

Jenni & Carole

Jenni on ollut töissä Vailla vakinaista asuntoa ry:ssä vuodesta 2012 lähtien ja tehnyt järjestön sisällä töitä useammassa eri toimipisteessä. Hän työskentelee parhaillaan projektikoordinaattorina Omat avaimet 2: Kokemusasiantuntijat kouluttajina ja mentoreina-hankkeessa. Carole toimii samassa hankkeessa hankepäällikkönä.

Miten osallisuus on kehittynyt ja vahvistunut eri toiminnan myötä?

Jenni: Osallisuushan on ensinnäkin avannut sen ymmärryksen tosta vertaisuudesta ja kokemusasiantuntijuudesta. Nehän on niinku sama asia, et kun Vva:lla on niin se osallisuus niin vahvasti mukana, niin sehän on avannut sen millä tavalla vertainen ja kokemusasiantuntija pystyy tekemään työtä ja sehän liittyy kaikki siihen, että Vva on antanut sen osallisuuden mahdollisuuden, et sä oot voinu osallistua ja olla osallisena niissä paikoissa..jotenkin niinku et...

Carole: Mites pitkään sä nyt oot ollu Vva:lla, vuodesta 2012 lähtien? Ootko nähny muutosta näiden vuosien aikana, niin hyvässä kuin pahassa?

Jenni: Siis tota..mun mielestä on alusta asti ollu niinku se osallisuus on isona osatekijänä koko tässä kuviossa. Siit mun mielestä juontaa ja lähtee kaikki jos mä tänä päivänäkin ajattelen miten me osallistetaan esimerkiksi Vepalta meidän kävijöitä ja muita, et miten paljon se mahdollistaa niitä ihmisiä esimerkiksi Vartiosaassa olemaan. Ne on saattanut olla monia kuukausia, jonka jälkeen tullu meille vapaaehtoiseksi, Mika on hyvä esimerkki siitä, et sit se on Barcelonassa mukana edelleen vapaaehtoisena, koska hänellä on kielitaito, tulkkaa ja muuta. Se ei oo sinänsä muuttunu mun mielestä mitenkään niinkun mitenkään vaan sitä osallisuutta on pyritty pitämään ja osallisuus on annettu myös olla. Ainoa mikä tietysti tulee aina välillä mieleen on se, että sanotaan viimeisten vuosien aikana on ihan oikeasti se, meille on tullu enemmän, et sitä meillä on ruvettu kattoon voiko ihmisten antaa tehdä jotain.

Carole: Kun sä puhut, puhutsä vapaaehtoisista, kävijöistä vai työntekijöistä?

Jenni: Vapaaehtoisista sekä myös niinku meidän kävijöistä. Meillä on osalla porukasta, meillä on..senkin mä ymmärrän mistä se johtuu et jos mietitään viimeisen kahden vuoden aikana meillä on yhtäkkiä 40 työntekijää. Kun mä oon alottanu 2012, oliko meitä 13?

Carole: Varmaan kutakuinkin jotain sitä luokkaa.

Jenni: tää on niin hirveästi kasvanu lyhyessä ajassa. Ne rakenteet ei oo mitenkään voinu..kaikki ei oo millään pystynyt. Ei oo ollu mukana tässä niin pitkään jotenkin, niin sit ei ehkä nää sitä miten tärkeä se osallisuus on ihan oikeasti siellä.

Carole: Mites, silloin kun sä tulit Vva:lle töihin, oliko helppo tulla Vva:lle töihin tekemään vertaisohjaajan hommia? Vepahan oli eka paikka mihin sä tulit?

