. Dėl šios priežasties antroji šio modulio dalis skirta **bendradarbiavimo su kitomis organizacijomis, paslaugų teikėjais ir institucijomis struktūrų kūrimui**.

Potencialių suinteresuotųjų šalių identifikavimas reiškia **suprasti šių suinteresuotųjų šalių poziciją, požiūrį ir argumentus** dėl intervencijos tikslų ir kaip visą tai susieti. Tai reikalauja supratimo apie **išteklis**, kuriuos kiekviena suinteresuotoji šalis turi, nesvarbu, ar šie ištekliai yra žinios, kontaktai ar galimybė paskirstyti, atšaukti finansavimą.

Antrosios mokymų dalies metu organizacijoms bus pasiūlyti modeliai, pagal



kuriuos galima praktiškai **suprasti savo vietos kontekstą, nustatyti tinkamiausias suinteresuotas šalis ir sukurti sėkmingas bendradarbiavimo su jomis struktūras.**

### Ateities planavimas

Kaip bendruomenės organizatoriai dažnai galvojame apie tikslus, kuriuos norėtume pasiekti, pavyzdžiui: nutraukti virusinio hepatito C (VHC) infekcijos plitimą; panaikinti mirties bausmę narkotikų vartotojams; suteikti visiems namus; rasti vaistą nuo ŽIV. Tai tik keli mūsų bendruomenės žmonių vizijų pavyzdžiai.

Realizuoti mūsų tikslus ir idėjas įmanoma. Daugybė jūsų idėjų ir tikslų gali būti įgyvendinami tinkamai planuojant, dirbant komandoje ir kuriant tvirtą pagrindą tolimesniems darbams.

Kuriant pagrindus bendruomenės projektams, tokiems kaip VHC prevencijai ir gydymui skirta advokacija arba VHC testavimas ir palaikymo paslaugų įgyvendinimas, gali būti taikoma VMOSA – strateginis planavimas.

Šis procesas yra apie žmonių grupes, kurios kartu nusprendžia, ką nori pasiekti ir koku būdu to sieks.

Vienas iš būdų siekti savo tikslų yra strateginis planavimas - procesas, kurio metu grupė apibrėžia savo „VMOSA“: Viziją, misiją, tikslus, strategijas ir veiksmų planus (*angl. Vision, Mission, Objectives, Strategies and Action Plans*).

VMOSA yra praktinis planavimo procesas, kurį gali naudoti bet kuri bendruomenės organizacija ar iniciatyva.

### **3 modulis | Bendravimo stiprinimas: neįmanoma nekomunikuoti**

**Bendravimas** yra būtinas elementas visuose darbuose ir ypač *outreach* darbe. Norint užmegzti santykius su pažeidžiamomis bendruomenėmis, reikia megzti **pasitikėjimu grįstus santykius, dalintis informacija** ir, dažnais atvejais, **spręsti konfliktus**. Viso to pagrindas yra bendravimas.

3 modulis pasiūlys organizacijoms pagrindines komunikacijos koncepcijas ir modelius. Bendravimas nėra tik vien tik kalbėjimas. Tai taip pat apima **klausymo įgūdžius, kūno kalbą ir gestus**. Dirbant gatvėje labai svarbu suprasti ir naudoti neverbalinį bendravimą. Mes pabrėšime daugumą šių bendravimo įgūdžių.

Bendraujant svarbu **suprasti asmenį, su kuriuo bendraujame, ir poziciją, iš kurios tai darome**. Žmonės nuolat keičiasi. Pokyčių modelis (Proshaska ir DiClimente) leidžia dalyviams nustatyti kuriame etape yra žmonės, su kuriais jie dirba. FRAMES modelis ir BMI modelis dažniausiai naudojami konsultuojant, pasiūlys įrankius, kaip dirbti su žmonėmis, kai kontaktas labai trumpas. Papildydamas visus šiuos modelius, PLISSIT pasiūlys lygus – lygiam darbuotojams galimybę pažvelgti į skirtingus vaidmenis ir įgauti įžvalgų apie savo ribas.

Papildydamas pateiktą teoriją, 3 modulis apima pratimą, kuris padės organizacijoms suprasti, **koks bendravimas geriausiai tinka jų situacijoje**. Nustačiusios, su kuo joms reikia bendrauti, organizacijos galės įvertinti, koks požiūris yra geriausias.

### **4 modulis | Ribos, vertybės, taisyklės ir konfliktų sprendimas**

4 modulis buvo sukurtas kaip ankstesnio modulio tęsinys. Supratę bendravimo svarbą, iškart esame kviečiami apsvarstyti, kokiomis gairėmis orientuojamės ir kaip

apibūdiname mūsų bendravimą su kitais žmonėmis.

Ribos yra suprantamos kaip gairės ar rėmai, kuriuos žmogus susikuria, kad padėtų sau jaustis saugiai. **Ribos yra viena iš sąlygų norint sukurti sėkmingus, ilgai trunkančius santykius. Praktikos ir diskusijų metu dalyviai sužinos, kaip nustatyti savo ribas ir rasti būdus, kaip derėtis su tais, kurie patenka į vadinamąją *profesinę aplinką* bendruomenės darbo srityje** (pvz. kaip ir kada atskleisti savo asmeninę patirtį ar užtikrinti savo gerovę).

Norint to pasiekti, 4 modulis taip pat atskleis **vertybių** vaidmenį mūsų santykiuose su kitais. Įsipareigojimas ir palaikymas bendruomenėje neatsiranda iš niekur. Tai atsiranda iš **principų, prielaidų ir vertybių**, kylančių iš mūsų kultūros ir patirčių ir jomis vadovaujasi. Suprasdami vertybes kaip gyvenimo ir elgesio gaires, nuodugnai jas nagrinėsime pratimų pagalba. Pratimai suteiks dalyviams supratimą apie pagrindinius **lūkesčius, susijusius su jų pačių kontekstu ir bendruomenėmis, su kuriomis jie dirba**. Kai tai bus nustatyta, dalyviai supras, kaip **formuoti savo ribas ir vertybes taisyklėse**, kuriomis vadovaujamesi vykdant lygus – lygiam projektus.

Galiausiai 4 modulis dalyviams pasiūlys **bendrą supratimą apie konfliktų sprendimą**. Kai peržengiamos ribos, nepriimamos vertybės ar nesilaikoma taisyklių – kaip mes galime išspręsti kilusias pasekmes? Trintis, nesusipratimai ir nepatenkinti lūkesčiai kartais tampa ir lygus – lygiam darbuotojų tikrove. Remdamiesi **mediacijos modeliais** dalyviai įgis pagrindines žinias tam, kad galėtų dirbti su netikėtai iškilusiomis situacijomis lygus - lygiam programose.

## 5 modulis | Advokacija

Pasikonsultavus su trimis organizacijomis, kurios dalyvaus mokymuose ir pasinaudojus klausimyne pateikta informacija, tarp kitų sričių buvo identifikuota **advokacijos sritis**.

Pirma, svarbu atsiminti, kad advokacija už narkotikų vartotojus gimė kovojant su ŽIV epidemija 80-aisiais ir 90-aisiais (priklausomai nuo šalies). Žmonės, vartojantys narkotikus ir jiems artimi asmenys (iš pradžių labai nedaug sveikatos priežiūros specialistų, tokių kaip gydytojai, slaugytojos ... ir didesnė socialinių ir gatvės darbuotojų grupė) pradėjo kalbėti, kad nors ir narkotikų vartojimas yra neteisėta veika, ypač nuo Niksono karo su narkotikais, paskelbto 1970 m., (labai neteisinga politinė pozicija, kurios praktiškai laikėsi visos vyriausybės, bei yra tiesiogiai ar netiesiogiai atsakingos už milijonus narkotikus vartojančių asmenų mirčių visame pasaulyje), jie neturėtų mirti nuo ŽIV ar perdozavimo. Tai reiškia, kad patys **narkotikus vartojantys asmenys ir jų organizacijos paėmė savo pačių likimą į savo rankas ir pradėjo ginti savo teises ir poreikius**.

Taigi, vienas geriausių advokacijos būdų **kovojant su socialine stigmatizacija** yra žvelgti į narkotikų vartotojus per žmogaus teisių prizmę, neakcentuojant, jog jie vartoja neteisėtus (kol kas) narkotikus. Tai leidžia lengviau pilnai integruoti narkotikų vartotojus / lygus – lygiam darbuotojus į centrų, teikiančių paslaugas, komandas. 5 modulis yra suskirstytas į pagrindinius aspektus:

/ Pirmiausia **žmogaus teisių aspektas**: advokacija turi kovoti su narkotikų draudimu, nes daug su narkotikais susijusių problemų (net galėtume sakyti, kad dauguma jų) kyla dėl pačių draudimų!

/ Antra - **teisė į sveikatą**. Tai yra kiekvieno veiksnus paciento, gerai žinančio faktus,

teisė atsisakyti arba priimti siūlomą gydymą, žmonių teisė būti informuotiems apie savo ligas, gydymą ir būdus pagerinti savo gyvenimo kokybę. Lygus – lygiam darbuotojai daug žino apie tai, kas veikia, o kas – ne, taikant pakaitinį gydymą / žalos mažinimo centre. Jie puikiai žino, kurios taisyklės nepaiso ten atvykstančių narkotikų vartojančių asmenų laisvių, teisių ir teisių į sveikatą. Be abejo, egzistuoja asmenys, kurie neturi jokių socialinės apsaugos dokumentų ir teisinių statusų (daugiausia imigrantų, bet ne tik) – į tai reikia atsižvelgti.

/ Trečias ir paskutinis aspektas yra **teisinis**: rengdami P2P mokymus, tikimės, kad ši patirtis plačiai atvers galimybę pakeisti įstatymus tose šalyse, kaip pvz. Prancūzija, kur yra visiškai draudžiama ir neteisėta dirbti

žalos mažinimo ir pakaitinio gydymo centruose, jei vartojate narkotikus. Be abejo, kai kurios organizacijos, kaip „Gaïa“ (atsakingos už pirmąjį saugaus vartojimo kambarį Paryžiuje), turi keletą narkotikų vartojančių asmenų savo komandose, tačiau visada tik *outreach* komandose ir jie niekada negauna kitiems prilygstančio atlyginimo (bent oficialiai). Šis paskutinis punktas turi pasikeisti, jei norime visapusiškos žalos mažinimo / pakaitinį gydymą gaunančių grupių integracijos visoje Europoje, ypač tose šalyse, kuriose vis dar neteisėta įdarbinti narkotikų vartotojus. Taigi leiskime jiems dirbti/dirbkime, kaip bet kuris kitas specialistas už atitinkamą atlygį žalos mažinimo centruose. Narkotikų vartotojai ir lygus – lygiam darbuotojai turi didžiuotis tuo, kas jie yra ir ką jie žino!

# 1 Modulis

## Lygus – lygiam darbas ir outreach darbas

### Teorinė samprata

#### LYGUS – LYGIAM DARBAS

##### Teorinė samprata

###### 1. Lygus – lygiam darbo (angl. *peer-work*) apibrėžimas

###### Asmeninę patirtį turintis darbuotojas

Plačiąja prasme lygus – lygiam darbuotojus (konsultantus) galima apibūdinti kaip asmenis, kurie padeda ir palaiko kitus, remdamiesi savo asmenine patirtimi. Naudodamiesi savo patirtimi, lygus – lygiam darbuotojai gali tapti pagalbininkais ir tarpininkais tarp bendruomenės, kuriai jie priklauso ir organizacijų ar programų, kuriose jie dirba. Įtraukiant į darbą asmenis, turinčius asmeninės patirties galima lengviau išvengti ribos, kuri skiria „mus“ ir „juos“. Vis dėlto norint tapti lygus – lygiam

darbuotoju reikia daugiau negu vien patirties vartojant psichoaktyvias medžiagas.

###### Lygus – lygiam darbas ir lygus – lygiam švietimas (angl. *peer education*)

„European Peer Support Manual“ Trautmann & Barendregt<sup>1</sup> parodė aiškų skirtumą tarp sąvokų lygus-lygiam švietimas (ang. *peer education*) ir lygus-lygiam palaikymas (ang. *peer support*). Nors galima pamanyti, jog šios sąvokos yra tapačios, yra tam tikrų esminių skirtumų, kai kalbame apie žmonių, turinčių asmeninės patirties rolę ir atstovavimą teikiant paramą ir pagalbą.

Autorių nuomone lygus-lygiam švietimas (ang. *peer education*) yra suprantamas kaip profesionaliai sukurta intervencija,

vartojančiais žmonėmis tokiu būdu suteikdamas galimybę suprasti šių sąvokų ir praktikos kilmę.

---

<sup>1</sup> 1994 m. sukurtas „European Peer Support Manual“ yra vienas iš ankstyviausių žalos mažinimo šaltinių, aktyviai skatinančių bendradarbiavimą su narkotikus

suaktyvinanti lygus – lygiam konsultantus kaip „žinios skleidėjus“, todėl tokio ugdytojo užduotis yra išmokyti kitus narkotikų vartotojus saugaus vartojimo taisyklių. Tuo tarpu lygus-lygiam palaikymas (*angl. peer support*) reiškia bendradarbiavimo procesą, kuris įtraukia jų bendruomenes į programų kūrimą ir vykdymą.

Tokiu būdu „*peer support*“ koncepcija pateikia platesnę sistemą, kurioje vyrauja abipusės paramos idėja. Akcentuojamas bendruomeniškumas ir lygybė. Todėl „*peer support*“ suprantama ne tik kaip įtakos darymas kitų narkotikų vartotojų elgesiui skatinant saugesnio vartojimo ir saugesnio sekso praktikas, bet ir geresnių sąlygų kūrimas saugesniam narkotikų vartojimui ir saugesniam seksui.

### **Lygus – lygiam darbas kaip viena iš žalos mažinimo strategijos dalių**

„*Peer support*“ ir „*peer education*“ yra žalos mažinimo strategijų dalis. Jų pagrindinis tikslas yra pagerinti narkotikus vartojančių asmenų gyvenimo sąlygas. Užuoat susitelkus į medžiagų atsisakymą (abstinenciją), siekiama užmegzti santykius su šiais asmenimis ir padėti jiems gauti socialinę bei sveikatos paramą, paslaugas.

Žalos mažinimo ir „*peer support*“ programų pagrindas – pagarba žmogaus teisėms ir asmens, vartojančio narkotikus, priėmimas. Praktiškai tai reiškia pagarbą asmens pasirinktam gyvenimo būdui, paramos teikimą asmeniui priimtinais būdais, neverčiant jo atsisakyti vartojimo. Žalos mažinimas kalba apie pagalbą be išankstinių sąlygų, tokių kaip - liautis vartoti narkotikus. Teikiant „žemo slenksčio paslaugas“, atsiranda galimybė efektyviau pasiekti asmenis, kurie vartoja narkotikus.

## **2. Kodėl lygus – lygiam darbas?**

Kuriant ir įgyvendinant programas, paremtas lygus – lygiam darbo principu, daug naudos gauna visos suinteresuotosios šalys: tiek

organizacijos, dirbančios su psichoaktyviais medžiagas vartojančiais asmenimis, tiek patys asmenys, kurie jas vartoja. Žemiau išvardinti šio teiginio argumentai.

### **Organizacijos įsipareigojimas**

Lygus – lygiam programų kūrimas ir žmonių, turinčių asmeninės patirties samdymas rodo organizacijos pasiryžimą gerinti šių žmonių sveikatą ir apskritai žmogaus teises. Tai reiškia aiškią žinių ne tik vartojančių asmenų bendruomenei, bet ir sveikatos bei socialinių reikalų specialistų bendruomenei: asmenys, vartojantys narkotikus vertinami kaip lygiaverčiai mūsų bendruomenės nariai, turintys įgūdžių ir žinių.

### **Asmenys vartojantys psichoaktyvias medžiagas kaip sektini pavyzdžiai (*angl. Role model*)**

Kai žmogus, turintis asmeninės vartojimo patirties yra priimamas dirbti į organizaciją, jis tampa pavyzdžiu kitiems žmonėms, vartojantiems narkotikus. Toks pavyzdys kalba apie galimybę asmenims, vartojantiems narkotikus, tapti darbuotojais ir išnaudoti savo turimą patirtį. Asmeniui tapus lygiaverčiu darbuotoju, kyla jo savivertė. Savo vertės pajautimas yra vienas iš lygus – lygiam programų tikslų.

### **Lygus – lygiam darbuotojai kaip efektyvūs komunikatoriai**

Patirtis rodo, kad daugelis narkotikus vartojančių asmenų nepasitiki sveikatos priežiūros specialistais ar socialiniais darbuotojais, ypač tais, kurie nuolat skatina juos nustoti vartoti narkotikus. Dėl šios priežasties informacija apie sveikatos stiprinimą kartais gali būti suvokiama kaip informacija apie narkotikų atsisakymą.

Strategija šiai situacijai spręsti yra lygus – lygiam darbuotojų įtraukimas.

### **Lygus – lygiam konsultantai kaip savo bendruomenės poreikių ir praktikos ekspertai**

Dėl savo asmeninės patirties lygus – lygiam konsultantai turi daug žinių apie įvairias (nelegalias) medžiagas ir jų vartojimą. Jie žino apie vartojimo įpročius bendruomenėje, populiarias medžiagas, jų grynumą, prieinamumą, kainą. Taip pat jie žino įvairių strategijų, kurias taiko vartojantys asmenys norėdami įvertinti rizikas ir nuo jų apsisaugoti. Ši informacija nėra žinoma bendruomenei nepriklausantiems asmenims.

### **Savigarbos gerinimas**

Galimybė prisidėti prie savo bendruomenės gerovės yra socialiai svarbus indėlis. Galime matyti, kaip lygus - lygiam programų kūrimas ir įgyvendinimas prisideda prie bendruomenės narių įgalinimo ir padidėjusios savivertės. Patirtis rodo, kad tokios intervencijos daro įtaką tiek įdarbintam asmeniui, tiek bendruomenės narių elgesiui, kai kalbama apie sveikatą.

### **Profesinių įgūdžių ugdymas**

Dalyvavimas lygus – lygiam programose ne tik „įdarbina“ asmens patirtį, bet ir suteikia galimybę įgyti naujų įgūdžių, žinių ir profesinės patirties. Pradedant administracinėmis užduotimis ir baigiant socialinių ir sveikatos paslaugų teikimu ar netgi koordinavimu, lygus - lygiam programos suteikia galimybę įgyti profesinį išsilavinimą ir patirtį, kuri kitu atveju nebūtų prieinama.

### **Bendruomenės kūrimas**

Kaip jau minėta anksčiau, mūsų bendruomenės gerovės palaikymas yra svarbus socialinis indėlis. Tokia pozicija ne tik suteikia bendrumo jausmą, bet ir skatina bendruomeninę atsakomybę. Parama mūsų bendruomenėms reiškia ne tik atsakomybės priėmimą už žmonių, kuriems mes siūlome paramą gerovę, bet ir poveikį, kurį mūsų veiksmai daro tai pačiai bendruomenei. Būtent dėl šios priežasties bendruomenės kūrimasis yra susijęs su vadinamojo „asocialaus elgesio“ sumažėjimu.

Be to, užmegzdami ryšius su kitomis bendruomenėmis ir (arba) tam tikros vietovės gyventojais, lygus - lygiam konsultantai gali keisti požiūrį į narkotikus vartojančius asmenis.

### **Bendruomenės įsitraukimas**

Lygus – lygiam organizacijos, kaip aktyvūs dalyviai ir varomieji veiksniai bendruomenėje, gali atlikti lemiamą vaidmenį atliekant mokslinius tyrimus ir formuojant politiką. Lygus – lygiam darbuotojai gali tinkamai perteikti bendruomenės poreikius ir suprasti priimtų sprendimų poveikį bendruomenei. Tokiu atveju bendruomenė jaučiasi atstovaujama.

## **3. Lygus – lygiam darbo tipai**

### **Trys „peer support“ organizaciniai modeliai**

Didžioji dalis „peer support“ darbo modelių yra: savarankiškai organizuojamos programos – pavyzdžiui, inicijuojamos ir vadovaujamos asmenų, kurie vartoja (-jo) narkotikus; programos, kurioms vadovauja ir jas vykdo specialistai, kurie neturi narkotikų vartojimo patirties – pavyzdžiui sveikatos paslaugų arba žalos mažinimo organizacija; arba bendras bendruomenės atstovų ir specialistų projektas.

Pasiremdami šiais modeliais galime padiskutuoti apie lygus – lygiam autonomijos ir integracijos lygius šiuose veikiančiuose paslaugų teikimo modeliuose. Kuriant ir vystant lygus – lygiam programą labai svarbu priimti sprendimus dėl šių faktorių – dar prieš pradėdant vykdyti projektą.

### **Privalumai įtvirtinant „peer support“ į organizacijas, kurioms vadovauja ne lygus-lygiam darbuotojai**

Patirtis rodo, kad daugelis organizacijų, kurioms vadovauja narkotikus vartojantys asmenys susiduria su sunkumais išlaikyti savo veiklą. Jie kyla iš tokių nepalankių aplinkybių kaip pvz. teisinė sistema (kriminalizavimas) ar nepakankamas finansavimas ir trukdo užtikrinti tęstinę, stabilią veiklą bei įsitraukimą. Tokiomis sąlygomis „peer support“ programų įtraukimas į organizacijas, kurioms vadovauja ekspertai, gali būti viena iš strategijų išlaikyti programos tęstinumą.

Kitas svarbus šio modelio privalumas – galimybė pasinaudoti esamu tinklu, kurį ekspertų organizacija jau yra sukūrusi. Tai užtikrintų veiksmingus ryšius su kitomis organizacijomis, tokiomis kaip sveikatos priežiūros įstaigos ir socialines paslaugas teikiančios tarnybos. Tai yra ypač svarbu ir galėtų palengvinti nukreipimus, kai to reikia. Be to, kuriant tinklą ir santykius, organizacija gali gauti paramą medijuojant su teisėsaugos ir teismų sistema.

### **Sąlygos reikalingos „peer support“ įtvirtinimui į organizacijas, kurioms vadovauja ne lygus-lygiam darbuotojai**

Visų pirma, organizacijos darbas turėtų būti suderintas su žalos mažinimo principais. Profesionalai, be išgyventos patirties vartojant narkotikus turėtų visiškai palaikyti

lygus – lygiam darbuotojus, būti atviri ir nesmerkiantys.

Profesionalai savo palaikymą išreikšti gali trimis lygiais:

- *Skatindami profesinį tobulėjimą* (mokymas, gebėjimų ugdymas, metodiniai įgūdžiai, konsultavimas, supervizija).

- *Tinkamai organizuodami ir koordinuodami* programą, pavyzdžiui, užtikrinandami tinkamas komandos struktūras arba tarpusavio konfliktų sprendimą

- *Palaikydami asmeninį tobulėjimą*, pvz. teikdami paramą situacijose, kurios gali daryti darbuotojui žalą (pvz. pasikeitę vartojimo įpročiai ar bet kokie kiti sunkumai).

Taip pat organizacija turėtų išvystyti strategijas, kuriomis vadovaudamiesi specialistai ir lygus – lygiam darbuotojai galėtų efektyviai keistis informacija ir patirtimis.

### **Priežastys įtvirtinti „peer support“ narkotikų vartotojų vadovaujamos organizacijose**

Deja, vis dar dažnai pasitaiko, jog sveikatos ir socialines paslaugas teikiantys specialistai turi neigiamą požiūrį į narkotikus vartojančius asmenis. Dėl to padidėja kliūtys gauti paramą, atsižvelgiant į tai, kaip specialistai priima narkotikų vartojimą. Be to, tose situacijose, kuriose prieinamumas yra įmanomas, dėl ankstesnių patirčių bendraujant su specialistais gali kilti nepasitikėjimas. Pavyzdžiui, aktyviam narkotikų vartotojui gali būti sunku atvirai kalbėti su profesionalu, o ypač jei profesionalui narkotikų vartojimas yra akivaizdžiai nepriimtinas reiškinys.

### **Kaip įtraukti žmones, turinčius asmeninės vartojimo patirties?**

Tam, kad projektas būtų sėkmingas, prieš pradėdant yra svarbu nuspręsti, kokių tikslų bus siekiama ir kokį vaidmenį atliks lygus – lygiam darbuotojai ar tai bus „peer education“ ir/ar „peer support“.

Vėliau pasigilinsime į projekto vystymo temą, dabar svarbu įsidėmėti šiuos žingsnius:

1. Nustatyti projekto tikslus
2. Aiškiai įsivardinti, kokią rolę organizacijoje atliks lygus – lygiam darbuotojas, kiek jam reikės palaikymo ir kokios yra galimybės tą palaikymą suteikti.
3. Kai lygus – lygiam darbuotojo pozicija aiški, apibrėžti jo vaidmenis ir veiklas, įsivardinti aiškius tikslus.
4. Atsižvelgiant į tikslus, būsimas veiklas ir tinkamumą pozicijai, išsirinkti darbuotoją.

### Lygus – lygiam darbuotojo profilis

Lygiai taip pat, kaip su bet kuria ekspertine pozicija, asmens turinčio vartojimo patirties profilis priklausys nuo užduočių ir

atsakomybių. Patirtis rodo, jog žemiau išvardinti įgūdžiai/ požiūris yra svarbūs darbuotojui, turinčiam asmeninės vartojimo patirties (arba būtų svarbu šiuos įgūdžius išugdyti).

Kantrybė Nesmerkiantis požiūris Geri bendravimo įgūdžiai Atvirumas Komandiškumas	Savęs pažinimas (ypač kai kalbama apie ribas) Daugiau ar mažiau stabili asmeninė situacija Stabilūs vartojimo įpročiai ir nevartojimas darbo metu Gebėjimas priimti grįžtamąjį ryšį
--	--

Siekdamos palaikyti lygus – lygiam darbuotojus bei padėdamos ugdyti darbuotojui reikalingus įgūdžius, organizacijos turėtų suteikti galimybę dirbti lanksčiai laiko atžvilgiu ir, kai reikia, priimti šiek tiek atsakomybės už darbuotoją, remti jį organizaciniuose procesuose.

Užduotis: Lygus – lygiam darbas ir įgyvendinimas pilotiniame projekte.



# Outreach darbas

## Teorinė samprata

### 1. APIBRĖŽIMAS IR PAGRINDINIAI PRINCIPAI

#### Kas yra *outreach*?

„Outreach“ yra į asmenį orientuota, bendruomeninė žalos mažinimo strategija. Šios strategijos tikslas yra užmegzti ryšį ir/arba teikti socialines ir sveikatos priežiūros paslaugas žmonėms ten, kur jie leidžia savo laiką – priešingai nei tradiciniame modelyje, kur asmenys turi patys atvykti į institucijas, jog gautų jiems reikalingas paslaugas. Tradicinio modelio efektyvumas yra ribojamas tokių aplinkybių, kaip kriminalizacija, stigma ar nelankstus darbo laikas, nepatogi asmeniui vieta – visa tai tampa kliūtimi narkotikus vartojantiems asmenims gauti pagalbą.

Kontakto užmezgimą, vadovaujantis *outreach* darbo forma, galima matyti iš kelių perspektyvų. Specialistams tokia forma gali padėti sukurti ir stiprinti ryšį su bendruomene, kuriai jų teikiamos paslaugos yra aktualios, o narkotikus vartojantiems asmenims tokia forma suteikia geresnę prieigą prie jiems būtinų paslaugų.

#### Pagrindiniai outreach principai

Dewaele, De Maeyer ir Beelen (2012) siūlo tokį supratimą apie *outreach* darbo formą:

*„Outreach yra darbo metodas, pagrįstas aktyviu veikimu ir orientuotas į sveikatingumo skatinimą. Darbuotojas, priešingai nei tradiciniame savo darbo*

*modelyje, savo veiklą orientuoja į tas pažeidžiamas grupes, kurių teikiamos paslaugos nepasiekia ar pasiekia nepakankamai. Tai pasireiškia darbo vykdymu vietose, kur tikslinė grupė leidžia savo laiką, susipažįstant ir priimant šių asmenų vertybes, elgesio modelius. Outreach darbu siekiama bendradarbiavimo tarp asmenų, kuriems reikalingos paslaugos, jų bendruomenių, taip pat tarp teikiančių paslaugas organizacijų ir visuomenės“<sup>2</sup>.*

Atsižvelgdami į šį apibrėžimą, galime nustatyti pagrindinius *outreach* vykdymo principus, kurie padės orientotis kuriant ir įgyvendinant *outreach* bei įtraukiant lygus – lygiam darbuotojus.

#### 1. Aktyvus veikimas

Nors ir visuotinai pripažįstama, jog atviras ir lengvas priėjimas prie paslaugų yra labai svarbus, patirtis rodo, kad daugelis narkotikus vartojančių asmenų neturi prieigos prie jiems reikalingų paslaugų. Kaip atsakas į tokią situaciją yra *outreach* darbo forma, kuri vadovaujasi aktyviu veikimu teikiant paslaugas pažeidžiamų asmenų buvimo vietose ar kuriant ryšį su tose vietose veikiančiomis organizacijomis. Užtuot laukdami, kol asmenys kreipsis patys, darbuotojai paslaugas teikia jų buvimo vietoje.

#### 2. Sveikatingumo skatinimas

Žalos mažinimo strategijos rėmuose *outreach* veikla yra siekiama užtikrinti

<sup>2</sup> De Maeyer, J., Dewaele, C., & Beelen S., (2012) Outreachend werken Praktijkkader in ontwikkeling. <https://bit.ly/2Zr5x7F>

narkotikus vartojančių asmenų teises ir gerinti jų gyvenimo kokybę.

Susitikimas su žmonėmis ten, kur jie šiuo metu yra, kalba ne tik apie fizinę vietą. Tai glaudžiai susiję su bendruomenės pažinimu iš vidaus, jos stiprybių nustatymu, darbu su jomis. *Outreach* veikla gali labai prisidėti prie bendruomenės emancipacijos procesų ir sąmoningumo skatinimo, siekiant, jog asmenys, vartojantys narkotikus, galiausiai bus pajėgūs patys priimti jų sveikatai naudingus sprendimus.

### 3. Dalyvaujantis požiūris

Patirtis rodo, jog darbuotojams, norintiems vykdyti kokybišką ir teigiamą įtaką klientams darančią *outreach* veiklą yra svarbu vadovautis šiomis vertybėmis:

Būti savimi | Įsitraukimas | Nešališkumas  
| Atvirumas | Besąlyginis priėmimas |  
Pozityvus požiūris | Profesionalios ribos |  
Patikimumas | Pagarba

### 4. Socialinės atskirties mažinimas (nepakankamai „aptartnaujamoms“ bendruomenėms)

Asmenys, vartojantys narkotikus dažnai patiria socialinę atskirtį ir materialinį nepriteklių. Dėl to jie tampa dar labiau pažeidžiami. Šiems asmenims yra reikalinga kompleksinė pagalba ir palaikymas.

*Outreach* veikla atveria duris į paslaugas ir pagalbą, šios tampa lengviau prieinamos. Vadovaudamiesi požiūriu, jog visų pirma reikia užmegzti ryšį, išsiaiškinti poreikius asmenų, su kuriais bus dirbama, darbuotojai gali parengti tokius veiklos planus, kurie geriausiai atitinka asmenų ir/ar bendruomenės poreikius. Nustačius esminius poreikius, galima spręsti, su kuriomis organizacijomis reikalingas bendradarbiavimas.

### 5. Darbas už organizacijos ribų

*Outreach* reiškia palikti sau įprastą organizacijos aplinką ir dirbti ten, kur labiausiai reikalinga parama ir pagalba. Plečiantis veikimo riboms atsiranda sąlygos pasitikėjimo kūrimui<sup>3</sup> su žmonėmis, kurie kitu atveju būtų nepasiekiami.

### 6. Pripažinti vyraujančias vertybes

Darbas už organizacijos ar įstaigos ribų, reikalauja pagarbos ir atvirumo bendruomenėje vyraujančioms vertybėms, normoms ir jau susikūrusiems tarpusavio pagalboms būdams. Darbuotojui vykdančiam tokią veiklą yra būtinas lankstumas ir kūrybiškumas. Saugiai, atsiverti skatinančiai aplinkai kurti reikėtų iš anksto apsvarstyti galimus vertybinius prieštaravimus, asmenines ribas, nusistatymus. Galima gerbti asmens pasirinkimus, net jei asmeniškai jie atrodo nepriimtini.

### 7. Abipusis ryšio kūrimas, palaikymas

*Outreach* darbo forma gali atkurti arba sustiprinti bendruomenių ryšius su profesionaliais specialistais. *Outreach* veiklą vykdančioms darbuotojams dažnai tenka tarpininkų vaidmuo, jie tampa jungiamąja grandimi tarp narkotikus vartojančių asmenų ir pagalbą teikiančių specialistų.

### Tikslinė grupė ir socialinis pažeidžiamumas

Aiškus apsisprendimas dirbti su šia tiksline grupe – tai nėra gydytojo apsilankymas namuose.

## 2. Kodėl „Outreach“?

*Outreach* darbuotojai suteikia prieigą prie egzistuojančių paslaugų, tokių kaip

<sup>3</sup> (Baart 2003)

### **informacija, žalos mažinimo priemonių išdavimas, konsultavimas ar nukreipimas.**

Šios paslaugos leidžia mažinti su narkotikų vartojimu ar seksualiniu elgesiu susijusių riziką. Todėl *outreach* veiklos dėka organizacijos prisideda prie saugesnio narkotikų vartojimo ir seksualinio elgesio.

Šio indėlio pavyzdys yra poveikis, kurį *outreach* paslaugos darė ir tebedaro, kai kalbama apie švirkščiamus narkotikus.. Dalinant pakankamą ir objektyvią medžiagą ten, kur jos labiausiai reikia, *outreach* paslaugos prisideda prie ŽIV, HCV ir kitų per kraują plintančių infekcijų rizikos mažinimo. O adekvačių ir laiku suteikiamų konsultacijų ir informavimo dėka, taip patnaloksono išdavimo (kai tai įmanoma), *outreach* paslaugos prisideda prieperdozavimų prevencijos.

Kai informacija ir palaikymas gaunami iš patikimo šaltinio, poveikis yra efektyvesnis. Būtent dėl šios priežasties *outreach* darbuotojai dažnai yra lygus – lygiam konsultantai arba asmenys, turintys autoritetą konkrečioje bendruomenėje.

### **Žalos mažinimas ir outreach**

Žalos mažinimo programomis siekiama užkirsti kelią žalai, kurią gali sukelti psichoaktyviosios medžiagos, o ne priversti asmenį atsisakyti pačių medžiagų vartojimo. Daug asmenų, vartojančių narkotikus negali arba nenori atsisakyti vartojimo. Žalos mažinimo programos skirtos būtent šiems asmenims – siekiama stiprinti jų sveikatą ir saugumą.

Bendruomenės narių vykdomas *outreach* yra efektyvus žalos mažinimo paslaugų ir informacijos teikimo modelis, paremtas nesmerkiančiu ir draugišku požiūriu.

Naudodami šį modelį galime įtvirtinti mažiau rizikingas praktikas ir elgesį, kai kalbame apie dalijimąsi adatomis ar nesaugius lytinius santykius ir tokiu būdu sumažinti

užsikrėtimų ŽIV ir kitų per kraują plintančių infekcijų skaičių.

### ***Outreach* | Nukreipimas**

Svarbu tai, kad *outreach* taip pat padeda informuoti žmones apie jiems galimai aktualias paslaugas. Tiek per mobilias klinikas, tiek per *outreach* darbuotojus galima sužinoti apie esamas sveikatos priežiūros paslaugas, gauti informacijos apie ŽIV ar priklausomybės gydymą. *Outreach* gali sujungti narkotikus vartojančius asmenis, besibaiminančius kreiptis pagalbos į oficialias sveikatos institucijas ir sveikatos priežiūros sistemą.

### ***Outreach* | Bendruomeninės paslaugos**

Tinkamai paruošti darbuotojai gali būti patikimas žalos mažinimo informacijos ir paslaugų šaltinis ne tik narkotikus vartojantiems žmonėms ir jų artimiesiems, bet ir kitiems žmonėms, vartojančių asmenų bendruomenėms veiklos vietoje ir kaimynystėje, pvz. policijai ar kitoms paslaugas teikiančioms organizacijoms. *Outreach* darbuotojai gali daryti teigiamą įtaką ir didinti bendruomenių informuotumą apie ŽIV ir narkotikų vartojimą.

### ***Outreach* komanda**

Dažniausiai komandą sudaro du darbuotojai su kuprine ar krepšiu sterilių švirkštimosi priemonių bei pradūrimams atspariu kontaineriu naudotiems švirkštams ir adatoms (jeigu projekte numatyta švirkštų ir adatų keitimo programa). Su savimi jie taip pat turėtų turėti informacinių priemonių (lankstinukų, leidinių), prezervatyvų ir lubrikantų. Tokia komandos sudėtis leidžia labiau patyrusiam darbuotojui apmokyti mažiau patyrusį arba sujungti į komandą du skirtingus darbuotojus, kurie kartu save

pateiktų reprezentatyviau ir geriau pritaaptų bendruomenėje, kurioje jie teikia paslaugas.

### 3. Trys outreach darbo metodai

Yra daugybė veiklų rūšių, kurios gali būti priskiriamos *outreach* darbui. *Outreach* gali būti bet kokia veikla, teikianti paramą ir paslaugas bendruomenėms, kurioms šiuo metu reikalingos programos yra mažai prieinamos.

Norėdami padėti jums apibrėžti ir struktūrizuoti savo *outreach* programą, suskirstėme *outreach* veiklas į tris kategorijas pagal vietą, kur yra teikiamos paslaugos.

#### Nepriklausomas/ atskiras (angl. *detached outreach* darbas

Dar žinomas kaip darbas gatvėje, šis *outreach* darbo būdas vykdomas viešose erdvėse, baruose, naktiniuose klubuose, apleistuose namuose ir pan. Priklausomai nuo nusimatyto tikslo gali būti vykdomas kategoriniu principu (orientuojantis į tam tikrus požymius atitinkančius asmenis, bendruomenes) arba geografiniu principu (orientuojantis į visus teritorijoje besilankančius asmenis).

Šis darbo būdas reikalauja ilgalaikių ir intensyvių intervencijų, kurios padėtų darbuotojams užmegzti ryšį su tais, kurie patiria didesnę atskirtį ir netenka priėjimo prie paslaugų.

Pagrindinis tikslas yra užmegzti ryšį. Kai jau bus sukurtas ryšys tarp bendruomenės narių ir darbuotojų, pastarieji, remdamiesi bendruomenės poreikiais ir vertybėmis dialogo būdu galės kurti ir taikyti žalos mažinimo strategijas. Šie darbuotojai gali veiksmingiau ir pagarbiau ginti bendruomenių, kuriose jie dirba, interesus, nepriklausomai nuo norminių ar oficialių

pažiūrų, išdėstytų politikoje ir (arba) jų pačių organizacijose.

Taikant šį *outreach* būdą, ypatingas dėmesys turi būti skiriamas asmenų pažeidžiamumui dirbant viešose ir atvirose erdvėse, taip pat galimam skepticizmui, su kuriuo outreach darbuotojai gali susidurti tose bendruomenėse, kurias ketina palaikyti.

#### Lankymasis namuose (angl. *domiciliary outreach*)

Šis *outreach* metodas taikomas asmenų ar bendruomenių, kurias norėtume pasiekti, namuose. Toks modelis yra tikslingesnis negu prieš tai aprašytas būdas. Asmenys identifikuojami iš anksto, dažnai remiantis konkrečia savo surinkta ar trečiųjų šalių suteikta informacija, pastebėjimais.

Lankymosi namuose *outreach* darbas narkotikų vartojimo srityje sutinkamas retai. Teikiant paramą privačioje asmens erdvėje, reikia itin subtilaus ir jautraus požiūrio. Tokioje aplinkoje gali kilti didelės įtampos situacijos, dažnai priklausančios nuo to, koks yra užmegztas ir palaikomas ryšys, kaip bendraujama.

#### Peripatetinis outreach

Palyginus su anksčiau apibūdintais metodais, šis yra labiau orientuotas į organizacijas, o ne į asmenis ir (arba) bendruomenes. Darbuotojai teikia paslaugas bendruomeninėse organizacijose ir (arba) įstaigose, tokiose kaip pataisos įstaigos, mokyklos ar prieglaudos.

Tokiu būdu peripatetinė veikla prisideda prie asmens, kaip esamo sveikatos priežiūros plano elemento, gerovės. Be to, ji remia kitas socialines ir sveikatos priežiūros organizacijas teikdama specialias paslaugas ir (arba) stiprindama jų gebėjimus.

Įgyvendinant šį modelį reikia atkreipti dėmesį į sunkumus, kurie gali iškilti dėl *outreach* projektuose skirtingai taikomų

metodų, požiūrio ar vertybių, bei organizacijų taisyklių ir protokolų suderinamumo.

#### 4. *Outreach* darbo modeliai

„Outreach“ modeliai yra pagrįsti metodų ir įrankių deriniu, kurie padeda narkotikus vartojantiems žmonėms sumažinti individualią ir socialinę riziką, susijusią su medžiagų vartojimu, taip pat teigiamai paveikti elgesį, įsitikinimus ir normas, kurie prisideda prie šios bendruomenės pažeidžiamumo didėjimo.

Kitoje dalyje pateiksime istorinių modelių seriją. Kiekvienas iš jų siūlo mums keletą perspektyvų geresniam suvokimui, kokios skirtingos *outreach* darbo formos buvo sukurtos *outreach* darbuotojų, vartojančių ir nevartojančių medžiagas bei jų bendruomenių.

Jie taip pat rodo, kaip keitėsi *outreach* įgyvendinimo politika. 80-ųjų pabaigoje ši veikla buvo nukreipta į individualaus elgesio keitimą, vėlesniais dešimtmečiais ji buvo išplėsta įtraukiant bendruomenes, socialinius tinklus, taip pat sisteminius, institucinius veiksmus, turinčius įtakos žmonių, vartojančių narkotikus gyvenimams ir patirtims.

##### Vietinių lyderių *outreach* modelis [Indigenous Leader Outreach Model - ILOM]<sup>4</sup>

Įdiegtas 1986 m., šis paslaugų teikimo modelis remiasi buvusiais ir (arba) dabartiniais narkotikų vartotojais, dirbančiais mobiliosiose darbuotojų grupėse. Tokiu būdu socialinės ir sveikatos priežiūros organizacijos gauna prieigą prie konkrečių narkotikus vartojančių asmenų,

padeda suprasti jų bendruomenėse veikiančias socialines sistemas.