Jenni: Joo joo, siihenkin varmaan liittyy hyvin paljon oma tausta. Ei ollut epäluuloa tai mitään muuta siitä, etteikö pärjäis siinä omalla tavallaan siinä porukassa. Se minkä mä nään, niin porukka on haastavaa. Se mikä on muuttunu vuosien aikana, niin se on vielä enemmän muuttunu

haastavammaksi johtuen eri päihteistä ja päihteiden käytöstä, että niinku se...sen niinkun huomaa tuolla kadulla. Se ei oo enää alkoholi tai joku piri tai joku tämmönen, et sä tiedät. Se ihminen voi olla ihan todella tutkalla ja se voi ihan oikeasti, sieltä voi tulla ihan mitä vaan vastaan. Se ei ole enää sellaista..kuten myös terveydentila ihmisillä. Ne on menny niin huonoon kuntoon, nuoret ihmiset. Se huolettaa kovasti siinä.

Carole: Jos ei mietitä sitä kävijäkuntaa, vaan mietitään työyhteisönä Vva:ta. Oliko helppo tulla Vva:lle. Tuntuiko siellä, että pystyy tekemään vertaisena hommia siinä missä kuin koulutuksen saanut?

Jenni: Se oli sinällään kulttuurishokki. Silloin kun mä aloitin. Siinähan oli muutama ammattilainen mitkä siinä kävi kenellä oli ammattitaito siellä takana, he olivat hyvin ihmeissään siitä, koska mun tapa oli nostaa asiat pöydälle, jos mua joku rupes tökkimään. Mä sit sanoin ihan suoraan siitä asiasta ja siihen ei oltu selkeästikään totuttu, että vertainen sanoo suoraan. Sen mä jotenkin huomioin, koska siitä tuli vähän mulkasuja aina välillä, ethän sä voi noita asioita ottaa tolleen esille.

Carole: Sen takia kun sä olit vertainen?

Jenni: En mä tiedä johtuko se siitä, että olin vertainen vai mistä se johtu. Sen mä huomasin, ettei näin olis pitänyt. Mä oon jotenkin jälkikäteen niin, että kun mulla ei ollu sosiaalialan koulutusta tai mulla ei ollu mitään koulutus pohjaa, niin sit ajateltiin, et ethän sä voi nostaa tollasia...mut laskettiin sillä tavalla samaan kastiin kuin meidän kävijät tietyllä tavalla.

Carole: Mites tänä päivänä 5 vuotta eteenpäin, onko tilanne muuttunut?

Jenni: Mun mielestä tilanne on muuttunu siinä mielessä parempaan suuntaan, että meillä on oikeasti siellä jonkinlainen runko siinä miten Vepassa toimii. Silloin me aloteltiin kaikkia saunakäyntejä ja kaikkea muuta. Mut se oli hirveen ikävää, kun sieltä lähtee ihmisiä pois, niin ne lakkaa olemasta. Nyt ne on taas saatu uudestaan pyörimään siihen ja se että siellä on...et jotenkin ihmisille annetaan se tila siellä ja jotenkin...Haluisin uskoa näin, että tänä päivänä ne asiat on menny niin paljon eteenpäin, että meidän vertaiset pystyy vaikuttamaan myös itse siihen mitä siellä Vepassa tehdään mitä ehkä aikaisemmin. Kun ehdotti jotain, niin ammattilaisilta saattoi tulla, et eihän noin voi tehdä. Kuka sen sitten hoitaa? Ei ehkä luotettu ehkä siihen, et se asia hoituu. Nyt on selkeästi semmonen ajatus et asiat hoituu plus meidän vertaisilla on se tunne, että ne pystyy hoitamaan sen asian mitä ne alkaa tekemään. Vähän niinku epäily siellä taustalla tai häivähdys epäilyksestä, että pystyykö ne nyt hoitamaan sen asian, koska niillä ei ole sitä ammattilaisen koulutusta taustalla ja toisaalta se ei välttämättä tarvi sitä, ne asiat mitä siellä on nyt kehitetty eteenpäin, et siinä tarttis olla mitään sosiaalialan koulutusta tai muuta, jos sä viet ihmisiä saunalle tai muuta sellaista. Et saa oikeasti, et tulee sellainen osallisuuden tunne enemmänkin.