Remiantis epidemiologinėmis ir etnografinėmis sistemomis, šiame modelyje „lyderiai“ atrenkami per pradinis kontaktus, diskutuojant su kitais žmonėmis, vartojančių injekcinius narkotikus bendruomenės nariais. Tikslas - suprasti, kuo bendruomenė pasitiki ir ką gerbia. Nustačius lyderius, su jais atliekamas individualus rizikos vertinimas. Po vertinimo lyderiams suteikiama pagrindinė žalos mažinimo informacija, kurią jie gali skleisti bendruomenėse. Lyderiai, turėdami pasitikėjimo ryšį su bendruomene, gali įtraukti bendruomenės narius į diskusijas apie rizikas, teikti jiems informaciją ir žalos mažinimo priemones.

ILOM modelis orientuojasi į pokyčius tiek individo, tiek bendruomenės lygmeniu ir yra nukreiptas į konkrečią kultūrą. Šis modelis suaktyvina narkotikų vartotojų bendruomenės gebėjimą paveikti rizikingą elgesį, ypač kai kalbame apie ŽIV prevenciją.

Tokiu būdu siekiama sukurti tvarią ir save palaikančią bendruomenę, kurios nariai atkalbėtų vieni kitus nuo tokio elgesio kaip pvz. dalijimasis panaudotais švirkštais ir adatomis.

##### Bendruomeninis *outreach* modelis<sup>5</sup>

Pradėtas įgyvendinti 90-ųjų viduryje/pabaigoje, bendruomenėje veikiantis *outreach* modelis išplėtė *outreach* darbuotojų vaidmenį. Be informacijos apie žalos mažinimą, ir reikmenų, tokių kaip švirkštai, prezervatyvai ir dezinfekcinės servetėlės, išdavimo, jie taip pat sudarė galimybę atlikti ŽIV tyrimus, gauti konsultacijas bei kitas medicinos paslaugas ar gydymą, jei to buvo pageidaujama.

<sup>4</sup> Daugiau informacijos: Wiebel 1993 + 1988

<sup>5</sup> Daugiau informacijos: <https://archives.drugabuse.gov/sites/default/files/cbom.pdf>

Šis modelis apima du tarpusavyje susijusius komponentus, skirtus elgesio pokyčiams palengvinti – darbą viešose erdvėse, kuriose dažnai lankosi narkotikus vartojantys asmenys ir du asmeninius švietimo ir rizikos mažinimo užsiėmimus, po kurių palaikomas kontaktas. Pirmojo užsiėmimo metu pateikiama pagrindinė informacija apie ŽIV, hepatito ir LPI prevenciją ir perdavimą. Antrasis užsiėmimas vyksta po testavimo ir bando sustiprinti bei palaikyti elgesio pokyčius, taip pat įtraukia pokalbius apie rizikos mažinimą.

Taip pat bendruomenėse šie darbuotojai veikia kaip autoritetai, švietėjai ir advokatai, kurie narkotikų vartotojams gali suteikti naujausią ir tikslią informaciją apie rizikų mažinimą.

Konkrečios modelio strategijos apima: pagrindinės žalos mažinimo informacijos perdavimą ir paaiškinimą, literatūros ir kitos informacinės medžiagos, skirtos elgesio pokyčiams palaikyti, pagalbą norintiems patekti į gydymą ar išsirtinti dėl ŽIV, konsultavimą dėl kitų sveikatos priežiūros ar socialinių paslaugų.

Norėdami kuo greičiau ir efektyviau paskleisti informaciją, *outreach* darbuotojai mezga kontaktą su individualiais mažose grupėse, nors kartais yra užmezgami ryšiai su egzistuojančiais narkotikų vartotojų tinklais ir įtraukiant šių tinklų lyderius į ŽIV rizikų mažinimą per mokymo ir modeliavimo veiklas.

*Bendruomeninės outreach* programos, skirtos žmonėms, vartojantiems narkotikus, gali skirtis priklausomai nuo:

- žmonių, kuriuos reikia pasiekti ir jų skaičiaus (švirkščiamųjų ar nešvirkščiamųjų medžiagų vartotojai, jaunimas, stimuliantų vartotojai, kt.)

- darbo vietos (gatvės, narkotikus vartojančių žmonių gyvenamosios vietos, lūšnynų, „vartojimo“ taškų, kt.)
- numatytų išteklių (švirkštai, adatos, prezervatyvai, dezinfekcinės priemonės, informacija apie žalos mažinimą, „šaukšteliai“, turniketai ir kt.)
- kitų paslaugų, per nukreipimą
- darbuotojų vaidmenų ir atsakomybės, jų apmokymų, kuriuos juo pereina
- specifinių vartotojų sub-grupių, kuriuos norima pasiekti
- kitų organizacijų, teikiančių paslaugas (NVO, vyriausybės organizacijos)
- *outreach* ir lygus-lygiam švietėjų supervizijos ir vadybos, veiklos stebėjimo ir vertinimo sistemos.

**Lygus – lygiam vadovaujamas intervencijos modelis [angl. *Peer-Driven Intervention Model -PDI*]<sup>6</sup>**

Taip pat nuo 90-ųjų vidurio/pabaigos įgyvendinamas PDI yra „grandininio nukreipimo“ *outreach* modelis, kuris taikosi į žmonių, vartojančių injekcinius narkotikus tinklis, o ne į individus.. Pirminis tikslas buvo išmokyti švirkščiamųjų narkotikų vartotojus vykdyti ŽIV prevenciją savo bendruomenėje ir už tai teikti jiems piniginį atlygį.

Pagrindinės šio modelio veiklos: (1) Narkotikus vartojančių asmenų įdarbinimas pokalbiams, mokymams, testavimui, (2) žmonių, vartojančių injekcinius narkotikus švietimas bendruomenėje ir prevencijos informacijos apie rizikas sveikatai platinimas bendruomenėje, (3) tęstinis bendravimas ir konsultavimas bendruomenėje, (4) žalos mažinimo informacijos ir priemonių dalinimas, (5) žmonių, vartojančių injekcinius narkotikus nukreipimas testavimui ir dėl kitų paslaugų.

Lyginant su „teikėjo – kliento“ *outreach* modeliu, kurio rėmuose savanoriai dažniausiai tik dalindavo vartojimui skirtas

<sup>6</sup> Daugiau informacijos: <https://chipcontent.chip.uconn.edu/chipweb/pdfs/PDI%20Summary.pdf>

priemonės, PDI modelyje, asmenys vartojantys injekcinius narkotikus moko savo bendruomenės narius apie ŽIV ir saugesnį vartojimą. Šis modelis remiasi į aktyvius asmenis, vartojančius narkotikus, kurie galėtų įgyvendinti pagrindines veiklas už piniginį atlygį už kiekvieną užduotį. O narkotikus nevartojantys profesionalūs outreach darbuotojai prižiūrėtų ir patartų kaip viską efektyviai įgyvendinti.

Pirmasis kontaktas su asmeniu, vartojančiu injekcinius narkotikus nutinka kai jis ar ji yra įdarbinami ir praeina mokymus apmokyto lygus-lygiam *outreach* darbuotojo. Įdarbinimo procesas taip pat skirtas įtraukti tinklo narius į diskusijas vienas su kitu apie ŽIV rizikos mažinimą ir taip sustiprinti saugesnio elgesio normas.

PDI modelis buvo efektyvus mažinant rizikingą elgesį, skatinantį ŽIV. Be to, šis modelis sugebėjo įtraukti žymiai daugiau injekcines medžiagas vartojančių asmenų gauti informaciją apie ŽIV ir testavimo paslaugas, ir kainavo žymiai mažiau nei tradicinės, specialistų teikiamos *outreach* paslaugos. Dėl šios priežasties modelis buvo išplėstas ir pritaikytas naudoti su kitomis rizikos grupėmis, tokiomis kaip sekso paslaugų teikėjai, vyrai, kurie turi lytinių santykių su vyrais, didelėje rizikoje esantys heteroseksualūs asmenys ir benamiai.

#### **Outreach natūralioje aplinkoje modelis [angl. *Outreach in Natural Settings Model - ONS*]**

Vadovaudamasis socialine įtaka ir įgalinimo sistema, ONS remiasi į asmenis, turinčius tvirtą statusą savo bendruomenėje, apmokant juos kalbėti apie ŽIV prevenciją su jų jų bendruomenių nariais, bei už bendruomenių ribų.

Dirbančiųjų gatvėje prašoma pritraukti žmones, su kuriais jie kartu vartojo švirkščiamuosius narkotikus, į šešių

susitikimų seriją, kurios metu jie kartu galėtų aptarti, kokios yra rizikos ir ką galima dėl to padaryti, socialines ir praktines kliūtis.

Injekcinių narkotikų vartotojai yra apmokomi atlikti *outreach* darbą tarp narkotikų vartotojų ir sekso paslaugų teikėjų bendruomenių narių.

#### **Savipagalbos modelis**

Šis modelis būdingas tarp narkotikus vartojančių asmenų, kurie dalijasi abiem pusėms svarbia informacija, įskaitant ŽIV/AIDS. Toks *outreach* modelis yra paplitęs Prancūzijoje, Vokietijoje, Nyderlanduose, taip pat jį galima rasti Belgijoje, Danijoje, Italijoje, Ispanijoje ir Jungtinėje Karalystėje. Pastaraisiais metais toks modelis buvo pritaikytas padėti ŽIV/AIDS sergantiems asmenims, kurie vartoja injekcinius narkotikus. Outreach veiklos pavyzdys – naujienlaiškis, kuriame aptariami klausimai, aktualūs asmenims, vartojantiems narkotikus. Tokiame naujienlaiškyje būtų naudojama žiediniu procesu atliekant apklausas, siekiant išsiaiškinti, kurios problemos labiausiai domina, o tada sveikatos specialistų centras ir outreach darbuotojai suranda reikalingą techninę informaciją ir išverčia ją į bendruomenės suprantamą kalbą.

#### **Visuomenės sveikatos modelis**

Remiantis savipagalbos modeliu, narkotikus vartojantys arba anksčiau juos vartoję asmenys teikia ŽIV prevencijos informaciją, adatus, švirkštus, prezervatyvus ir kitas priemones, o tam tikrais atvejais informuoja apie gydymo paslaugas, teikia paramą asmenims, vartojantiems narkotikus bendradarbiaudami su gydytojais, slaugytojais ar kitais specialistais.

Tokio tipo programos siekia sujungti asmenis, vartojančius narkotikus (ypač tuos,

kurie negali arba nenori nutraukti vartojimo) ir specialistus, galinčius suteikti reikalingą informaciją ir paslaugas.

*Outreach* darbuotojai dirbdami gatvėje lankosi vietose, kuriose laiką leidžia asmenys, vartojantys narkotikus ir užmezga su jais kontaktą.

### **Outreach švirkštų ir adatų keitimas**

Šių programų paslaugų paketą sudaro:

- Sterilūs švirkštai, prezervatyvai ir dezinfekcinės servetėlės;
- Priklausomai nuo vyraujančių rizikingų praktikų ir žmonių, vartojančių narkotikus poreikių, gali būti išduodamos adatos, sterilus injekcijoms skirtas vanduo, šaukšteliai, filtrai ir turniketai;
- Gali būti išduodami tvarsčiai, vata, dezinfekcinės priemonės, vitaminai, medikamentai nuo skausmo – tokie kaip aspirinas, tepalai žaizdoms ir bakterinėms infekcijoms gydyti, ar medikamentai, kurie padeda perdozavimo metu (Naloksonas).

Dalinant švirkštus ir adatas šiame modelyje, rekomenduojama išduoti tokį kiekį švirkštų, kiek pageidauja klientas, nereikalaujant jo grąžinti panaudotus švirkštus, tačiau motyvuojant tai daryti, išdalinant mažus adatų konteinerius.

### **Antrinis švirkštų ir adatų keitimo modelis**

Toks modelis reiškia, jog narkotikus vartojantys asmenys gauna didelį kiekį švirkštimui skirtų priemonių (adatų ir švirkštų), kurias išdalija tiems bendruomenės nariams, kurie patys neateina į žemo slenksčio kabinetus ar kitas vietas, kur teikiama tokia paslauga.

Kartu su adatomis ir švirkštais, narkotikus vartojantys asmenys, įtraukti į šį modelį gali dalinti ir prezervatyvus, dezinfekcines servetėles ir informacinę medžiagą.

Nebūtina, kad asmuo būtų lyderis bendruomenėje. Pakanka didelės motyvacijos dalyvauti programoje ir didelio kiekio pažįstamų bendruomenėje.

### **„Pagauti klientą“ (angl. *Catching the client*)**

Šį modelį dažniausiai taiko terapinės bendruomenės ir kitokios gydymo nuo narkotikų vartojimo organizacijos, kurių outreach darbuotojai skatina narkotikus vartojančius asmenis pradėti gydymą.

ŽIV prevencija taip pat yra šio modelio dalis, tačiau pagrindinis dėmesys skiriamas pagalbai atsisakyti narkotikų vartojimo.



## 2 Modulis

# Planavimas ir suinteresuoti asmenys

## PLANAVIMAS

### 1. ĮVADAS Į PLANAVIMĄ

#### Kam reikalingas planavimas?

Planavimas yra logiškos strategijų ir veiksmų sekos kūrimo procesas. Visapusiškas planavimas svarbus dėl daugelio priežasčių:

1. Taupo **laiką ir pinigus**.
2. Padeda užtikrinti, kad intervencijos **atitiktų jūsų bendruomenės poreikius**.
3. Padeda paskirstyti įgyvendinimui reikalingus **išteklis**.
4. **Paskirsto darbus** ir užtikrina, kad visi veiksmai būtų numatyti, paskirsto atsakomybę. Prisideda prie veiklos monitoringo.
5. Skatina **narių įsitraukimą**. Be to, tinkamai paskirsčius užduotis, galima padidinti bendruomenės įgūdžius ir ryšius.
6. Veikia **ateities finansavimą**.
7. Skatina **orientaciją į aktyvų veikimą**, o bendradarbiavimas įvairiais lygiais yra produktyvesnis.

8. Padeda tikslingai **įdarbinti ir bendradarbiauti**.

#### Kaip planuoti?

Veiksmingam strateginiam ir veiksmų planui įgyvendinti reikia įvairių suinteresuotųjų šalių ir bendruomenės narių įsitraukimo.

1. Procesas turėtų būti atviras visoms suinteresuotoms šalims. Tai nereiškia, kad daugybė žmonių turi dalyvauti visuose plano rengimo procesuose. Tačiau turėtų būti veiklų, kurių metu suinteresuotos šalys galėtų pateikti savo indėlį.
2. Procese turėtų būti praktiškai diegiami norimi pokyčiai ir vertybės. Pvz. kas yra įtrauktas / neįtrauktas į procesą ir kodėl? Kokie egzistuoja vaidmenys šiame procese, kokios yra jų atsakomybės? Kodėl? Kokios yra atskaitomybės struktūros? ...
3. Proceso koordinatoriai turėtų stengtis pasiekti bendrus susitarimus. Grupės procesai turėtų būti ugdomi tam, jog atsirastų reprezentatyvi bendruomenės vizija.

## Pagrindiniai planavimo principai

Ką norite pasiekti?	Ką darysite?	Kaip žinosite, kas buvo pasiekta?
<i>Raktiniai žodžiai:</i> tikslai, uždaviniai, probleminiai klausimai, tikslinė grupė, vizija.	<i>Raktiniai žodžiai:</i> veiklos, požiūriai, iniciatyvos, indėlis, metodai, misija, politika, praktikos, programos, strategijos.	<i>Raktiniai žodžiai:</i> standartas, tarpiniai indikatoriai, rezultatai, poveikis, matas, etapas, išvada, rezultatas.

## 2. Strateginio ir veiksmų plano rengimas

### POREIKIŲ NUSTATYMAS

Dažna organizacijų klaida yra pasirinkti strategijas, kurias jos nori naudoti, prieš apsibrėžiant problemą ir norimą rezultatą. Veiksmingas poreikių vertinimas apima keturis pagrindinius komponentus:

1. **Problemos ar tikslo suformulavimas**, apibūdinantis projektą pateisinantį poreikį.
2. **Kontekstinė informacija**. Tai ne tik žinios apie narkotikų politiką, bet ir kita informacija apie sąlygas, kurios formuoja bendruomenės, su kuria dirbame, tikrovę ir patirtį.
3. **Bendruomenės poreikių vertinimas**, atspindintis pačią bendruomenę bei jos poreikius.
4. Jei įmanoma, visų aukščiau išvardytų duomenų (tiek kiekybinių, tiek kokybinių) surinkimas.

### Pavyzdys

*“Parke, esančiame populiariame ir madingame rajone, laiką leidžia nauja didelė narkotikus vartojančių asmenų grupė (50-100 asmenų), sudaryta iš migrantų ir prieglobsčio prašytojų. Per pastaruosius 10*

*metų šis rajonas labai pasikeitė – parduota daug butų, atidaryta naujų madingų kavinių ir parduotuvių. Naują šio rajono populiaciją sudaro vidutinio amžiaus, pasiturintys asmenys, turintys vaikų. Gyventojai nėra patenkinti šia situacija, jaučia grėsmę.*

*Kreipiantis į šią grupę kyla sunkumų – dauguma jų neturi teisės gyventi šalyje, nekalba šalies kalba. Grupė yra mišri, daugumą sudaro atvykėliai iš Afrikos. Dėl minėtų kalbos ir teisinio statuso barjerų priėjimas prie paslaugų šiai grupei yra ribotas, sunku užmegzti santykį. Jie bijo policijos ir nepasitiki pašaliniais asmenimis.*

*Remiantis stebėjimu, dauguma iš jų vartoja švirkščiamuosius narkotikus. Jie nesilanko pagalbos įstaigose, teikiančiose žalos mažinimo paslaugas, tačiau dalyvauja švirkštų keitimo programoje. Daugumą jų neturi gyvenamosios vietos, gyvena apleistuose pastatuose. Beveik visi jie vyrai ir kai kurie iš jų užsidirba prekiaudami narkotikais, parduodami sekso paslaugas ar darydami smulkius nusikaltimus.“*

**VIZIJA | POVEIKIS - prie kokių esminių pokyčių prisideda jūsų projektas?**

Tai apibūdinama viena ar keliomis frazėmis, kurios trumpai perteikia bendruomenės idėjas ir/ar ateities tikslą. Kurdamą viziją, jūsų organizacija turėtų aiškiai atskleisti projekto vertybes ir veiklos organizavimo principus bendruomenei, personalui, kitiems dalyviams ir (arba) savanoriams.

### KOKIUS KLAUSIMUS VERTĖTŲ

#### APSVARSTYTI:

1. Kokius pokyčius paskatins projekto rezultatai? Apibūdinkite pokyčius, kurie bus pastebimi, jaučiami ateityje.
2. Koks jūsų organizacijos vaidmuo siekiant pokyčių tikslinėje grupėje? Ar siekiami pokyčiai yra jūsų kompetencijoje?
3. Kodėl norite vykdyti šį projektą?
4. Kokias problemas norite išspręsti ir kokius poreikius norite patenkinti vykdydami šį projektą?

### PATARIMAI

*Atkreipkite dėmesį, kokius žodžius naudojate savo vizijos aprašyme, pvz.:*

Daiktavardžiai ir būdvardžiai	Veiksmažodžiai
Saugus,	bendradarbiauti,
bendruomenės	užsiimti advokacija,
mastu,	šviesti, skatinti,
savarankiškas,	mažinti, keisti,
palaikomas,	stiprinti,
sveikas,	koordinuoti,
įtraukiantis,	organizuoti,
vertinamas...	generuoti,
	mobilizuoti, didinti,
	padidinti...

### PAVYZDYS

*„Parką kursime kaip saugią ir įtraukią erdvę, kurioje turi teisę lankytis visi norintieji. Mūsų vizijoje bendruomenė bendradarbiauja tam, jog visų parko lankytojų poreikiai būtų patenkinti.“*

### MISIJA

Kitas veiksmų planavimo žingsnis yra **misijos kūrimas**, formulavimas. Organizacija misijoje apibūdinama kaip grupė planuoja daryti ir kodėl. Misija dažnai painiojama su vizija, nors misijos teiginiai yra konkretesni ir labiau orientuoti į veiksmus nei vizijos teiginiai.

Misijoje gali būti įvardijama problema, pvz. nepakankamas aprūpinimas būstu, arba tikslas, pvz. suteikti galimybę visiems naudotis sveikatos priežiūros paslaugomis. Nors teiginiai nėra išsamūs, jie jau užsimena, **kaip** jūsų organizacija galėtų elgtis spręsdama nustatytas problemas ir siekdama nusimatytų tikslų.

Misija turėtų būti:

**Glausta.** Misija yra platesnė negu vizija, tačiau turėtų būti formuluojama vienu sakiniu.

**Orientuota į rezultatą.** Misijoje nurodomi rezultatai, kuriuos ketina pasiekti jūsų organizacija.

**Atvira.** Nors misijoje aprašomi pagrindiniai jūsų organizacijos nusimatyti tikslai, jie turėtų būti formuluojami plačiai ir neapriboti kitų bendruomenių ar organizacijų, kurios suinteresuotos dalyvauti projekte, strategijų.

### PATARIMAI

Paprastai, organizacijų, kurios dirba narkotikų srityje, misijose įvardijami vienas ar keli iš toliau išvardintų dalykų:

1. **Pokyčiai.** Siekiant suprasti, kas turėtų būti keičiama, renkama informacija. Vėliau veikiama taip, jog reikalingi pokyčiai įvyktų.
2. **Maksimalus esamų resursų nustatymas.** Poreikių vertinimas parodo, kokios paslaugos bendruomenėje yra menkai

koordinuojamos, nepakankamai finansuojamos ar konkuruojančios tarpusavyje. Įvertinus situaciją, misijoje gali būti numatyta sukurti optimalią paslaugų teikimo sistemą.

3. **Sąmoningumo ir supratimo skatinimas.**
4. **Esamų išteklių sutelkimas ir panaudojimas problemas sprendimui.** Kai kurios bendruomenės turi priėjimą prie išteklių ir tinkamai veikiančių sistemų ir gali daryti įtaką sprendimų priėmimui. Tokiose bendruomenėse, organizacijos gali susitelkti į turimus išteklius ir klausimus, kurie iki šiol nebuvo sprendžiami arba jiems nebuvo skirta pakankamai dėmesio.

#### PAVYZDŽIAI

„Sutelkti vietas bendruomenę ir sukurti visuomeninį judėjimą siekiant sumažinti su narkotikų vartojimu susijusias rizikas Green parko teritorijoje.“

„Plėtoti saugią ir sveiką kaimynystę, taikant bendradarbiavimo planavimo, bendruomenės veikimo ir politikos advokacijos principus.“

#### TIKSLAI

Tikslai yra konkretūs, pamatuojami rezultatai, kuriuos mes siekiame pasiekti. Kiek, ko ir kada bus pasiekta? Tikslai taip pat padeda įsivertinti atliktą darbą. Įsigilinę į problemas bendruomenėje ir konkretų kontekstą bei nustatę prioritetinę problemą (problemas), galime formuluoti savo tikslus, naudodami įvairius formatus ir sintaksę.

Nepaisant to, kaip aprašomi tikslai, jie turėtų atsakyti į šiuos klausimus:

- Kas bus pakeista?
- Koku mastu, apimtimi?
- Kaip bus matuojamas rezultatas?
- Kada numatoti pokyčiai?
- Koks yra pradinis taškas ar atskaitos taškas?

#### PAGRINDINIAI TIKSLŲ TIPAI

**Keičiantys elgesį tikslai.** Šie tikslai siekia keisti žmonių elgesį (ką jie daro ir sako) bei jų elgesio rezultatus. Pvz. Kaimynų bendrija gali išsikelti tikslą suremontuoti daugiau namų/ butų (elgesys) arba pagerinti aprūpinimą apgyvendinimu (rezultatas).

**Bendruomeninio lygio rezultatų tikslai.** Jie susiję su keičiančiais elgesį tikslais, tačiau orientuojasi ne į atskirų individų gerovę, o į bendruomenę. Pavyzdžiui, ta pati grupė gali pasiūlyti padidinti padorų prieinamą būstą bendruomenėje, kaip bendruomenės lygio rezultatą.

**Proceso tikslai.** Tai yra tikslai, susiję su veiklą, reikalingą kitiems tikslams pasiekti, įgyvendinimu. Pavyzdžiui, grupė gali priimti išsamų planą, kuriuo bus pagerintas aprūpinimas pagyvendinimu kaimynystėje.

#### TINKAMŲ TIKSLŲ NUSTATYMAS

Svarbu, kad organizacijos parašytų tikslus, kuriais būtų galima pasidalinti su bendruomenės nariais ir partneriais taip, kad būtų aiškiai pranešta, ką koalicija siekia pakeisti bendruomenėje. Koalicijos tikslų formulavimui gali naudoti "SMART + C" metodiką. Pagal ją

.....  
tikslai tuėtų konkretūs, išmatuojami, pasiekiami, aktualūs ir su laiko bei bendruomenės nuoroda (Specific, Measurable, Achievable, Relevant, Timed & Community-level).  
.....

### TIKSLŲ PAVYZDŽIAI

**Problema:** Trūksta kontakto su narkotikus vartojančių asmenų bendruomene Green parke.

**Pagrindinė priežastis:** Ši bendruomenė nekalba vietine kalba. Dėl to, kad neturi leidimo gyventi, jie nepasitiki žmonėmis už savo bendruomenės ribų.

„Iki 2020 m. pabaigos apmokyti keturis panašios migracijos kilmės, kalbančius bendruomenės kalba lygus – lygiam darbuotojus“

**Numatomas pokytis.** Organizacija bus pajėgi užmegzti kontaktą su narkotikus vartojančių asmenų bendruomene.

**Kaip bus matuojamas pokytis?**  
Indikatoriai: mokymų programos užbaigimas, užmegztų kontaktų skaičius...

### STRATEGIJOS

Pakeisti bendruomenę veikiančias sąlygas ir palaikyti norimus pokyčius nėra lengva užduotis. Tinkamų strategijų kūrimas padės jums pasiekti norimą rezultatą. Pagrindinis klausimas yra: kaip jūs pasieksite savo tikslus?

Strategijose paaiškinama, kaip iniciatyva pasieks savo tikslus. Paprastai organizacijos ir (arba) projektai įgyvendina įvairias strategijas, į kurias įtraukia asmenis iš

skirtingų organizacijų, sektorių ar bendruomenių. Strategijos gali būti labai plačios ir įtraukti žmones ir resursus iš bendruomenės, arba labai konkrečios, kuriomis siekiama konkrečių apibrėžtų sričių.

### Išsami, papildanti ir pagrįsta įrodymais strategija

Išsami reiškia, kad yra pakankamai strategijų, kurios pakeistų kiekvieną vietinę padėtį, nurodytą jūsų koalicijos loginiame modelyje. Papildanti reiškia, kad kiekviena įgyvendinta strategija remiasi viena kita taip, kad paveiktų visą tikslinę bendruomenę.. Įrodymais pagrįsta reiškia, kad strategijos yra įgyvendinamos remiantis tyrimais ir patirtimi.

#### KELETAS STRATEGIJŲ KATEGORIJŲ:

**Informavimo.** Šių strategijų tikslas yra keisti žinias ir įsitikinimus, susijusius su narkotikų vartojimu. Taip pat skatinti geresnį supratimą apie narkotikų vartojimo fizinį ir socialinį kontekstą, bei didinti sąmoningumą.

**Gebėjimų ugdymo.** Šalia požiūrio ar žinių nukreipimo, taip pat gali būti siekiama suteikti asmenims naujų gebėjimų imtis veiksmų.

**Paramos teikimo.** Parama gali būti teikiama per pvz. konsultavimo paslaugas, lygus – lygiam palaikymo grupes, outreach veiklas ir pan.

**Pakeisti prieigą/ kliūtis.** Strategija siekianti užtikrinti, jog pokyčiams trukdančios aplinkybės būtų pašalintos.

**Pasekmių ir paskatų keitimo.** Paskatos ir nuobaudos turi didelę reikšmę asmenų elgesiui. Pagalvokite apie baudžiamosios teisės įtaką asmenims, kurie vartoja narkotikus.

.....

**Sisteminių pokyčių.** Jūsų strategijos gali būti nukreiptos į platesnes fizines, socialines, kultūrinės ir institucines aplinkybes, kurios sąlygoja, sukelia ar daro įtaką problemoms, kurias norite išspręsti.

**Keičiančios politiką, taisykles, praktiką ir procedūras.** Organizacijos vaidina svarbų vaidmenį siekdamas užtikrinti tinkamą politiką ir taisykles. Dažnai asmenys, formuojantys politiką nežino, kokį šalutinį poveikį turi jų kuriamos politikos arba nežino apie tinkamas politikas.

.....

### Strategijų prioretizavimas

Organizacijai nustačius išsamų strategijų rinkinį, kad būtų atsižvelgta į jų loginį modelį, ir prieš organizacijai pereinant prie veiksmų planavimo, svarbus žingsnis yra strategijų, kurios turėtų būti įgyvendinamos pirmiausia, antrai, trečiai ir pan., prioritetų nustatymas.

Prioritetų nustatymas apima dvi pagrindines užduotis: 1) **strategijų sekos nustatymą** - kada kurios strategijos bus įgyvendinamos ir 2) **strategijoms įgyvendinti reikalingų pajėgumų nustatymas.**

Strategijų seka nustoma atsakant į šiuos klausimus:

- Ar visi dalyvaujantys asmenys yra pasirengę plėtoti darbą? Jeigu ne, prieš imantis vykdyti kitų strategijų gali prireikti papildomos informacijos ar įgūdžių formavimo.

- Ar strategijos reikalauja, kad būtų pakeistas ar priimtas konkretus įstatymas/ politika?

### Sukurkite pajėgumus planuoti ir įgyvendinti strategijų seką veiksams atlikti

Tai gali apimti naujų partnerių identifikavimą, bendruomenės atstovų įtraukimą, nefinansinių išteklių nustatymą, papildomo finansavimo paiešką, mokymų organizavimą.

## VEIKSMŲ PLANAS

Veiksmų plane aprašoma, kaip jūsų organizacija vykdys savo strategijas nustatytiems tikslams pasiekti, kartu su veiksmais ar pakeitimais, kurie bus atlikti jūsų bendruomenėje. Šiame plane taip pat numatomos visų atsakomybės. Šis planas apima žingsnis po žingsnio, kokių veiksmų bus imtasi siekiant rezultatų, kas ką ir kada padarys.

### VEIKSMŲ PLANO ELEMENTAI

#### Veiklos

Kiekvienas žingsnis, reikalingas bendrai užduočiai ar pastangoms atlikti, yra pilnai nurodytas. Veiksmų plane bus išdėstyti atskiri žingsniai, reikalingi projektui planuoti, įgyvendinti ir įvertinti.

#### Atsakingi asmenys

Veiksmų plane tiksliai nurodoma, kas bus atsakingas už konkrečius veiksmus.

#### Terminas

Kiekvienam veiksmui numatomas konkretus įgyvendinimo terminas ar vykdymo laikotarpis, todėl veiksmų planas įpareigoja konkrečius narius, sukuria atskaitomybės elementą. Jeigu terminai buvo praleisti, vertėtų išsiaiškinti, kokia to priežastis: ar terminas buvo atitinkantis užduotį, ar buvo įtraukta pakankamai žmonių, ar buvo susidurta su netikėtais sunkumais, pasipriešinimu.

#### Kliūtys

Su kokiais sunkumais galite susidurti ir kaip ruošiatės juos spręsti?

#### Bendradarbiavimas

Su kuo bus bendradarbiaujama ir kas palaikys atsakingus asmenis/ komandą? Kaip tai bus organizuojama?

# BENDRADARBIAVIMAS SU SUINTERESUOTOMIS ŠALIMIS

## *Įrankių rinkinys*

### 1. ĮVADAS

#### Kas yra „suinteresuota šalis“?

Kalbant paprastai, suinteresuota šalis yra asmuo ar jų grupė, kurie **gali turėti poveikį** konkrečiam projektui arba **patys būti jo paveikti**. Suinteresuotas asmuo gali būti aktyviai įtrauktas į projektą, paveiktas jo rezultatų arba sąlygoti projekto plėtrą ir rezultatus. Atsižvelgiant į projekto apimtį ir sudėtingumą, suinteresuotųjų šalių gali būti labai mažai arba itin daug. Narkotikų srityje suinteresuotos šalys yra ne tik narkotikus vartojančių/ vartojusių asmenų bendruomenė, jų šeimos ar draugai, bet ir kiti asmenys, pvz. turintys politinių ar akademinį interesų.

#### KODĖL SVARBU NUSTATYTI SUINTERESUOTUS ASMENIS IR JŲ INTERESUS?

Svarbiausia priežastis nustatyti suinteresuotas šalis jūsų projekte, yra ta, kad tai leis jums suprasti ir nustatyti, kuriuos žmones ir koku būdu įtraukti į jūsų projektą. Tai ne tik padės jums užmegzti ryšius ir bendradarbiauti, bet palengvins pasiruošimą vykdyti advokacinę veiklą, arba padės kuomet susidursite su opozicija.

Bendro kūrimo ir dalyvavimo pastangos, kuriose dalyvauja kuo daugiau suinteresuotųjų šalių, turi daug svarbių pranašumų:

**Sukuriama daugiau idėjų** nei būtų sukuriama tik vienoje organizacijoje ar mažoje bendraminčių grupėje.

**Pamatoma daugiau galimų perspektyvų**, gaunamas aiškesnis vaizdas apie bendruomenės kontekstą, galimas „duobes“ ir vertingus dalykus.

**Gaunama daugiau paramos**, kadangi dalyvauja daug suinteresuotų šalių, siekiančių, jog projektas būtų įgyvendintas. Jos įdeda savo pastangas, ir jie padarys viską, kad projektas pavyktų.

**Skatina nešališkumą**. Visos suinteresuotosios šalys gali pasisakyti apie tai, kas gali jas rimtai paveikti ar pakenkti.

**Padedą identifikuoti „aklįsias dėmes“**. Išsakant partneriams susirūpinimą tam tikromis problemomis, galima iš anksto pasirūpinti jų sprendimu, nelaukiant kol šios problemos taps dar didesnėmis.

**Tai sustiprina jūsų poziciją, jei egzistuoja opozicija..** Visų suinteresuotųjų šalių įtraukimas didina projekto politinį pajėgumą.

**Tai padidina jūsų organizacijos ar projekto patikimumą.** Įtraukus visas suinteresuotas šalis bei atsižvelgiant į jų išsakomas pastabas, procesai vyksta sąžiningai, etiškai ir skaidriai.

**Tai padidina projekto sėkmės tikimybę.** Dėl visų aukščiau paminėtų priežasčių bendradarbiavimas su suinteresuotomis šalimis, jų susirūpinimų išklausymas, lemia, jog jūsų pastangos turės naudos bendruomenėje.

## 2. SUINTERESUOTŲ ŠALIŲ TIPOLOGIJA

Pirminės suinteresuotos šalys

### *Naudos gavėjai arba „pastangų taikiniai“*

Naudos gavėjai yra tie, kurie tiesiogiai gauna tam tikrą naudą - paslaugas, įgūdžius, materialią ar finansinę paramą, prekes, socialinius ryšius ir kt. „Pastangų taikiniai“ yra tie asmenys, kurie gali arba negali gauti asmeninės naudos arba tie, kurių veiksmai duoda naudos konkrečiai, dažniausiai nepalankioje padėtyje esančiai gyventojų grupei ar bendruomenei.

Keletas pavyzdžių: tam tikra populiacija, žmonės, patiriantys tam tikrą problemą ar esantys tam tikroje situacijoje, patiriantys pavojų, veikiantys tam tikroje organizacijoje ar įstaigoje, žmonės, kurių elgesį stengiamasi pakeisti, politikos formuotojai ir asmenys, dėl kurių vykdomos advokacinės veiklos.

### **Antrinės suinteresuotos šalys**

*Tie, kas yra tiesiogiai susiję arba atsakingi už naudos gavėjus arba „pastangų taikinius“.*

Tai gali būti kartu gyvenantys asmenys ir organizacijos, kurios yra šalia, arba rūpinasi asmenimis, apie kuriuos kalbama, taip pat tie, kas tiesiogiai teikia paslaugas. Tarp šių suinteresuotų šalių galima rasti: asmenis, kurie priklauso tinklui, kiti sveikatos ir socialinių paslaugų specialistai, bendruomenės nariai.

*Tie, kurių darbui ar gyvenimui gali turėti įtakos pastangų procesas ar rezultatai*

Kai kurie iš šių asmenų ir grupių sutampa su ankstesnės kategorijos asmenimis: policija ir kitos įstatymų saugančios institucijos; greitosios pagalbos personalas, mokytojai ir kt.; darbdaviai; paprasti bendruomenės nariai, kurių gyvenimui, darbui ar rutinai gali turėti įtakos politikos pakeitimai, pavyzdžiui, benamių prieglaudos vieta kaimynystėje ar zonavimo taisyklių pakeitimai.

### **Pagrindinės suinteresuotos šalys**

### *Vyriausybės pareigūnai ir politikos formuotojai*

Tai žmonės, kurie gali sukurti, priimti ir vykdyti įstatymus ar kitus teisės aktus, tuo pačiu padėti įgyvendinti jūsų projekto siekiamus tikslus arba jiems trukdyti, panaikinti juos. Tai gali būti: įstatymų leidėjai, vykdytojai, savivaldybių merai, vietos valdybos nariai, politikos formuotojai...

*Tie, kas gali daryti įtaką kitiems* Tai gali būti žiniasklaida, žmonės, užimantys aukštas pozicijas (gydytojai, organizacijų direktoriai ir kt.) arba bendruomenės lyderiai.

*Tie, kurie suinteresuoti jūsų pastangų rezultatais*

Kai kurie asmenys ir grupės negali būti paveikti ar įtraukti į pastangas, tačiau jiems tai pakankamai rūpi, kad norėtų dirbti ir paveikti rezultatus. Daugelis iš jų gali turėti savo šalininkus, pavyzdžiui, verslininkai, todėl jie gali turėti nemažą įtaką. Taip pat tai gali būti: advokatai, bendruomenės aktyvistai, akademikai ar tyrėjai, rėmėjai ar net visa bendruomenė.

### **Suinteresuotų šalių identifikavimas**

Identifikuojant suinteresuotas šalis, vertėtų nepamiršti apie antrines suinteresuotas šalis, kurios gali turėti pozityvios įtakos. Kartais jos nenumatomos, kadangi nėra akivaizdžiai susijusios.

Identifikuojant suinteresuotąsias šalis svarbu galvoti ne tik apie akivaizdžius dalykus. Naudos gavėjus, politikos formuotojus ir kt. lengva identifikuoti, o netiesioginį poveikį - ir dėl to antrines suinteresuotąsias šalis - kartais sunkiau pastebėti.

## **3. Jėgos lauko analizė**

Pokyčiai visada lydimi skepticizmo ir pasipriešinimo. Tačiau šios „jėgos“ gali būti panaudotos proceso metu bei tam tikru mastu būti valdomos. Jėgos lauko analizė



leidžia organizacijoms ir bendruomenėms dokumentuoti argumentus ir elgesio modelius, kuriuos suinteresuota šalis išreiškia kaip palaikymą, arba opozicionuoja projekto tikslams. Jėgos lauko analizės modelio prielaida yra ta, kad visas pasipriešinimo formas galima vertinti kaip dalyvavimo formą, su kuria galima dirbti. Toliau pateiktas įrankis yra ypač naudingas, kai pokyčių procese yra naudojamas periodiškai todėl pokyčiai tampa matomi pačių suinteresuotųjų šalių tarpe. Be to, jis atkreipia dėmesį į pasipriešinimo prieš projekto tikslus formas ir leidžia vadovauti įsitraukimui. Galiausiai tai leidžia identifikuoti prieštaravimus ir palengvina homogeniškų ar heterogeniškų suinteresuotųjų grupių formavimąsi, atsižvelgiant į tikslą.

#### **ORIENTACINIAI KLAUSIMAI:**

- Kokius argumentus ar elgesį galiu identifikuoti ir ką jie reiškia projekto tikslų kontekste?
- Kurie argumentai ar elgesys pasitaiko dažniausiai?
- Kurie argumentai ir elgesys patiprina vienas kitą ir kurios suinteresuotos šalys yra sąjungininkės?
- Kaip valdyti pokyčių procesą, kad konkretūs argumentai ar elgesys būtų patiprinti arba sušvelninti?
- Kurias suinteresuotas šalis reikėtų supažindinti ir skatinti bendradarbiauti.

## JĖGOS LAUKO ANALIZĖ

Argumentai ir elgesys, kurie palaikoprojekto tikslus		SUINTERESUOTOS ŠALYS	Argumentai ir elgesys, kurie prieštarauja projekto tikslams	
++	+		#1	-
++	+	#2	-	--
++	+	...	-	--
++	+		-	--
++	+		-	--

## 4. Suinteresuotųjų šalių įtaka ir įtraukimas

Šis modelis įgalina įtraukimo strategijų kritišką analizę. Remdamosi suinteresuotųjų šalių tipologija ir jų erdvinio pasiskirstymu pagal ašį, organizacijos ir bendruomenės gali lengvai planuoti jų įtraukimo lygius ir reikalingus veiksmus.

### LATENTAI

Geriausia strategija įtraukti suinteresuotąsias šalis yra tiesiogiai kalbėtis ir įtraukti jas į projektą. Jų dalyvavimo teisės turi užtikrinti, kad jų neigiami komentarai ir skepticizmo argumentai bus išklaudyti, į juos bus atsižvelgta. Aktyvus šios suinteresuotųjų šalių grupės dalyvavimas veiklos vertinimuose yra naudingas.

### PROPAGUOTOJAI

Projektams gali būti naudinga įtraukti šį suinteresuotų šalių tipą į informavimo ir sprendimų priėmimo procesus, vertinimą. Vis dėlto patariama prieš sudarant aljansą užsitikrinti, jog šalių pozicijos yra suderintos.