Carole: Vepa kun ei ole meidän ainut piste. miten näkisit yleisesti ottaen Vva:lla tän, että miten vertaistyöntekijöitä sisään ajetaan yhteisöön, työyhteisöön? Onks heillä mahdollisuus tuoda äänensä kuuluviin? Kuullaanko heitä? Onks heillä oikeus sanoa mielipiteensä?

Jenni: Kyllä kuullaan. Mitä me laskettiin äkkiseltään. Onks meillä tällä hetkellä 15 vertaista. Mikä on aika iso osa, kun ajatellaan muita toimijoita tässä sivussa mitkä on palkalla töissä. Kyllähän meillä ihan selkeästi otetaan huomioon, jos sulla on oma tausta mitä sä pystyt hyödyntään todella hienosti noin yleisesti ottaen niin mun mielestä on todella hyvin ymmärretty millä tavoin voidaan ihan

oikeasti hyödyntää ihmisen kokemuspohjaa myös koulutuksen lisäksi siellä.

Carole: Ainahan vois tehdä asioita vielä paremmin, jos sun pitäis nyt sanoa, jotta tota vertaistyöntekijöiden olis hyvä meillä olla töissä. Tekivät he sitten mitä hommaa tahansa.

Jenni: Ehkä jotenkin se ajatus siitä, että ammattilaiset osais jotenkin ottaa sen asian, että silloin kun vertainen tulee siihen, että on niinku...niin kun Kalkkersissa. Meillä on työparimallina siinä, ja niin kun meillä on hankkeessa. Ammattilainen pystyy paikkaamaan sellaisessa asioissa, et ei ehkä vaadita sellaisia, koska meillä on jokaisella omat vahvuutemme. On se sitten mitä tahansa. Et me osattais hyödyntää toistemme vahvuuksia sillä tavalla, jotta se työnteko olis kaikille helppoa eikä niin, että me pidetään välttämättä kiinni ihan hirveesti tietyistä, sellaisista raameista, että nyt mun pitäis kirjoittaa raportti. Sen mä ymmärrän, että kun ollaan asumisyksikössä, että se pitää kirjottaa, jotta seuraava ketä kun tulee töihin ymmärtää sen. Että ne asiat menee eteenpäin myös keskustelemalla ja sit kun opitaan tuntemaan toisemme. Luotetaan siihen et jokainen tekee sen mitä on luvannut tehdä eikä ajatella niin, että jos mä kävisin vaikka koulutuksen, niin mä voin vaikka taata ja vanhoa että mä en olis yhtään sen parempi kirjoittaan tai yhtään sen parempi tekemään mitään muutakaan mitä mä nyt oon. Sillä mun kokemuksella ja sillä mitä mä oon täällä yhdistyksessä tehny, niin se koulutus ei ehkä tuo muuta mulle kuin sanavarastoa lisää siitä, että sosiaalialan sanasto aukeaa mulle eri tavalla niinku siellä koulutuksen aikana. Mä voisin kuvitella näin. Mä en sieltä ehkä sen enempää sais poimittua siitä koulutuksesta tällä hetkellä kuin sosiaalialan sanaston ja jonkinlaisen, et millä tavalla tietyt byrokratian rattaat menee eteenpäin ja mitä se tarkoittaa missäkin kohtaa ja muuta sitä. Mut en usko ollenkaan, et mä saisin siihen mun työntekoon jotain uutta aspektia vaan ainoastaan jos mä teen toisen ammattilaisen tai toisien vertaisen mä voin siltä enemmänkin oppia työtä käytännön tehdessä ja käytännössä enemmänkin kuin jos mä luen sen jostain muualta.

Carole: Mites sitten ne henkilöt keillä on vastuu siitä tuen tarjoamisesta. Työkavereilla ei sillä tavalla ole samanlaista vastuuta kuin esimiehellä tai niillä ketkä siellä johdossa istuu. Onks jotain mitä sun mielestä heidän tulee tarjota, ottaa huomioon?