Taip pat galimas būdas dirbti su šia grupe – ištirti jų tikslus, ieškant daugiau paramos. Tai ypač naudinga dirbant su „latentinėmis“

suiinteresuotomis šalimis, kadangi propaguotojai gali padėti įtraukti pastaruosius.

### GYNĖJAI

Patirtis rodo, jog yra efektyvu šias suinteresuotas šalis reguliariai informuoti apie projekto eigą ir vertinimus. Tam tikromis aplinkybėmis jie gali atlikti svarbų vaidmenį bendradarbiaudami su kitomis suinteresuotosiomis šalimis.

### APATETIKAI

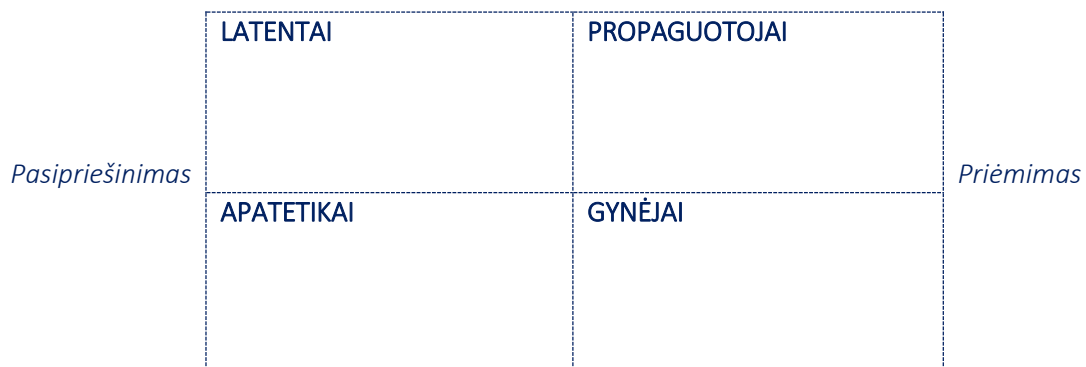
Šios suinteresuotos šalys yra nuolat informuojamos apie projekto eigą ir rezultatus, taip pat yra įtrauktos į sprendimų priėmimo procesus, susijusius su konkrečiais klausimais; su jomis konsultuojamasi siekiant užtikrinti, kad jų patirtis ir kritiška laikysena būtų integruotos į procesą.

### KELETAS ORIENTACINIŲ KLAUSIMŲ:

> Suinteresuotųjų šalių požiūris į projektą ir jo tikslus: ar jie nusiteikę neigiamai, ar pasisako už intervenciją?

> Suinteresuotųjų šalių įtaka planuojamiems pokyčių tikslams pasiekti: kiek suinteresuotosios šalys turi įtakos projektui ir jo tikslams pasiekti?

*Didelė įtaka*



*Maža įtaka*

## 5. Suinteresuotųjų šalių galios resursai

### Suprasti galią

Išsami suinteresuotųjų šalių analizė negali būti išsami, nenagrinėjant tarp jų egzistuojančių galios santykių. Kai kuriais atvejais galia gali išnaudojama plėtrai palaikyti, kitais - ribojimams ir diskriminuojančioms poveikio formoms. Kaip tokia, galia visada veikia socialinius santykius, nesvarbu, ar tai asmeniniai ar kolektyviniai santykiai. Valdžia pasireiškia daugeliu būdų - „švelnesnėmis“ formomis, tokiomis kaip įtaka, derybos ar patarimai; ar agresyvesnėmis, smurtinėmis formomis.

Kartais galia gali pasireikšti kaip gebėjimas vadovauti, organizuoti; kartais - kaip privilegija kontroliuoti prieigą prie išteklių, žinių ar įgūdžių.

Vienaip ar kitaip pokyčiai ir socialinio teisingumo procesai yra susiję su galios kaita ir derybomis. Vaidmenys ir santykiai gali pasikeisti. Toliau pateiktas įrankis padės jums suprasti galios santykius suinteresuotųjų šalių struktūrose ir padės jums galvoti apie suinteresuoto asmens galios padėtį, suprasti, kaip ši galia veikia santykius su kitais suinteresuotaisiais subjektais ir kaip šie galios santykiai gali pasikeisti.

### PAGALBA JUMS

Galios šaltinių panaudojimą veikia trys veiksniai:

- (1) **Teisėta galia:** kaip ši galia buvo įgyta? Ar ją pripažįsta kitos suinteresuotos šalys?
- (2) **Organizacinė kultūra:** kokiomis sąlygomis institucijoje ar organizacijoje išnaudojami galios ištekliai? Ar tai suderinta?
- (3) **Socialinės pozicijos:** kokioms socialinėms pozicijoms priklauso suinteresuotos šalys? Pagalvokite apie tokius požymius kaip: lytis, seksualinė orientacija, rasė, kūno galimybės, išsilavinimas. Kokias vertybes, lūkesčius ji turi? Kaip aktyvuojasi galios santykiai?

## SUINTERESUOTŲ ŠALIŲ GALIA

	<b>INFORMACIJA</b> <i>Galia atsirandanti dėl informacijos srauto valdymo ir dėl įtakos informacijos turiniui</i>	<b>BENDRAVIMAS IR DERYBOS</b> <i>Galia kyla iš gebėjimo aiškiai suprasti ir iškomunikuoti problemą bei įtikinti kitus ginant savo interesus</i>	<b>SPECIALISTO ŽINIOS IR EKSPERTIZĖ</b> <i>Galia yra pagrįsta žiniomis, kurių kiti neturi ir kurios yra reikalingos siekiant tikslo</i>	<b>PRAKTINIS AKTUALUMAS</b> <i>Galia iš sukauptų įgūdžių ir patirties. Naudojama sprendžiant praktinius klausimus</i>	<b>KŪRYBIŠKUMAS</b> <i>Galia atsiranda iš gebėjimo ir įgūdžių panaudoti turimas žinias ir patirtį naujoms idėjoms, koncepcijoms generuoti</i>	<b>SOCIALINIAI SANTYKIAI</b> <i>Galia atsiranda dėl priklausymo socialinei grupei ir saugoma santykių deka su kitomis suinteresuotosiomis šalimis</i>	<b>VISO:</b>
SŠ #1							
SŠ #2							
...							
...							

SŠ – Suinteresuota šalis

## 3 Modulis

# Komunikacijos stiprinimas

## KOMUNIKACIJA

### 1. Įvadas

Bendruomeninis ir socialinis darbas reiškia susidūrimą tiek su įprastomis, tiek su sudėtingomis situacijomis ir patirtimis, tokiomis, kurios daro įtaką žmonių savijautai ir ją sąlygoja. Norint suprasti šias situacijas ir patirtis reikia daug bendrauti. Bendraudami mes įgyjame ir perduodame svarbią informaciją, priimame svarbius sprendimus, sprendžiame konfliktus ar kuriame pasitikėjimą su bendruomenėmis, su kuriomis dirbame.

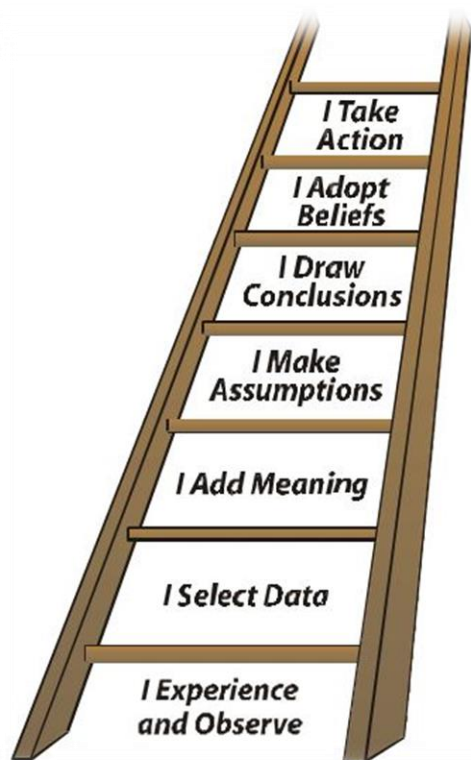
Bendravimas gali apimti žodinį, neverbalinį bendravimą, taip pat kitas tarpininkavimo formas, tokias kaip informacinės ir komunikacinės technologijos. Bendravimo įgūdžiai apima klausymą, kalbėjimą, stebėjimą ir įsijautimą. Būtent dėl šios priežasties šiame mokymų modulyje pateiksime jums keletą modelių, kurie padės geriau suprasti, kaip veikia bendravimas, kaip jis formuoja mūsų patirtis ir įsitikinimus.

### 2. Išvadų darymo kopėčių strategija

Ar kada nors buvote suglumęs dėl to, kaip kažkas kitas interpretavo jūsų pasakytus ar padarytus dalykus ir suteikė tam prasmę, kurios niekada neturėjote omenyje? O galbūt jūs buvote įsiutęs dėl kažkieno komentaro ar veiksmo, nes padarėte išvadą, jog ji nukreipta prieš jus? Jei atsakymas į šiuos klausimus yra teigiamas, tuomet lipote „Išvadų darymo kopėčiomis“.

Ši strategija pirmą kartą pasiūlyta Chris Argyris 1970 m. Kopėčios yra žingsnių, kuriuos mes naudojame situacijoms įprasminti, modelis. Jis padeda mums galvoti apie savo mąstymą ir suderinti savo mąstymą su kitų mąstymu. Kaip mes elgiamės, priklauso nuo to, kaip mes suprantame situaciją, kurioje esame. Mūsų supratimas mums dažnai atrodo akivaizdus ir savaime suprantamas, tačiau kitų žmonių supratimas gali labai skirtis, priklausomai nuo to, kokius situacijos aspektus jie pastebi ir kaip jie interpretuoja tai, kas vyksta.

## IŠVADŲ DARYMO KOPĖČIOS



**I act** based on my beliefs as if they were proven facts. And I adjust new data to fit my beliefs

**I adopt** beliefs, based on my conclusions, as if everyone has the same conclusions and beliefs.

**I draw conclusions**, based on my assumptions, and based on what is best for me, and those I care for.

**I make assumptions** that my data and meaning are accurate, and represent reality.

**I add meaning**, based on what I feel is reasonable, according to the data I selected.

**I select data** that I feel is relevant, and discard data that seems irrelevant.

**I experience and observe** data as a video camera captures data. I hear words, observe body language collect information.

(iš apačios į viršų:)

Aš stebiu ir patiriu, kaip video kamera fiksuoja duomenis. Aš girdžiu žodžius, stebiu kūno kalbą ir renku informaciją.

Aš pasirenku duomenis, kurie man reikalingi ir atmetu nereikalingus.

Aš suteikiu prasmę, remdamasis surinkta informacija ir savo pojūčiais.

Aš darau prielaidas, jog mano duomenys ir jų suvokimas yra tikslūs ir atstovauja realybę.

Aš darau išvadas, kurios man naudingos, remdamasis savo prielaidomis.

Aš formuoju įsitikinimus remdamasis savo išvadamis tarsi visi turėtų tas pačias išvadas ir įsitikinimus

Aš imuosi veiksmų, remdamasis savo įsitikinimais, tarsi jie būtų įrodyti faktai. Pritaikau naujus duomenis, kad atitiktų mano įsitikinimus.

### KAM NAUDOTI "KOPĖČIŲ" MODELĮ?

Kopėčių modelis yra naudinga priemonė norint geriau suprasti, kaip mes formuojame psichikos modelius, turinčius įtakos mūsų pažiūroms ir veiksams. Be abejo, mūsų

prielaidos ir praeities patirtys padeda mums interpretuoti ir suprasti pasaulį. Tačiau dažnai tas pats įsitikinimas formuoja mūsų supratimą taip, kad suprojektuotų juos kaip objektyvią tikrovę.

.....

**SAVIREFLEKSIJA:** Padeda geriau suvokti savo mąstymą ir samprotavimus. Stebėdami savo mąstymo procesus, atkreipkite dėmesį į informaciją, kurią laikote savaime suprantamu dalyku.

Tokia informacija yra giliai įsišaknijusi, jos neverta nagrinėti, jog įsitikintumėte, jog tai faktai, atspindintys realybę (nebent yra dvejonų, jog informacija tikrai gali būti klaidinga).

**ADVOKACIJA:** Tai padės suprasti, kaip kiti supranta jūsų mąstymą ir samprotavimus. Aiškindami savo argumentus naudokite frazes:

“Girdžiu, jog tau patinka ši dalis, bet ne minėtas aspektas. Ar sutiktum?”

“Man tai skamba kaip...”, Aš manau, kad X yra prasminga, bet ar sutinka kiti?

**PASITEIRAVIMAS:** Tai padės suprasti kitų žmonių mąstymą ir pasitikrinti savo prielaidas. Galima užduoti klausimus, siekiant pasitikrinti turimą informaciją. Egzistuoja trys pagrindiniai klausimų tipai – galite atvirai paprašyti duomenų, patikrinti savo prielaidas ar atkreipti dėmesį į stebimus duomenis.

## KOPĖČIŲ MODELIO NAUDOJIMAS. PATARIMAS NR. 1

Kopėčių modelį galite naudoti visuose savo mąstymo etapuose. Jei jums kyla panašūs klausimai, šis modelis gali tapti naudinga pagalba:

- *Kodėl aš darau tokias prielaidas?*
- *Ar ši išvada teisinga?*
- *Kodėl aš manau, kad taip elgtis teisinga?*
- *Ar visa tai pagrįsta faktais?*
- *Kodėl šis žmogus taip mano?*

Naudokitės toliau pateiktais žingsniais, siekiant mesti iššūkį mąstymui:

### 1. Sustokite.

Metas persvarstyti savo samprotavimus.

### 2. Pagal kopėčių modelį nustatykite ant kurio laiptelio esate.

Ar renkate duomenis ar stebite realybę? Interpretuojate prasmę? Darote prielaidas?...

### 3. Analizuokite.

Palaiptiesniui atsekite ankstesnius faktus, eidami kopėčiomis žemyn. Tai jums padės susijungti su realybe, kurioje veikiate.

### 4. Pritaikykite.

Paklauskite savęs, ką jūs galvojote kiekviename laiptelyje ir kodėl. Galimai jūs pakeisite kai kurias ankstesnes savo prielaidas ar praplėsite savo mąstymą naujais duomenimis.

Šie klausimai padės jums apsvarstyti mąstymo procesus kopėčiomis *nuo viršaus žemyn*:

- *Kodėl aš pasirinkau būtent tokį veikimo būdą? Ar buvo kitų variantų, kuriuos galėjau apsvarstyti?*
- *Kokie įsitikinimai lydėjo mano veiksmus? Ar jie buvo pagrįsti?*
- *Kodėl padariau tokią išvadą? Ar išvada buvo tinkama?*
- *Kokios buvo mano prielaidos ir kodėl? Ar prielaidos atitiko realybę?*
- *Kuriuos duomenis pasirinkau naudoti ir kodėl? Ar atrinkau patikimus duomenis?*
- *Kokiais faktais iš tikrųjų turėjau remtis? Ar yra kiti faktai, kuriuos turėčiau apsvarstyti?*



## PATARIMAS NR. 2

Kai analizuojate savo samprotavimo procesus, atkreipkite dėmesį į žingsnius, kuriuos paprastai praleidžiate.

- Ar esate linkęs pernelyg lengvai daryti prielaidas?
- Ar esate linkęs pasinaudoti tik dalimi duomenų?
- Atkreipkite dėmesį į savo polinkius mąstymo procesuose, jog ateityje žinotumėte, kuriuose žingsniuose reikia daugiau atsargumo.

Turėdami naują supratimą apie samprotavimą (ir galbūt daugiau duomenų, labiau apgalvotas prielaidas), galite vėl kilti kopėčiomis aukštyn.

## PATARIMAS NR. 3

Pabandykite paaiškinti savo argumentavimą bendraudami su kitu žmogumi. Tai padės patikrinti, ar jūsų argumentas pagrįstas.

Jeigu prieštaraujate kieno nors kito išvadoms, ypač svarbu gebėti pagrįsti savo mintis – tokiu būdu tinkamai paaiškinsite savo poziciją, Galėsite pasiekti bendrą išvadą ir išvengti konfliktų.

## 3. Bendravimas praktikoje

### Bendravimas su organizacijomis (organizacijose)

**Aiškumas ir glaustumas.** Užuoat kalbėjęs ilgais, išsamiais sakiniais, sutrumpinkite savo žinutę iki esminės informacijos, taip sumažinsite nesusipratimų tikimybę ir padėsite kitiems greičiau jus suprasti. Perteikiant savo idėją kontekstas taip pat svarbus, tačiau svarbiausia perteikti reikalingiausią informaciją.

**Empatija.** Kito asmens perspektyvos supratimas ir pripažinimas padės bendrauti su juo. Projekte gali būti reikalinga kitų skyrių, specialistų pagalba, tačiau jie nebūtinai norės prisidėti prie projekto. Tokiais atvejais empatija gali padėti išdėstyti savo mintis tokiu būdu, jog jos būtų priimtoms.

**Tvirtas bendravimas.** Kartais jums reikia būti ryžtingu, kad pasiektumėte savo tikslus, nesvarbu, ar prašote pakelti atlygį, ar ieškote projekto galimybių, ar priešinatės idėjai, kuri, jūsų manymu, nebus naudinga. Nors pasitikėjimas savimi yra svarbus

komponentas, pokalbyje taip pat turėtumėte būti pagarbus. Jei išlaikysite tolygų toną ir pateiksite pagrįstas savo teiginių priežastis, kiti galės lengviau priimti jūsų mintis.

**Sąmoningumas ir nuoseklumas.** Kai kyla nesutarimų ar konfliktų, galite pastebėti, kad veikiate vadovaudamiesi emocijomis, kurias tuo metu jaučiate. Tokiais atvejais svarbu suprasti, kaip jaučiamės. Atsižvelkite ir į kūno kalbą, kurią demonstruojate. Išlaikydami ramų toną ir nuoseklią kūno kalbą, prie bendrų sutarimų prieisite greičiau ir produktyviau.

**Kūno kalba.** Kūno kalba yra svarbiausia bendravimo dalis, todėl jai skirsime visą šio mokymų modulio skyrių. Bendraudami su kitais pabandykite atidžiai stebėti, kokią informaciją žmonės perteikia savo veido išraiškomis ir judesiais. Kiti mus taip pat stebi, todėl turėtumėte bendrauti sąmoninga kūno kalba.

**Laikas ir reagavimas.** Nesvarbu, ar tai liečia praleistą skambutį, ar neatsakytą el. laišką, greitas atgalinis ryšys laikomas efektyvesniu.

Apsvarstykite, kiek laiko gali užtrukti atsakymas – ar tai klausimas, į kurį galima atsakyti per penkias minutes? Jeigu taip – atsakykite į žinutę, kai tik ją pamatysite. Jei gavote sudėtingesnę užklausa, galite patvirtinti, jog gavote pranešimą ir informuoti, jog išsamų atsakymą pateiksite vėliau.

**Prisitaikymas.** Sėkmingas bendravimas paprastai priklauso ir nuo konteksto. Apsvarstykite, su kuo bendraujate, kurią poziciją atstovaujate ir kokios normos bei vertybės įtrauktos į bendravimą. Pvz. jei bendraujate su kita organizacija, galbūt yra efektyviau išsiųsti oficialų el. laišką arba paskambinti telefonu. Savo darbo vietoje lengviau perduosite sudėtingą informaciją asmeniškai.

## Pagrindiniai komunikacijos principai

### Pagarba

Bendraujant pagarba gali būti suvokiama kaip žinojimas, kada užduoti klausimą ar į jį atsakyti. Pavyzdžiui, komandoje svarbu nepertraukti kitų – tai laikoma vienu iš būtinų pagarbaus bendravimo įgūdžių. Pagarba taip pat pasireiškia protingu, efektyviu laiko išnaudojimu – nenukrypkite nuo temos, užduokite aiškius, su tema susijusius klausimus, atsakykite į klausimus, kurie buvo pateikti.

Pagarbus bendravimas taip pat reikalauja atkreipti dėmesį į kontekstą, kuriame esame. Ar bandome užmegzti dialogą su asmeniu, kai jis ieško, kur įsigyti narkotikų? Ar bandome pasiekti žmones, dalindamiesi epidemiologiniais duomenimis, kai esame vakarėlyje? Toks bendravimas greičiausiai nebus efektyvus, o kitas žmogus priims mūsų bandymą bendrauti kaip nepagarbą.

### Aktyvus klausymas

Aktyvus klausymasis reiškia ypatingą dėmesį su jumis kalbančiam asmeniui. Nors tai gali

atrodyti paprasta, aktyvus klausymasis yra įgūdis, kurį gali būti sunku lavinti ir tobulinti. Aktyvus klausymasis pasireiškia dėmesiu kalbėtojui, vengimu jam trukdyti, (pvz. naudojimas mob. telefonu, kompiuteriu blaško ir kalbėtojo, ir klausytojo dėmesį), iš anksto apgalvotų klausimų, komentarų ar idėjų pateikimu.

### Draugiškumas

Bendroja prasme draugiškumas bendravime suvokiamas kaip šiluma, atvirumas ir prieinamumas. Tokie maži gestai kaip klausimas „Kaip jums sekasi?“, šypsena, kito žmogaus pasiekimų pripažinimas, gali padėti užmegzti ir palaikyti ilgalaikius tarpasmeninius santykius.

### Pasitikėjimas savimi

Žmonės labiau priimtinos idėjos, kurios pateikiamos užtikrintai. Pasitikėjimą savimi rodo tokie gestai kaip akių kontaktas, tiesi ir atvira kūno pozicija. Rekomenduojama pasiruošti svarbiems pokalbiams – taip jūs labiau pasitikėsite savimi, nes jūsų mintys ir idėjos bus nugludintos.

### Atgalinis ryšys

Asmenys, turintys gerus bendravimo įgūdžius geba priimti kritinį gryžtamąjį ryšį ir konstruktyviai pateikti savo mintis kitiems asmenims. Šiuo atveju grįžtamasis ryšys suprantamas kaip atskaitomybė ir kaip gebėjimas suteikti palaikymą ar padėti sustiprinti vienas kitą.

### Empatija

Empatija yra gebėjimas suprasti kitų žmonių emocijas, jausmus, vertybes ir jas lemiančias priežastis. Šis bendravimo įgūdis yra svarbus tiek bendraujant komandoje, tiek individualiai. Galimybė pažvelgti iš kito žmogaus perspektyvos padės jums pasirinkti tinkamas ir jautrias reakcijas. Empatija taip pat padės suprasti ir nustatyti jūsų ar kitų ribas.

Pavyzdžiui, jei kas nors reiškia pyktį ar nusivylimą, empatija gali padėti jums pripažinti šiuos jausmus ir dirbti su jais. Tuo pat metu sugebėjimas suprasti pozityvias kitų reakcijas, gali padėti sulaukti palaikymo savo idėjoms ir projektams.

### Konfidencialumas

Teikdami socialinę ir (arba) sveikatos paramą, mes turime privilegijuotą galimybę gauti daug informacijos apie kitus žmones: jų sveikatos problemas, užimtumą, šeimą ar galbūt net jų pajamas. Kartais jie gali pasikalbėti su jumis apie dalykus, kurių neaptarė net su savo šeima ar draugais. Konfidencialumas yra principas, kuriuo grindžiami ir palaikomi pasitikėjimu pagrįsti santykiai - nieko neatskleisime niekam kitam, jei neturėsime asmens sutikimo. Šiuo atveju, sutikimas reiškia iš anksto duotą sutikimą sukonkretinant, kam ir kokia informacija gali būti suteikta.

## SUPRASTI NEVERBALINĘ KALBĄ

### Arba kaip sąmoningai stebėti savo neverbalinį bendravimą

Didelė bendravimo dalis yra išreiškiama neverbaliniais ženklais, tokiais kaip kūno kalba, veido išraiška ir akių kontaktas. Kai klausotės kažkieno, svarbu atkreipti dėmesį į tai, ką jie sako, taip pat į neverbalinę kalbą. Taip pat bendraudami pabandykite stebėti ir įsisąmoninti savo kūno kalbą, kad įsitikintumėte, jog siunčiate tinkamus ženklus kitiems.

### Sužinokite, kaip stresas veikia bendravimą

Kai žmonės patiria stresą, jie reaguoja skirtingai. Jausdami stresą asmenys pvz. gali nesulaukti tinkamo momento ir pranešti žinią, kuriai kitas asmuo nėra pasirėngęs.

**Jeigu komunikacija sutrinka, nepalikite to taip, ištaisykite klaidą.** Be abejonės bus momentų, kai bendravimas vyks ne taip, kaip planavote, kad ir kaip besistengtumėte. Užuoat ignoravę situaciją, pasikalbėkite apie tai, kas vyksta. Leiskite pašnekovams suprasti, jog jums svarbus šis pokalbis (ar santykis) ir jūs norite tai išspręsti.

**UŽDUOTIS |** Pareflekčiuokite, kaip kiti reaguoja į jūsų bendravimo stilių

Pagalvokite apie paskutinius penkis pokalbius, kurie nepavyko ir paklauskite savęs apie to priežastis.

Pagalvokite apie paskutinius penkis pokalbius, kurie gerai pavyko ir įvardinkite to priežastis.

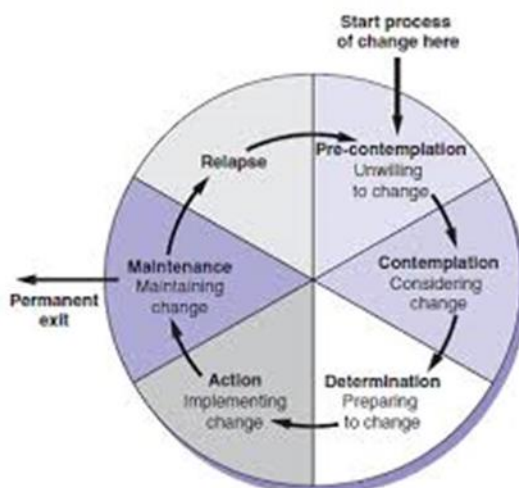
**Identifikuokite bendrus elementyis ar tendencijas.**

## 4. Pokyčių modelis

Pokyčių modelis plačiai naudojamas medžiagų priklausomybės srityje dirbančiųjų asmenų, taip pat aprašomas literatūroje apie bendruomeninę paramą kitoms bendruomenėms.

Pokyčių modelio prielaida ta, kad žmonės savo elgesio nekeičia greitai ir ryžtingai.

Keisdami savo elgesį jie pereina skirtingas elgesio stadijas. Elgesio keitimas vyksta nuolat. Šis modelis padeda geriau suprasti žmonių, su kuriais dirbate elgesį ir jiems padėti. Nustatę, kurioje elgesio keitimo stadijoje žmogus yra, galėsite geriau pasirinkti, kokios dialogo strategijos būtų efektyviausios norint palaikyti asmenį pereiti į kitą etapą.



### Sumanymo stadija – asmuo dar nėra pasirengęs pokyčiams

- Asmuo nemano, kad rizikingas elgesys yra problema.
- Asmuo nesuinteresuotas aptarti rizikingą elgesį.
- Asmuo neketina keisti rizikingo elgesio.
- Asmuo nesuvokia rizikų ar neleidžia sau apie tai galvoti.
- Asmuo gali bandyti keistis, tačiau jaučiasi bejėgis darydamas bet kokius pokyčius.

#### Konsultavimo technikos:

- Patvirtinkite, jog asmuo dar nėra pasirengęs keisti elgesį.
- Deklaruokite, jog sprendimus priima pats asmuo.
- Skatinkite asmenį iš naujo įvertinti savo rizikingą elgesį.
- Skatinkite savianalizę, o ne konkretų veiksmą.
- Paaiškinkite ir suasmeninkite riziką, susijusią su asmens elgesiu.

### Ketinimo stadija – asmuo pokyčių atžvilgiu yra ambivalentiškas

- Asmuo pradeda suprasti, jog reikia keisti rizikingą elgesį.
- Asmuo pradeda suvokti rizikas, susijusias su savo rizikingu elgesiu.
- Asmuo aktyviai svarsto savo rizikingo elgesio „už“ ir „prieš“.
- Asmuo supranta, kad reikia daryti pokyčius, tačiau norai yra svyruojantys.

#### Konsultavimo technikos:

- Patvirtinkite, kad asmuo dar nėra pasiruošęs keisti elgesį.
- Deklaruokite, jog sprendimus priima pats asmuo.
- Skatinkite svarstyti „už“ ir „prieš“ argumentus dėl elgesio keitimo.
- Nustatykite ir skatinkite naujas teigiamas elgesio keitimo perspektyvas.

### Sprendimo priėmimo ir pasiruošimo veikti stadija – bandymai keisti elgesį, ruošiamasi keisti elgesį artimiausią mėnesį

- Asmuo tiki, jog jis gali pakeisti savo elgesį.
- Asmuo yra sėkmingai keitęs elgesį praeityje.
- Asmuo išreiškia ketinimą keisti elgesį.

- Asmuo aiškiai mato elgesio keitimo naudą.

#### Konsultavimo technikos:

- Nustatykite problemas ir kliūtis, padėkite asmeniui spręsti sunkumus.
- Padėkite asmeniui nustatyti socialinės paramos galimybes.
- Palaikykite ir padrąsinkite asmenį elgesio keitimo procese.
- Skatinkite pirmuosius bandymus.

#### Aktyvių veiksmų stadija – asmuo išbando naujus elgesio modelius

- Asmuo pradėjo keisti savo elgesį.
- Asmuo yra emociškai, intelektualiai ir iš elgesio perspektyvų pasirengęs pokyčiui.
- Asmuo patvirtino, jog mėgins keisti elgesį.
- Asmuo turi planą, kaip keis savo elgesį.

#### Konsultavimo technikos:

- Didžiausią dėmesį skirkite dienos režimo ir socialinės paramos petrvarkymui.
- Stiprinkite savarankiškumą ir gebėjimą spręsti problemas.
- Padėkite įveikti ankstesnio gyvenimo būdo praradimo jausmą.

#### Pokyčių palaikymo stadija – palaikomas naujas elgesio modelis

- Naujas elgesys praktikuojamas ilgiau negu 6 mėn.
- Naujas elgesys tampa įprastas.
- Asmuo išreiškia pasitikėjimą savo gebėjimu tęsti pokyčius.

#### Konsultavimo technikos:

- Sukurkite tolimesnės paramos planą.
- Stiprinkite pokyčių sėkmę ir asmeninius atlygius, tiek vidinius, tiek išorinius
- Išanalizuokite ir numatykite kliūtis/ veiksnius, galinčius paskatinti asmenį grįžti į senąjį elgesį.
- Aptarkite, kaip pašalinti galimas kliūtis/ veiksnius.

#### Atkryčio stadija – grįžtama prie seno elgesio modelio

- Asmuo nebetaiko naujo elgesio modelio.
- Tam tikri tikslai atrodo nerealūs.
- Aptartos strategijos dėl kurių buvo susitarta - nėra veiksmingos.
- Sėkmingiems pokyčiams trūksta paramos.
- Paruoškite naują planą, atsižvelgdami į ankstesnių bandymų poreikius.

#### Konsultavimo technikos:

- Įvertinkite dėl ko įvyko atkrytis
- Iš naujo įvertinkite motyvaciją ir kliūtis.
- Planuokite tvirtesnes įveikos strategijas.

## 5. Trumpos motyvacinės intervencijos

Šio tipo intervencijos yra pagrįstos motyvacinio interviu metodais. Šiems metodams būdingas neteisiantis požiūris ir elgesys, vengiama konfrontavimo, įtikinėjimo. Sukurtas William Miller priklausomybės nuo alkoholio gydymo srityje, šis metodas suteikia mums įrankių, kuriais galima palaikyti motyvaciją ir sprendimus dėl elgesio keitimo, kurie gali būti susiję su pokyčių modeliu. Trumpos motyvacinės intervencijos gali apimti trumpus patarimus ir jos gali būti naudojamos motyvuojant asmenis.

### *Trumpas patarimas (angl. Brief advice)*

Ši technika apibūdina trumpą intervenciją (maždaug trijų minučių), tiesiogiai susijusią su klausimu, dėl kurio asmuo kreipėsi pagalbos. Ji gali būti naudojama su tikslu informuoti asmenį ir įvertinti jo norą daugiau padiskutuoti apie sveikesnį gyvenimo būdą. Trumpo patarimo technika nesukuria gilaus bendravimo, tai labiau informacinio pobūdžio konsultacija. Paprastai ši technika apima informaciją apie elgesio pokyčių svarbą ir patarimą, kaip palaikyti elgesio pokyčius.

### *Trumpa intervencija (angl. Brief intervention)*

Ši technika pateikia struktūrizuotą patarimų teikimo būdą. Ji apima ir oficialios pagalbos organizavimą, todėl yra intensyvesnė už prieš tai aprašytą techniką. Trumpomis intervencijomis siekiama suteikti žmonėms priemones, padedančias keisti elgesį ir spręsti jų pagrindines problemas.

### „FRAMES“ modelis

Hester ir Miller susistemino principus, kuriais grindžiami daugumos trumpų

intervencijų metodai, tai taip vadinamasis „FRAMES“ modelis:

- **Atgalinis ryšys** (angl. **Feedback**): pateikite atgalinį ryšį informuodami apie galimas medžiagų vartojimo rizikas ir pasekmes. Stebėkite kliento reakcijas ir išklauskite.
- **Atsakomybė** (angl. **Responsibility**): Stiprinkite gebėjimą priimti sprendimus dėl narkotikų vartojimo ir prisiimti atsakomybę už savo veiksmus.
- **Patarimas** (angl. **Advice**): Duokite tiesioginių patarimų, kaip pakeisti rizikingą elgesį.
- **Galimybių meniu** (angl. **Menu of options**): Pateikite pasirinkimo variantų, skatindami kliento dalyvavimą priimančiam sprendimui.
- **Empatija** (angl. **Empathy**): būkite empatiškas, pagarbus ir nesmerkiantis.
- **Savęs efektyvumas/ saviveiksmingumas** (angl. **Self-Efficacy**): išreikškite optimizmą, kad asmuo gali pakeisti savo vartojimo įpročius, jei jis/ ji nuspręs taip. Savęs efektyvumas yra žmogaus sugebėjimas pasiekti norimą rezultatą ar efektą.

## 6. Neverbalinis bendravimas

Jūsų neverbaliniai bendravimo ženklai - tai, kaip jūs klausotės, atrodote, judate ir reaguojate – pasakykite asmeniui, su kuriuo bendraujate, ar jums tai rūpi, ar esate tikras, ar klausotės. Kai jūsų neverbaliniai signalai sutampa su jūsų sakomais žodžiais, jie padidina pasitikėjimą, aiškumą ir ryšį. Kai nesutampa - jie gali sukelti įtampą, nepasitikėjimą ir sumišimą.

### Neverbalinės komunikacijos vaidmenys<sup>7</sup>

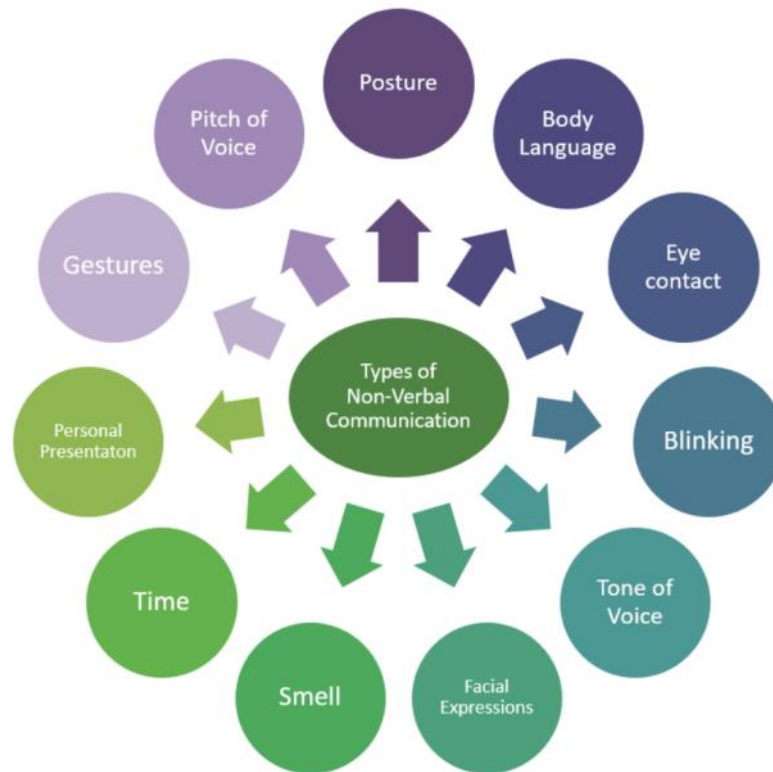
- **Pakartojimas**: neverbalinė komunikacija kartoja ir dažnai sustiprina jūsų žodinį teiginį.

---

<sup>7</sup> *The Importance of Effective Communication*, Edward G. Wertheim, Ph.D.

- **Prieštaravimas:** jei neverbalinė komunikacija prieštaraus žinutei, kurią norite perduoti, tai gali sukelti klausytojui įtarimą.
- **Pavdavimas:** neverbalinė komunikacija pakeičia verbalinę žinutę. Pavyzdžiui, jūsų veido išraiška perteikia kur kas aiškesnę žinutę, negu žodžiai.

- **Papildymas:** neverbalinė komunikacija gali papildyti jūsų žodinį pranešimą.
- **Akcentavimas:** neverbalinė komunikacija gali paryškinti arba pabrėžti žodinį pranešimą. Pavyzdžiui, sudaužti per stalą kumščiu, taip pabrėžiant jūsų žinutės svarbą.



### Veido išraiškos

Veido išraiškos dažnai yra pirmasis bendravimo elementas, jį pastebime net prieš išgirdami ką kitas asmuo sako. Išraiškos yra didelė neverbalinio bendravimo dalis.

Suprantant jų svarbą gali atsiverti didesnės galimybės bendrauti efektyviai. Apsvarstykite, kokią informaciją galima perduoti šypsantis ir kokią - suraukus kaktą. Koks šių išraiškų poveikis?



Veido išraiškos reiškiančios laimę, liūdesį, pyktį ir baimę yra panašios visame pasaulyje

### Kūno judesiai ir laikysena

Tai, kaip mes judame, taip pat apima daug informacijos. Apsvarstykite, kaip žmonės vaikšto, sėdi, stovi ar laikosi už rankų, ir kaip jų judesiai ir laikysena formuoja jūsų supratimą apie tai, ką jie bando jums pasakyti. Šis neverbalinis bendravimas apima jūsų laikyseną, stovėseną ir subtilius judesius.

### Gestai

Gestai suprantami kaip išraiškingi ir apgalvoti judesiai, mūsų kasdienio gyvenimo dalis. Ginčydamiesi ar išraiškingai kalbėdami, galime pabrėžti savo žodžius naudodami rankas – mojuoti, rodyti ir pan.

Tačiau gestų reikšmė įvairiose kultūrose gali būti labai skirtinga. Pavyzdžiui, jei ranka padarytas ženklas „OK“ perteikia teigiamą žinią angliškai kalbančiose šalyse, tai laikoma įžeidimu tokiose šalyse kaip Vokietija, Rusija ir Brazilija. Dėl šios priežasties svarbu atsižvelgti į kontekstą, kuriame esate.

### Balsas

Bendravimas - tai ne tik tai, *ką* sakote, bet ir tai *kaip* jūs sakote. Kai kalbate, kiti žmonės

ne tik klausosi jūsų žodžių, bet ir „skaito“ jūsų balsą. Dalykai, į kuriuos atkreipiame dėmesį yra trukmė ir tempas, garsumas, tonas ir pan. Be to, taip pat svarbu atsižvelgti į kitus garsus, per kuriuos galėtume reikšti supratimą, pvz. ištiktukus. Parinkite balso toną, atsižvelgdami į kontekstą, kitaip jis gali būti suprastas kaip sarkazmas, pyktis, meilumas ar pasitikėjimas savimi.

### Akių kontaktas

Tokioje vizualiai orientuotoje kultūroje kaip mūsų, akių kontaktas yra ypač svarbus daugelio gyventojų neverbalinio bendravimo tipas. Jūsų žvilgsnis gali būti suprantamas kaip parodantis susidomėjimą, meilumą, priešišumą ar trauką. Akių kontaktas taip pat paprastai yra svarbus vertinant kito asmens susidomėjimą ir atsaką. Akių kontaktas daugelyje kultūrų vertinamas kaip atvirumas ir nuoširdumas. Nukreiptas žvilgsnis kartais priverčia mus suprasti, kad žmogus jaučiasi nepatogiai, nesaugiai ar yra nesąžiningas.

### Asmeninė erdvė

Ar kada jautėtės nejaukiai pokalbio metu, nes kitas žmogus stovėjo per arti? Mes visi



turime fizinės erdvės poreikį, nors jos dydis skiriasi priklausomai nuo kultūros, situacijos ir santykių artumo. Jūs žaidžiate su artumu fizinėje erdvėje, kad galėtumėte perduoti daugybę skirtingų neverbalinių pranešimų, įskaitant intymumo ir meilumo ar pagarbos signalus.

### Prisilietimai

Kitas svarbus neverbalinis elgesys yra prisilietimai. Mes daug bendraujame prisilietimais. Pagalvokite apie labai skirtingas žinutes, kurias pateikia pvz. silpnas rankos paspaudimas, apkabinimas, galvos glostymas ar tvirtas rankos suėmimas.

### Išvaizda

Mūsų spalvų pasirinkimas, apranga, šukuosena ir kiti asmeninio stiliaus elementai gali būti aiškinami kaip prasmingi. Akimirką pagalvokite, kokius pirmuosius įspūdžius galite patirti per pirmąsias minutes susitikę su asmeniu. Išvaizda gali suteikti mums informacijos apie asmens priklausymą tam tikrai bendruomenei ir tuo pat metu galime susidurti savo turimomis prielaidomis ir vertinimais.

Ypatingas stiliaus elementų tipas yra artefaktai, daiktai, atvaizdai ir tt. Pagalvokime, pavyzdžiui, apie policijos uniformą ir ką ji mums nurodo. Tokie elementai priskiria tam tikrą vaidmenį, galią ir gali net iššaukti iš kitų specifinį elgesį.