Jenni: Työnohjaus. Työnohjaus on ihan ensimmäinen asia mikä pitää olla hoidossa. Ensinnäkin esimiehen kanssa keskustelu tietysti. Sitten työnohjaus ihan sillä tavalla..ne asiat on kuitenkin..ne paikat missä tehdään ainakin töitä asunnottomien kanssa. Must tuntuu, että meillä taitaa olla sieltä aika heikoimmasta päästä olevaa populaatiota tällä hetkellä. Ne ei oo sillä tavalla kaikki eteenpäin menossa ja muuta. Se on niin rankka porukka minkä kanssa ollaan töissä. Niiden asioiden pyörittäminen. Vertainen tarvii ehkä hiukan enemmän ymmärrystä ja tukea siihen ja työnohjauksellisesti. Ammattihenkilökunta, niillä on se koulutus siellä, niillä on se sosiaalialan sanasto ja kaikki se mikä niillä on hallussa, ne pystyy vetämään sen rajan niinkun siihen ammatilliseen rajaan sillä tavalla, että sun ei tarvitse ottaa kaikkea. Imasta sitä kaikkea sisään samalla tavalla. Vertainen saattaa imaista niissä tilanteissa, mikä saattaa olla aika lähellä vaikka omaa tilannetta joskus. Niin se saattaa tulla yhtäkkiä painolastiks sitten, kun sä ymmärrät. Se ei välttämättä tapahdu siellä töissä, että sä näytät sille asukkaalle tai kävijälle sitä, mut sit kun sä pääset pois sieltä, niin sä voit ajatella sen asian, että sulla saattaa mennä montakin päivää, kun sä pyörität sitä asiaa, et hei toi on aivan samassa tilanteessa kun mä olin silloin; miten se tosta selviää ja muuta? et jotenkin semmoinen et pystyis purkaan niitä asioita ehkä hiukan useammin ammattihenkilökunta sitte taas.

Carole: Okei. Onks sun mielestä sitten työnohjauksessa hyvä niin, että siellä olis niin vertaistyöntekijät kuin koulutuksen saaneet työntekijät yhdessä? Ryhmätyönohjaus?

Yksilötyönohjaus?

Jenni: Jos työyhteisö toimii, niin silloin mun mielestä se on ihan hyvä, että siellä on kaikki paikalla. Silloin se ymmärrys herää..herää siellä ammattilaispuolella siihen, että.. ja sieltä voi saada niitä vinkkejä sitten vertaiselle siitä mites tää asian voi purkaa toisella tavalla, ettei se lähde mukaan sieltä. Jotenkin samalla tavalla. Hyvin tasavertaisesti ajateltuna näin ihan niinku, ettei ajatella ollaan vertaisia ja ammattilaisia, vaan mennään sillä ajatuksella, niin kuin mä olen ennenkin sanonu, että ihminen ihmiselle ajatuksella, että niinku kaikki tilanteet voi olla kaikille hankalia. Sitten niitä pystyy pallottelemaan ja käymään läpi jonkun toisen kanssa. Sä pystyt peilaamaan sieltä aika paljon. Se olis tärkeää ja sille pitäis antaa mun mielestä aikaa eikä niin, että sitä aikaa viedään sellaiselta viedään pois, koska se saattaa helpottaa sitä työtä pitkässä juoksussa.

Carole: Mun mielestä toi on mielenkiintoista. Mitä mä oon itte paljon miettiny. Haluaisin ajatella, että ollaan samalla viivalla, ollaan tasavertaisia. Meillä toki kaikilla on se oma taustamme, mutta sitten kuitenkin pitäis jollain tapaa huomioida jollain tavalla, että työyhteisössä on vertaisia. Sä sanoit, että pitää olla sitä työnohjausta ehkä jopa enemmänkin.

Jenni: Niin tai aikaa. Olisko se sitten niin...johdolla olis valmius itsellään tietynlaiseen työnohjaukselliseen otteeseen. Oisko tää..tää ois ehkä se oikea sana.

Carole: Pystytkö vähän avaamaan mitä tarkoitat?

Jenni: Ei ehkä niinkään, että tulee ulkopuolinen työnohjaaja vaan se, että kun vertainen tulee, ja sillä on se joku tietty asia mitä se haluaa. Se johtohenkilöstö osaisi ottaa sen asian työnohjauksellisella niinku ajatuksella, että sitä asiaa voitais käydä läpi siinä ja sit sitä voitais pallotella puolin ja toisin ja loppujen lopuksi tulla siihen tulokseen, että sille työnantajalle että vertaiselle jää semmonen tunne. Että vertaiselle tulee tunne, että häntä on kuunneltu ja tälle työnantajalle tulee tunne..luottaa siihen, että nyt sitä asiaa on viety niin eteenpäin, että se pystyy seuraavana aamuna tulemaan töihin ilman että sitä ahdistaa ja ilman että on menny jotenkin rikki siitä tilanteesta mikä ikinä se onkaan sitten, mutta se vaatii ehkä ihan oikeesti johdolta sellaista..jos otetaan vertaisia töihin, johto ei vaan voi olla ainoastaan ja vaan niin, että se istuu siellä omassa poterossaan ja antaa käskyn ja sit se asia on niinku hoidettu. Se ei toimi niin, vaan sen täytyy olla niin, et johto on sillä tavalla mukana siinä, että keskustelelee siitä asiasta ja käydään sitä keskustelua miten se asia tehdään. Niin et siitä tulee molemminpuolinen luottamus siihen, että mua kuullaan plus se työnantaja voi oikeesti luottaa siihen, että se asia hoituu.

Carole: Hyvä, mä sain kiinni mitä sä kerroit. Voi olla, että haluan tohon vielä palata sit jossain vaiheessa. Kun oon tämän kuunnellu ja kirjannu tähänastiset muistiinpanot. Onks sun mielestä jotain muuta mitä pitäis huomioida. Työnohjauksen toisille. Toisille työnohjauksellisen otteen sieltä esimiehen suunnalta. Mites ne työkaverit, lähityökaverit. Onks jotain mitä heidän tulisi sitten kenties tehdä toisin? Kerroit siitä, kun sä tulit Vva:lle töihin, niin silloin ihmeteltiin vähän miten tämä vertaistyöntekijä kuka meillä on täällä töissä noinkin suoraan sanoo asioita. Meillä on kuitenkin tää koulutus.

Jenni: Mä ehkä lähtisin enemmän siitä, että ollaan kaikki kuitenkin aikuisia ihmisiä. Ihan niin kuin mä ajattelen samalla tavalla meidän kävijöistä, he ovat aikuisia ihmisiä vaikka he ei aina ehkä käyttäydy. En minäkään aina käyttäydy niin. Jotenkin se ajatus siitä. Jotta ihminen tekisi asioita oikealla tavalla, sille täytyy antaa mahdollisuus tehdä niitä ja jos ihminen rupee tekemään asioita väärällä tavalla,

niin siihen täytyy osata toisen aikuisen sanoa, oot sä ajatellut tota asiaa loppuun asti? Jotenkin se semmonen. Ei pidettäis suuta kiinni ja annettais toisen tehdä asioita vaan sen takia..vaan vedetään siinä se on aikuinen ihminen ja annetaan itse päättää. Sulla on joku näkemys asiasta. Joku tekee jossain asiassa väärin. Sä voit sanoa, että oot sä ajatellu mitä tosta voi seurata, jos sä teet ton asian tolla tavalla ja käydä se keskustelu. Silloin tietää ainakin itse tehneensä sen asian eteen kaiken. Siitä ei tule ongelmaa hänelle itselleen eikä myöskään tälle työkaverille. Jotenkin samalla tavalla käytäis keskustelevasti sitä on se sitten työparin kanssa tai muuta. Jos sä näät..on se sitte vertainen näkee et ammattilainen tekee jotain, sekin voi sanoa: oot sä ajatellu mihin toi voi johtaa? Millä tavalla joku kävijä ottaa sut, kun sä käyttäydyt vaikka tolla tavalla. Oot sä huomannu mitä siinä voi käydä. Se voi ihan oikeasti ruveta sua vaikka tuolla seuraamaan ja se kokee sen jotenkin niin, että sä oot sitä vastaan jollain tavalla ja muuta. Niistä asioista puhuttais ääneen eikä vaan jotenkin pidettäis silleen kun toi nyt on ammattilainen, se on koulut käyny, kyl sen pitäis tietää.