## 6. Pozicija bendravime

Bendraujant **svarbu laikytis nesmerkiančio požiūrio**, pvz. **nesmerkti asmens** dėl jo rizikingo elgesio. Smerkimas nepadeda asmeniui keisti elgesio. Tai taip pat reikėtų **vengti klausimo „kodėl?“**. Šis klausimas gali priversti žmogų jaustis nesuprastu ir sukelti jausmą, jog jis yra smerkiamas. Patirtis rodo, kad atviri klausimai veikia geriau, norint, jog žmogus papasakotų savo istoriją ir kitą svarbią informaciją.

Kartais teikiant socialinės ir sveikatos priežiūros paslaugas, kyla pavojus per daug globoti klientus.

**Primitytinai rekomenduojame vengti duoti neprašytus patarimus** asmeniniais klausimais. Nesvarbu, koks svarbus ar skubus klausimas, tokie išsireiškimai, kaip „jeigu būčiau tavo vietoje, daryčiau taip...“, dažnai sukelia atstūmimo reakciją. Vietoj to galite pabandyti pasiūlyti aktualią, išsamią informaciją ir aptarti alternatyvas. Parama tam, kas priima savarankišką sprendimą, yra pagarbesnė ir veiksmingesnė konsultavimo alternatyva, negu mūsų idėjų primetimas kitam asmeniui.

Taip pat svarbu atpažinti, ar mes **neprisiimame atsakomybės už kito asmens problemą**. Toks elgesys pažeistų kito asmens autonomiją, nebent iš mūsų būtų aiškiai prašoma imtis tam tikrų veiksmų, kuriuos mes galime ir esame pasirengę atlikti.

Kitas svarbus dalykas - reikia **atidžiai klausytis** ir pokalbyje neužimti per daug erdvės ir laiko. Atidžiai klausydamiesi stenkitės ne interpretuoti, bet apibendrinti tai, ką kitas asmuo pasakė ir pasitikrinti dėl jo ketinimų ir žodžių prasmės.

Konsultacijos metu svarbu aptarti, kas vyksta „čia ir dabar“. Ką dabar jaučiame ar galvojame? Ką dabar mums reiškia tam tikri dalykai / emocijos? Iš kokios perspektyvos į juos žvelgiame? Komunikuodami apie dabartinę situaciją, mes galime surinkti daugiau naudingos informacijos, nei kalbėdami apie praeities įvykius ir jausmus.

Paramos žmonėms teikimas pasireiškia ir tuo, kaip mes atkreipiame dėmesį į tai, kaip ir su kuo dirbame. Suprasdami, kokią reikšmę konkrečiam žmogui turi tam tikri įvykiai jo gyvenime, galėsime geriau jį suprasti ir suteikti geresnę pagalbą. Be to, maži gestai, kurie dažnai laikomi savaime suprantamais, gali turėti didžiulę įtaką mūsų santykiams ir atvirumui bendraujant. Tokie gestai, kaip: paklausti, kaip sekasi,

pasidomėti apie asmenį, jeigu jis kuriam laikui dingo iš akiračio arba, jei įmanoma, apsilankyti pas jį namuose, ligoninėje ar kalėjime. Taip pat padėkoti žmonėms už pokalbius ir už tai, kuo buvo pasidalinta pokalbio metu, atsiprašyti už primygtiną reikalavimą ar pakviesti puodeliui kavos, jeigu tam yra laiko.

Visi šie bendri patarimai turi kai ką bendro – jie visi rekomenduoja **vengti terapeuto vaidmens**. Nors skirti dėmesį ir atidžiai klausytis yra be galo svarbu, reikėtų vengti neliečiamo, asmeniškai nedalyvaujancio terapeuto įvaizdžio.

## 7. Praktiniai patarimai

Pokalbiui raskite netrukdomą vietą – ramų barą ar gatvę arba kalbėkitės asmens namuose.

Įsitikinkite, kad asmuo turi laiko ir nori kalbėtis. Tai galite nustatyti iš pirmo žvilgsnio - galbūt asmuo skuba, ieško, kur gali įsigyti narkotikų ir pan.

**Vartokite tinkamą, t. y. asmeniui lengvai suprantamą ir priimtina kalbą.** Pravartu suprasti, išmokti tikslinės grupės žargoną, (sub-)kultūrinius kodus.

**Pateikite nuoseklią, išsamią ir neutralią informaciją, reikalingą gerai apgalvotam pasirinkimui.**

Informavimas yra ne tik aktyvus kalbėjimas, bet ir aktyvus klausymas. Uždavę asmeninius klausimus aiškiai nurodykite, jog **asmuo į juos atsakyti neprivalo ir kad jūs nesiekiate jo įžeisti**. Paaiškinkite priežastį, dėl kurios klausiate šio klausimo, pvz., kad gautumėte bendrą vaizdą, kokios informacijos kam nors reikia.

**Palaikykite asmenį elgesio keitimo procese – tai pastiprins asmenį toliau keistis.** Palaikymas stiprina asmens savivertę ir savęs efektyvumą, kurie yra nuolatinių pokyčių pagrindas.

**Neteiskite ir neatstumkite žmogaus, jei elgesys pasikeitė į neigiamą pusę.**

**Skatinkite ir palaikykite „sniego gniūžtės“ efektą:**

- paprašydami narkotikų vartotojų perduoti informaciją savo bendruomenei,
- aptardami, kaip tai gali būti padaryta,
- įtraukdami PAM vartojančius asmenis į informacinės medžiagos kūrimą ir dalijimą ir pan.

**Laiku sustabdykite pokalbį, neverskite asmens kalbėti.**

# 4 Modulis

## Ribos, normos ir vertybės

### Teorinės prielaidos

#### 1. Įvadas

Organizacijoje kultūrą galima apibrėžti kaip bendrų prielaidų, vertybių ir taisyklių sistemą, nustatančią, kaip organizacijos nariai turėtų elgtis. Organizacijos kultūra yra stipri galia, kuri gali paveikti mūsų darbą, bendravimą ar aprangos kodą.

Dažnai šios vertybės ir iš jų kylančios normos nėra vienodai suprantamos ir vienodai svarbios visiems komandos nariams. Kaip jau matėme anksčiau, mūsų požiūriai ir veiksmai dažniausiai grindžiami mūsų asmeninėmis prielaidomis, mūsų asmenine patirtimi ir tuo, kaip mes suprantame informaciją bei aplinkinius žmones. Kartais, kai mūsų patirtys ir vertybės nesutampa, bei mes neturime galimybių derėtis, gali kilti konfliktai.

Kartais pačiose organizacijose, kurios dirba su žmonėmis, turinčiais asmeninės vartojimo patirties, pasitaiko išankstinių nuostatų apie asmenis vartojančius narkotikus. Arba atvirkščiai – bendruomenės turi išankstinių nuostatų šių organizacijų atžvilgiu. Dėl šios priežasties bendros diskusijos apie sąlygas, prielaidas, vertybes, taisykles ir jų supratimą, yra būtinos kuriant programas, kuriose dirba lygus – lygiam darbuotojai.

Kelios įprastos prielaidos:

**Lygus – lygiam konsultantas žinos, kaip susitvarkyti su situacija dėl jo turimos asmeninės patirties. Arba: specialistai žinos, kaip spręsti klausimą dėl savo turimų žinių ir ekspertizės.**

Faktas: žmonės turi tam tikros patirties ir gali numanyti, kaip elgtis vienoje ar kitoje situacijoje, tačiau dėl tokių faktorių kaip pvz. skirtingos kartu dirbančių žmonių patirtys ar kultūriniai skirtumai nebūtinai pateiks vienodą sprendimą.

**Laikantis esamų normų ir taisyklių bus užtikrintas aukštas etikos lygis.**

Faktas: Kartais etika ir taisyklės nesutampa, todėl negalima teigti, jog laikantis taisyklių bus dirbama etiškai.

**Etikos standartai reglamentuojantys specialistų darbą (psichiatrų, psichologų, socialinių darbuotojų, slaugytojų, priklausomybės ligų konsultantų), tokia pat apimtimi gali būti taikomi ir lygus – lygiam darbuotojams.**

Faktas: Yra sričių, kuriose specialistų ir lygus – lygiam konsultantų etinės gairės sutampa, tačiau tam tikrais atvejais šių darbuotojų poreikiai ir veikimo būdai išsiskiria (mažiau hierarchijos tarp lygus – lygiam darbuotojų, į paramą vienas kitam orientuotas požiūris ir pan.)

**Jeigu lygus – lygiam darbuotojas pateks į sudėtingą situaciją, susidurs su dilemomis, jis mums praneš. Jeigu vadovas nieko negirdi apie probleminius atvejus, reikia viskas gerai.**

.....  
Faktas: tylėjimas nėra auksas. Daug dalykų gali nulemti tylėjimą ir visi jie yra potencialios problemos. Dažniausiai pastebimi sunkumai yra: dileminės situacijos neatpažinimas ir nenoras kalbėti apie sudėtingas situacijas vengiant neigiamų pasekmių.  
.....

## 2. Ribos

### Ką reiškia ribos?

Ribos yra gairių ir/ar ribų rinkinys, kurį žmogus susikuria tam, kad padėtų sau nustatyti saugius ir leistinus būdus, kaip kiti žmonės gali su juo elgtis, ir elgesio modelius situacijose, kai šios taisyklės bus pažeistos.

Ribos yra tvirtų ir saugių santykių pagrindas. Ribų pažeidimai gali būti žalingi tiek lygus – lygiam darbuotojui, tiek jo vadovui, tiek kitiems žmonėms, su kuriais bendraujame. Nustatyti tinkamas ribas galime diskutuodami arba per praktiką.

### Asmeninės ribos

Asmeninės ribos yra sukuriamos derinant asmeninius įsitikinimus, nuomones, požiūrį, ankstesnę patirtį ir socialinį mokymąsi. Ribos apibrėžia, kas mes esame kaip individai ir kartu padeda mums susikurti savo asmenybę bei save apsaugoti. Asmeninės ribos gali būti sunku įžvelgti ir jomis vadovautis. Taip pat asmeninės ribos yra labai svarbios, kai kalbame apie savo kaip lygus – lygiam konsultanto vaidmenį.

### Profesinės ribos

Visuose profesiniuose santykiuose egzistuoja galios disbalansas bei diskriminacijos ar žalos kitiems galimybė. Siekiant apsisaugoti nuo tokių veiksmų, svarbu laikytis profesinių ribų. Daugumoje tradicinių modelių profesinės ribos atskiria specialistus nuo bendruomenės, su kuria jie dirba, narių. Panašu, kad tokios ribos yra suformuluotos ir apibūdintos specialistų tam, kad klientai, tenkindami savo poreikius,

jų neperžengtų, tačiau nėra atsižvelgiama į tai, kokias ribas turi klientas.

Tokios ribos nesutampa su šiuolaikiniu požiūriu, taikomu socialinės ir sveikatos paslaugų sistemoje. Tai ypač svarbu įgyvendinant žalos mažinimą, outreach paslaugas ir įtraukiant žmones, turinčius asmeninės vartojimo patirties į paslaugų teikimą. Anksčiau dėmesys buvo kreipiamas į tai, kas yra riba; tuo tarpu šiuolaikiniai požiūriai į „profesines ribas“ pabrėžia kodėl reikalingos ribos ir kaip jos kuriamos. Todėl šie naujieji modeliai pabrėžia ryšius, o ne atskyrimą, ir pasisako už procesą, kuris skatina abipusiškumą. Tokia situacija kelia klausimus ir diskusijas apie tapatybės išlaikymą, veiksmų savitumą, teisingumą ir galios santykio (at-)kūrimą socialinių paslaugų ir sveikatos priežiūros srityje. Apsvarstykite: kaip mes galime siekti saugesnių ir teisingesnių santykių, kai bendraujame vieni su kitais? Kaip mes galime nustatyti savo santykių ribas, kurios leistų užmegzti ryšį, abipusiškumą ir abipusę atskaitomybę?

### Rūpinimasis savimi ir ribos

Rūpinimasis savimi yra labai svarbus ir darbuotojams turintiems asmeninės patirties, ir tiems, kurie jos neturi, ir bendruomenėms, su kuriomis jie dirba. Nustatant ribas turime būti sąžiningi sau ir savo komandos žmonėms (pvz. kiek darbų galime priimti neperspausdami savęs?). Tai, kad esame pajėgūs, nereiškia, kad turime pasakyti „taip“ kiekvienam prašymui. Imtis vaidmens, kuriame palaikome kitus, gali kelti didelį stresą. Norėdami išvengti perdegimo, turime išmokti atpažinti ir valdyti stresą. Priimtina sakyti „ne“ ir imtis būtinų veiksmų, kad užtikrintume savo pačių rūpinimąsi savimi. Prisiminkite, kad „ne“ reiškia pilną sakinį.

### Mūsų ribos visada keičiasi

Mūsų ribos yra lanksčios ir gali keistis kiekvieną dieną ar valandą. Svarbu patiems

save stebėti ir tikrintis, nes vieną dieną mums gali būti nepatogu apsikabinti žmogų, tačiau kitą dieną apsikabinę jausimės gerai. Mūsų santykiai su žmonėmis nurodo ir veikia nustatytas ribas. Mūsų komforto zona taip pat gali keistis kasdien. Kintančios ribos nėra blogai, svarbu pastebėti jų svyravimus ir informuoti kitus.

### „Tobulo lygus – lygiam darbuotojo reiškinys“

Vadinamasis „tobulas lygus – lygiam darbuotojas“ yra tas, kurio ribos išblankusios. Paprastai tai reiškia dirbti viršijant savo įgūdžių lygį ir peržengiant savo komforto ribas. Tai galime atpažinti iš nemalonaus jausmo ir baimės nuvilti sakant „ne“. Tai yra būdinga ir pradedantiems specialistams. Dėl šios priežasties svarbu nepamiršti realistiškai vertinti lūkesčius, valdyti ir subalansuoti naujas atsakomybes. Tam reikia laiko – mokytis ir rasti tinkamą pusiausvyrą.

#### Atsižvelkite:

- Kuriomis asmeninėmis patirtimis yra svarbu pasidalinti su žmonėmis, su kuriais bendraujame?
- Kokių tikslų dalijamės patirtimis? Ar dalindamiesi neapkrauname kitų? Atskleisdami savo patirtis, turime orientuotis į asmenį, su kuriuo dirbame.
- Kokiais momentais ir sąlygomis jaučiamės patogiai atskleisdami savo patirtis? Kaip dažnai?
- Kiek galime pasidalinti apie konkrečią situaciją? Ar atpažįstame dalykus, kurie mus trikdo? Ar atskleidžiame dalykus, kurie mus liūdina ar verčia blogai jaustis?

### Patarimai kaip komunikuoti apie ribas

Naudokite „aš“ vietoj „tu“:

- Kai aš...
- Kada aš...
- Manau, kad aš...
- Jaučiu, kad aš...

Išreikškite, kaip jus paveikia vienas ar kitas poelgis:

- Jaučiuosi nevertinamas, kai...
- Man rūpi, kad...
- Man neramu kai...
- Aš labai bijau, kai...
- Jaučiuosi įskaudintas kai...

### Patirties atskleidimas

Lygus – lygiam darbuotojai naudoja savo patirtis kaip savo darbo pagrindą. Atskleidžiant savo patirtis gali iškilti pažeidžiamumo, bejėgiškumo jausmai ar praeities traumas. Dėl šios priežasties svarbu nusibrėžti ribas. Su žmonėmis, kurie neturi asmeninės vartojimo patirties gali būti saugiau neatskleidžiant savo patirčių. Stebėkite iškylančias kliūtis, ypač jei jos sukelia atskirties ar ryšio trūkumo jausmus.

Ribų neigimas yra gana paplitęs projektuose, kuriuose dalyvauja asmenys, turintys asmeninės patirties. Tokiuose projektuose kartais atsiskleidžia neadekvatūs lūkesčiai, pvz.: yra tikimasi, kad žmonės, turintys asmeninės patirties, sklandžiai reflektuos apie savo patirtį, jausmus ir emocijas, kaip apie „profesionalų elgesį“.

- Jaučiuosi pavargęs kai

Nurodykite elgesį, o ne asmenį:

- Kai ant manęs šaukia, aš...
- Kai esu stumdomas, aš...
- Kai manau, kad manęs negirdi, aš...

Nurodykite, kas turi nutikti:

- Man reikia...
- Aš norėčiau...
- Tai, ką norėčiau pamatyti yra...
- Būtų malonu, jeigu...

### 3. Vertybės

#### Ką reiškia vertybės?

Įsipareigojimas bendruomenei neatsiranda iš niekur. Jie atsiranda iš vertybių, principų ir prielaidų, kylančių iš mūsų aplinkos, kultūros, patirties ir iš mūsų sąmoningų sprendimų, nurodančių, kas yra „teisinga“ ar „neteisinga“. Kaip jau matėme anksčiau, šios vertybės, principai ir prielaidos formuoja mūsų pasaulio viziją ir motyvuoja mėginti keisti pasaulį į tokį, kokį jį norime matyti.

Terminai „vertybės“, „principai“ ir „prielaidos“ kartais vartojami taip, tarsi jie visi reikštų tą patį dalyką – pagrindines tiesas, kuriomis grindžiame savo sąveiką su pasauliu. Nors visos šios sąvokos tam tikru mastu yra „tiesos“, jos skiriasi savo prasme ir esme. Nors suprantame, kokie šie terminai panašūs, pabandysime apsvarstyti kiekvieną iš pateiktų trijų. Skirtumų suvokimas gali padėti mums suprasti, kada vadovaujamės faktais arba gerai išnagrinėta patirtimi, kada taikome moralines ar etines taisykles ir kada reaguojame į emocijas, šališkumą ar faktus, kurie galimai nėra tikslūs.

Vertybės yra mūsų gyvenimo ir elgesio gairės. Kiekvienas iš mūsų turime aibę nusistovėjusių įsitikinimų apie tai, koks turėtų būti pasaulis. Kai kuriems žmonėms šį įsitikinimų rinkinį daugiausiai diktuoja religija, kultūra, socialinė grupė ar visa visuomenė. Kiti jas susikūrė gerai apgalvoję ir parefektavę savo unikalią patirtį. Daugumai iš mūsų tai tikriausiai yra šių dviejų veiksnų derinys. Vertybės dažnai susijusios su pagrindinėmis mūsų gyvenimo problemomis: asmeniniais santykiais, morale, lytimi ir socialiniais vaidmenimis, rase, socialine klase ir visuomenės organizavimu.

#### UŽDUOTIS: VERTYBIŲ UŽTIKRINIMAS

1. Išvardinkite vertybes, kurios, jūsų manymu, yra svarbios jūsų darbe.

2. Apsvarstykite šiuos klausimus:

- Ką tai reiškia, jog norite dirbti su žmonėmis taikydami [įterpkite konkrečią vertybę]?

- Kokiu būdu jūs tai darote?

Norėdami būti konkretesni, galite performuluoti savo vertybes:

„Elkis su žmonėmis\_\_\_\_\_“

„Laikykis \_\_\_\_\_ pozicijos“

„Veikite su\_\_\_\_\_“

„Taip, kad\_\_\_\_\_“

3. Ar jūsų surašytos vertybės yra 100% vertybės? O galbūt jos yra taisyklės, normos ar tikslai? Pateikti klausimai gali padėti jums nuspręsti.

- Ar elgtumėtės tokiu būdu, nepaisydami rezultato?

- Ar elgtumėtės taip, net jei žmonės jus atstumtų, nepalaikytų, neprisidėtų?

- Kas nutiktų, jei taip nesielgtumėte? Ar tai turėtų kokių nors pasekmių? Jei taip, kokių? Kam?

#### UŽDUOTIS: SUNKU ĮGYVENDINTI

Po to, kai nustatome ir suprantame savo pačių vertybes, svarbu suprasti, kaip šie principai veikia mus ir kitus. Gyventi vadovaujantis asmeninėmis vertybėmis ne visada lengva. Prisiminkite, ar kada susidūrėte su sunkumais būdamas sąžiningas? Kartais sąžiningumas reiškia

nuvilti žmones, susidurti su gėda, rodyti pažeidžiamas emocijas, o gal net gėdą. Tačiau taip būna ne visada. Įgyvendinti savo vertybes kai kuriose socialinėse erdvėse gali būti lengviau nei kitose.

Šis pratimas padės mums išsiaiškinti, su kokiais sunkumais susiduriame gyvendami pagal savo vertybes. Pirmiausia pasirinkite vieną vertybę, susijusią su darbu ir atsakykite į klausimus.

1. Pasirinkite vieną vertybę, kuri jums svarbi. Pagalvokite apie kelis atvejus, kaip elgėtės taikydami šią vertybę. **Sudarykite sąrašą veiksmų, kurie buvo būtini norint veikti vadovaujantis šia vertybe** (pvz. sąžiningumas).

2. Pagalvokite apie tris kartus, kai jums nepavyko veikti vadovaujantis šia vertybe. **Ką buvo sunku padaryti toje situacijoje? Kas būtų padėję?**

Vertybės	Sunkumai	Lengviau kai:	Kodėl?
Pvz. sąžiningumas	- Galiu nuvilti kitus - Prisiimu riziką - Galiu būti sugėdintas - Emocinis atvirumas	- Esu ilgalaikiame santykiyje - Pasitikiu kitu žmogumi - Bendrauju ne darbo vietoje	- Stengiantis pateisinti kitų žmonių lūkesčius, susiduriama su gėda - Atvirumas tarsi investicija ir yra prasminga tik su artimais žmonėmis ar su tais, kuriais pasitikiu.

## 4. Normos ir taisyklės

### Normų ir taisyklių skirtumai

Minimos sąvokos – normos, taisyklės ir vertybės – dažnai vartojamos mūsų besikeičiančioje kasdienybėje, tačiau jos nurodo skirtingus dalykus. Socialinės normos ir taisyklės yra standartai ir lūkečiai mūsų elgesiui, tuo tarpu vertybės yra abstrakčios sąvokos, nurodančios į tai, kas

Atsakykite sau į šiuos klausimus:

- Ar buvo sunku veikti pagal savo vertybę dėl tam tikrų prielaidų?

- Ar buvo kokių nors taisyklių ar normų, dėl kurių buvo sunku veikti pagal savo vertybę?

**3. Išvardinkite dalykus (žmones, daiktus, erdves, jausmus, akimirkas), kurie jums padeda veikti pagal jūsų vertybę (-es).**

**4. Kokie konkretūs žingsniai / veiksmai gali jums padėti sudaryti sau palankias aplinkybes veikti pagal savo vertybę?** Pasinaudokite šiais veiksmažodžiais: atpažinimas, kūrimas, pastebėjimas, sužinojimas, naršymas, gavimas ir kt.

Kai baigsite, sugrupuokite duomenis į lentelę:

yra svarbu, vertinga. Pvz. sąžiningumas yra bendra vertybė, o lūkestis, jog mokiniai nenusirašinės ir nesinaudos papildoma medžiaga per atsiskaitymus yra norma.

Panašiai yra ir su taisyklių bei normų skirtumais – jos dažnai painiojamos.

Normos yra nerašytos gairės visuomenėje, reguliuojančios jos narių veiksmus ir elgesį. Žmonės žino, kokio elgesio iš jų tikimasi ir kokio elgesio jie turėtų vengti bet kokiomis aplinkybėmis. Pavyzdžiui, pakelti ranką, kad

ją paspaustume sutiktam žmogui, yra socialinė norma. Dar viena socialinė norma – klausyti tėvų ir gerbti vyresnius. Daugelis iš mūsų žino, kad turėtume paklusti vyresniesiems ir gerbti savo tėvus. Socialinių normų nesilaikymas neužtraukia pvz. baudžiamosios atsakomybės, tačiau elgiantis ne pagal socialines normas, visuomenės narys gali būti smerkiamas arba atstumiamas.

## 5. Konfliktų sprendimas

Mediacija naudojama sprendžiant konfliktus bendruomenėje, teisiniais atvejais, komercinėje aplinkoje, mokyklose, tarp aukų ir pažeidėjų, šeimos ginčiuose (įskaitant skyrybas), tarp nuomotojų ir nuomininkų, darbo vietoje ir kitur. Nors mediaciją galima apibrėžti kaip procesą, kai kas nors įsikiša, kad palengvintų žmonėms jų problemų ir ginčų sprendimą, daugelis detalių šiame procese nėra apibrėžtos.

### Mediacijos modeliai

**Struktūruota mediacija** nukreipta į greitą pagrindinio konflikto sprendimą. Pagal šį modelį mediatoriai yra orientuoti į konkrečias užduotis ir intervencijas. Jie gali patarti, kaip išspręsti konfliktą. Šis modelis dar gali vadintis vertinamąja mediacija.

**Interesais grįsta mediacija** skatina šalis spręsti ne tik akivaizdų konfliktą, bet ir suderinti pagrindinius interesus. Šie mediatoriai padeda šalims pereiti nuo pozicinių derybų prie abipusio bendradarbiavimo. Kitas šio tarpininkavimo modelio pavadinimas yra problemų sprendimo arba fasilituojanti mediacija.

**Vertinamasis požiūris.** Apskritai vertinamoji mediacija siūlo galimus problemos sprendimus, jei šalys to negali padaryti pačios.

**Fasilituojantis požiūris.** Paprastai tariant, moderuojantis mediatorius yra tas, kuris valdo procesą, kol tuo tarpu šalys valdo turinį. Tarpininkas neteikia patarimų, pasiūlymų ar galimų problemos sprendimo būdų. Šis požiūris dažniausiai naudojamas ginčiuose dėl bendruomenės, šeimos, švietimo, aplinkosaugos, kaimynų ir darbo vietos klausimų, taigi ten, kur tikėtina, jog tarp šalių yra nuolatiniai santykiai, o santykių sunkumai yra problemos priežastis.

**Transformacinė mediacija** skirta padėti asmenims rasti tarpusavio supratimą per jų įgalinimą ir skatinimą pripažinti konfliktą. Terminas „transformacija“ šiuo atveju yra problemiškas, kadangi jis reiškia didelį pasikeitimą, tuo tarpu mediacijos procese apibūdina ne tokį reikšmingą pasikeitimą, o pvz. didesnę pasitikėjimą savimi.

### Transformacinio modelio pranašumai

Transformaciniame modelyje konfliktas vertinamas kaip žmonių sąveikos krizė. Dėl tokios krizės dažnai jaučiamės sumišę, sutrikę, bijome ir nežinome, ką daryti. Be to, konfliktuodami galime pasijusti nesaugūs, gynybiški, įtarūs ir negalime išeiti už savo pasaulio suvokimo ribų.

Atsižvelgiant į tai, kaip mes sprendžiame konfliktus, pastarieji gali atnešti pozityvių ir produktyvių rezultatų:

Konflikto sprendimo metu galime **įsigalinti** – mūsų asmenybė auga, tampame ramesni, labiau pasitikintys savimi, labiau organizuoti, ryžtingesni bei atgauname jausmą, jog sugebame spręsti savo gyvenimo problemas. Įgalinimas pasiekiamas tada, kai mes labiau pasitikime savo sugebėjimu susidoroti su iškilusiais sunkumais.

**Pripažinimas.** Žmonės spęsdami konfliktą gali pasirinkti būti atviresni, dėmesingesni, reaguoti į kitus ir tyrinėti kitas perspektyvas.



Pripažinimas pasiekiamas, kai esame isigalinę ir labiau linkę pripažinti ir reaguoti į savo ir kitų žmonių situacijas.

Įgalinimas ir pripažinimas veikia kartu. Tikėtina, kad įgalinimas padės pasiekti pripažinimą ir sustiprins įgalinimą.

## PAPRASTAS MEDIACIJOS IR SPRENDIMŲ MODELIS

### Pirmasis kontaktas

Su konflikto šalimis iš pradžių pasikalbėkite atskirai. Pokalbis gali vykti telefonu. Ką reikėtų aptarti:

1. Sužinokite, kas įvyko ir kaip tai veikia konflikto šalis
2. Paaiškinkite, kas yra mediacija ir koks yra mediatoriaus vaidmuo
3. Išsiaiškinkite šalių lūkesčius procesui
4. Ar jiems reikalinga papildoma parama?
5. Pasitikrinkite, ar šalys nori tęsti procesą
6. Išsiaiškinkite organizacinius dalykus (pvz. abiem šalims tinkamas susitikimo laikas)

### Mediacijos sesija

1. Pradžioje svarbu pasitikrinti, kaip kiekviena iš šalių jaučiasi, išsiaiškinti kokia vyrauja atmosfera. Čia bus naudingi jūsų gebėjimai atpažinti kūno kalbą.
2. Nustatykite pagrindines taisykles:
  1. Visi, įskaitant ir mediatorių, gerbia vieni kitus.
  2. Sesijoje yra nepriimtini įžeidžiantys žodžiai, komentarai, pastabos.
  3. Nepertraukiame jeigu kitas kalba.
  4. Konfidencialumas.
3. Nustatykite darbotvarkę ir patikslinkite aptariamus klausimus:
  1. Dalyviai kviečiami pasisakyti, ką jie norėtų aptarti sesijoje.
  2. Mediatorius duoda atgalinį ryšį pateikdamas kiekvienos pusės lūkesčių santrauką, patikslina, ar teisingai viską suprato..
4. Skirkite laiką aptarti klausimus, numatytus darbotvarkėje ir ištyrinkite galimybes.
5. Pabaikite sesiją, nustatydami konkrečius susitarimus. Jie gali būti laikini ir peržiūrėti kitos sesijos metu.

# 5 modulis

## Advokacija

### 1. ĮVADAS

Narkotikus vartojančių asmenų teisių gynimas gimė kovojant su ŽIV epidemija 1980-1990 m. Narkotikus vartojantys žmonės, žmonės nebevartojantys narkotikų, kai kurios nevyriausybines organizacijos ir nedidelė grupė sveikatos priežiūros ir socialinių paslaugų specialistų, kurie palaikė idėją, nors tai tuo metu buvo **nelegalu** dėl Niksono paskelbto karo prieš narkotikus Amerikoje 70-aisiais metais, pradėjo kalbėti jog asmenys, vartojantys narkotikus **neturi mirti nuo ŽIV ar perdozavimo**.

Tai reiškia, kad patys **asmenys, vartojantys narkotikus su savo organizacijomis ėmėsi veiksmų ir pradėjo ginti savo teises ir poreikius**.

Nepagarbu būtų nepaminėti narkotikus vartojančių asmenų organizacijos, kuri pirmoji pradėjo ginti savo teises – „**Rotterdam Junkie Bund (RJB)**“. Jie pradėjo prašyti adatų keitimo paslaugų jau 70-ųjų gale, **dar prieš ŽIV epidemiją, ir tapo pavyzdžiu daugeliui kitų organizacijų Europoje ir už jos ribų**.

Taigi daugiausiai narkotikus vartojančių asmenų bendruomenės ir jiems artimi žmonės pradėjo advokaciją dėl adatų ir švirkštų keitimo paslaugų, vėliau – dėl pakaitinės terapijos (metadonu ir buprenorfinu), saugaus vartojimo kambarių. Visa tai, ką dabar vadiname **ŽALOS**

**MAŽINIMU** kilo iš noro kovoti – iš pradžių prieš ŽIV ir mirtis nuo perdozavimų, vėliau prieš hepatitą C. Kova tęsiasi iki šių dienų.

### 2. Šių dienų advokacija

#### Prasmingas įtraukimas<sup>8</sup>

Tarptautinėse gairėse rekomenduojama, kad asmenys, kurie vartoja narkotikus būtų įtraukti į visus programų sudarymo aspektus:

- Turėtų būti atstovaujami sprendimus priimančiose institucijose.
- Turėtų pasirinkti savo atstovus.
- Jiems turėtų būti suteikta galimybė sužinoti apie tarptautinius ir svarbius klausimus savo šalyse.
- Bendruomenei turėtų būti suteikta galimybė nustatyti programų prioritetus ir strategijas jų įgyvendinimui.
- Bendruomenei atstovaujantys žmonės turėtų būti atskaitingi žmonėms, kuriuos jie atstovauja.
- Svarbu turėti nacionalinį narkotikus vartojančių žmonių tinklą / sąjungą / asociaciją.
- Kai priimami sprendimai dėl konkrečių narkotikus vartojančių žmonių grupių, pvz.,

<sup>8</sup> Injecting Drug User Implementation Tool (IDUIT) & Training Workshop: INPUD (International Network of People who Use Drugs)

moterų, ar vyrų turinčių lytinių santykių su vyrais, būtina įtraukti tų grupių atstovus.

### Narkotikus vartojančių žmonių organizacijos

- Bendruomenės organizacijoms tenka svarbus vaidmuo vietos ir nacionaliniu lygiu, kuriant dialogą apie:
- Narkotikų politiką
- Sveikatos ir socialines paslaugas

### Žmonių, vartojančių narkotikus, organizacijos gali būti:

- Nacionaliniai tinklai / asociacijos / sąjungos
- Vietinės oficialios ar neformalios grupės ar organizacijos

### Svarbūs aspektai, susiję su narkotikų vartojančių žmonių organizacijomis:

- Valdymas
- Projektų valdymas
- Išteklių mobilizavimas
- Partnerysčių plėtra

## 3. PAGRINDINIAI NARKOTIKŲ ADVOKACIJOS ASPEKTAI

### Žmogaus teisių aspektas

Šioje kovoje už žmogaus teises turite kalbėti apie narkotikų draudimą, nes būtent iš šios situacijos kyla daug problemų!

Visų pirma – asmenų, vartojančių narkotikus, stigmatizavimas. Vien tai, kad vartoji narkotikus, priverčia jaustis nusikaltėliu. Tai turi psichologinių, socialinių ar profesinių pasekmių. Tai yra ir viena iš priežasčių, kodėl narkotikus vartojantys asmenys nėra įtraukti

į žalos mažinimo paslaugas teikiančias komandas.

Problemos, su kuriomis buvo susiduriama praeityje išlieka ir šiandien. **Daugelyje šalių asmenys, vartojantys narkotikus neįtraukiami į komandas, teikiančias žalos mažinimo paslaugas ar programinių klausimų sprendimą. Tokia situacija yra nepriimtina ir netenkinanti bendruomenių organizacijų.**

Kaip matėme, lygus – lygiam darbuotojai vaidina svarbų vaidmenį mažinant su narkotikais susijusią žalą ne tik teikdami informaciją, bet ir dirbdami paslaugų tarnybose. Jie moka naudotis žalos mažinimo priemonėmis ir dėl savo turimos patirties gali geriau paaiškinti, kaip ir kodėl šios priemonės yra naudojamos. Tą skelbia ir šūkis „nieko apie mus be mūsų“ – bendruomenė geriau žino ir supranta tam tikrus dalykus. Jie taip pat geriausiai žino, kas yra stigmatizacija, kokius pokyčius gali suteikti pakaitinė terapija, taip pat kad ŽIV ir hepatito C gydymas gali išgelbėti gyvybę.

Vienas iš geriausių advokacijos būdų **kovoti prieš narkotikus vartojančių asmenų stigmatizaciją ir už teisę būti piliečiais, kurie turi visas savo teises ir pareigas, nepaisant to, kad jie vartoja neteisėtus (kol kas) medžiagas, yra palengvinti šių žmonių integraciją į darbą, kurį jie gali gerai dirbti.**

Štai kodėl P2P projektas yra svarbus – siekiama parodyti, kad asmenys, turintys vartojimo patirties, **gali dirbti taip pat, kaip bet kuris kitas profesionalas.** Viskas, ko žalos mažinimo paslaugas teikiančios organizacijos turėtų išmokyti, parodyti, yra tai, ką kai kurie patys vartojantys asmenys jau seniai žino. Paskutinė šių mokymų idėja sako, jog profesionalūs specialistai turi suprasti, **jog lygūs – lygiam darbuotojai gali dirbti ne tik outreach projektuose, bet ir pilnai integruotis į specialistų komandas** bei gauti tinkamą piniginį atlygį, kaip ir kiti specialistai.

Narkotikų žalos mažinimo paslaugos yra įsitvirtinusios daugelyje Europos šalių ir daro nemažesnę įtaką narkotikų vartotojų gyvenimui negu policija. Vartojančių asmenų įtraukimas galėtų sukurti mažai apmokamų socialinių darbuotojų klasę, kadangi jie neturi išsilavinimo ir gina savo darbą. Įtraukiant lygus – lygiam darbuotojus, turėtų būti aišku, ko jie tikisi.

### Teisė į sveikatą

Tai yra kiekvieno paciento teisė atsisakyti arba priimti siūlomą gydymą, teisė būti informuotiems apie savo ligas, gydymo būdus ir gyvenimo kokybės gerinimo būdus. Bendruomenės nariai geriau nei bet kas kitas supranta, ką reiškia kai šios teisės pažeidžiamos. Jie žino apie tai, kas veikia ir neveikia žalos mažinimo projektuose bei gali pakomentuoti, kokios programų taisyklės prieštarauja pacientų teisėms, nes jie patys yra (ar buvo) pacientai.

Žinoma, yra daug narkotikus vartojančių asmenų, kurie neturi teisinio statuso, dokumentų, kuriems neteikiamos socialinės paslaugos (pvz. imigrantai). Jiems turi būti suteikta ypatinga pagalba ir priežiūra, kadangi jie nemoka kalbos, nesupranta kultūros ir t.t. Lygus – lygiam darbuotojai šiuo atveju yra svarbi pagalba, kadangi jie žino, ką reiškia stigma ir kaip su tuo susidoroti.

### Teisiniai aspektai

Vykdydami P2P projektą, tikimės, kad ši patirtis atvers galimybę pakeisti įstatymus tokiose šalyse kaip Prancūzija, kur yra draudžiama dirbti žalos mažinimo ir pakaitinės terapijos centruose, jei vartojate narkotikus. Žinoma, kai kurių organizacijų komandose yra keletas asmeninę patirtį turinčių darbuotojų, tačiau tik *outreach* projektuose, o jų algos (bent oficialiai) neprilygsta kitų komandos narių atlyginimams.

Tai turi pasikeisti, jei norime visiškai lygus – lygiam darbuotojų integracijos Europoje,

ypač šalyse, kuriose vis dar neteisėta įdarbinti asmenį, vartojantį PAM. Leiskime jam dirbti, kaip ir bet kuriam kitam specialistui, gaunant tinkamą atlygį. Tokie darbuotojai turėtų būti vertinami ir vertinti save dėl to, kas jie yra ir ką jie žino!

## 4. GALUTINĖS PASTABOS

### Įstatymų ir politikos keitimas

Narkotikų vartojimo, medžiagų ir žalos mažinimo priemonių turėjimo kriminalizavimas užkerta kelią asmenims kreiptis dėl paslaugų – jie bijo būti patraukti atsakomybėn, todėl toliau rizikuoja užsikrėsti ŽIV ir kitomis per kraują plintančiomis infekcijomis.

Žalos mažinimas reiškia politiką, programas ir praktiką, kuria, visų pirma, siekiama sumažinti kenksmingas sveikatos, socialines ir ekonomines pasekmes, susijusias su legalių ir neteisėtų narkotikų vartojimu.

### Greita (ang. „Fast-track“) strategija, kaip sustabdyti AIDS tarp žmonių, kurie švirkščiasi narkotikus

UNAIDS turi greitą strategiją, rodančią, kiek asmenų turi turėti prieigą prie specialių paslaugų iki 2021 m. Strategijoje pabrėžiama, jog rezultatą norinčios pasiekti šalys turi spręsti žmogaus teisių problemas, visiškai netoleruoti smurto, taip pat padėti bendruomenėms mobilizuotis ir įsitraukti.

### JT gairėse rekomenduojamos specialios intervencijos:

- ŽIV prevencija, diagnostika, gydymas ir priežiūra
- Įstatymų, politikos ir praktikos reforma
- Stigma ir diskriminacija
- Sustiprintas bendruomenės įgalinimas

UNAIDS rekomendavo skirti 6% viso pasaulio lėšų šiems klausimams spręsti.

## 5. PRATIMAS

Vienas iš geriausių ir naudingiausių pratimų yra vaidmenų žaidimas. Naudodami tokią priemonę, tiek lygus – lygiam konsultantas, tiek specialistas galės geriau įsijausti.

Žaisdami vaidmenų žaidimą, galite pamatyti geriausių būdą išspręsti problemą, susidurti su sunkia situacija ir suprasti, ką joje sakyti ar daryti, kaip geriausiai reaguoti.

Svarbus yra ne tik pats pratimas, tačiau ir aptarimas po jo. Aptarimo metu galima reflektuoti ne tik apie suvaidintą situaciją ir jos valdymą, bet paliesti tokias sąvokas kaip individo teisės ir laisvės, orumas, stigma.

Galima pasiūlyti daug vaidmenų žaidimų variantų:

1 policininkas ir/arba 1 lygus - lygiam darbuotojas // 1 asmuo vartojantis narkotikus gatvėje;

1 *outreach* darbuotojas, turintis asmeninės patirties // 1 narkotikus vartojantis asmuo, nematantis reikalo dalyvauti pakaitinėje terapijoje

1 narkotikus vartojantis asmuo, kurio manymu, jo teisės yra pažeidžiamos, nes jis kiekvieną dieną turi atlikti testus dėl narkotikų vartojimo // 1 darbuotojas: specialistas arba lygus – lygiam konsultantas

1 darbuotojas: specialistas arba lygus – lygiam konsultantas // 1 narkotikus vartojantis asmuo, kuris nemato prasmės atlikti ŽIV / HCV testus

1 darbuotojas: specialistas arba lygus – lygiam konsultantas // 1 narkotikus vartojantis asmuo, kuris kelia problemas paslaugų teikimo vietoje, nes yra per daug apsvaigęs.





APDES  
Portugalija  
+351 227 531 106/7  
jose.queiroz@apdes.pt



Free Clinic vzw  
Belgija  
03/201.12.60  
info@free-clinic.be



University of Porto  
Portugalija  
+351 22 607 97 00  
martapinto@fpce.up.pt



PREKURSOR  
Lenkija  
fundacja@prekursor.org



ASUD  
Prancūzija  
01.43.15.04.00  
contact@asud.org



PRAKSIS  
Graikija  
210 520 5200  
info@praksis.gr



De Regenboog Groep  
Nyderlandai  
+31 20 570 7829  
rpgayo@correlation-net.org



RRF  
Vengrija  
+36 20 4622494  
sarosip@rightsreporter.net



EHRA  
Lietuva  
+370 62010630  
info@harmreductioneurasia.org



peer **2** peer

Reinforcing Peer's Involvement  
in Outreach Work