Carole: Eli avointa keskustelua, vastavuoroista ja että siinä on se myös kunnioitus toista kohtaan, molemminpuolinen.

Jenni: Joo, juuri näin.

Carole: Toi pätee kaikkiin ihmissuhteisiin ja vuorovaikutukseen, kun ollaan toisen kanssa.

Kokemusasiantuntijan kriittiset huomiot järjestön roolista ja tarjoamasta hallinnollisesta tuesta

Carole: Täällä olisi seuraavaksi kohta: Kokemusasiantuntijan kriittiset huomiot järjestön roolista ja tarjoamasta hallinnollisesta tuesta. Sitähän tuossa jo vähän sivuttiin. Hallinnollinen tuki, että siinä olis työnohjauksellinen ote. Työnohjauksesta myös mainitsit. Onks jotain mitä sä haluaisit vielä sanoa?

Jenni: Ainahan voidaan tehdä enemmän ja paremmin ja toisin ja kokeilla voidaan monenlaisia asioita. Mutta jotenkin..pidettäis kiinni siitä...mä nään niinku meidän organisaatiossa, että pidettäis kiinni siitä osallisuudesta mikä meillä on tällä hetkellä ja mitä me ihan oikeasti pyritään meidän kävijöille ja kaikille muillekin antamaan, että meiltä ihan oikeasti kävijöistä pystyy ihmisiä tuleen meille Vepaan töihin ja meiltä pystyy kävijöistä tuleen Vartiosaareen ihmisiä, ihan yhtä lailla asumisyksiköistäkin. Jotenkin vahvistettais sitä vielä enemmän ja just jotenkin se, että ajateltais, että me ollaan kaikki kuitenkin aikuisia. Kaikkia asioita ei tarvi käydä läpi, mutta jotenkin se, että osattais lukea milloin ihmiselle on oikea-aikaista tehdä niinku oikeita valintoja ja otettais se ihminen mukaan ehkä enemmän itse siihen valintaan kanssa. Ei niin, että suunnitellaan selän takana jotain. vaan se, että sit niistä puhutaan asioista ääneen. Jos mä ajattelen niinkun Mikonkin kanssa täs kohtaa. Just näistä viime aikaisista mitä on tullu. Se vaan täytyy ottaa niihin keskusteluihin mukaan ja käydä sen kanssa sitä keskustelua. Sitä kautta saada se joko sen oma vahvistuminen sille, että se haluaa jäädä meille töihin ja se haluaa tehdä niitä töitä tai sitten niin, että sitten se ajattelee omaa elämänsä jossain toisessa. Kuitenkin niin, et se ei jää tyhjän päälle. Myös ne vaihtoehdot käy läpi, että jos Mikko vaikka sanois: nyt mä lopetan nää duunit ja se on niinku tässä. Sit käydä sen kanssa keskustelua: Mikko, venaa vähän. Mitäs sit jos sä lopetat, niin nyt kun sä lähdet hakeen toimeentulotukea. Sä oot saanu täyden palkan, sä et saa toimeentulotukea. Käydä läpi..et se ihminen ei ihan oikeasti tipahda tai ihan kun käytiin Pekon kanssa sama keskustelu läpi, kun se yritti sitä, et hän lopettaa tässä kohtaa ja hän vetää sairaslomalle ittensä pois. Mä sanoin, mä en suostu allekirjoittaan sulle sitä ennen kuin ollaan selvitelty mitä siinä tapahtuu oikeasti Pekko, jos sä jätät

pois. Ei anneta ihmisen tehdä niinku sellaisia kompastuskiviä sillä tavalla ilman, että ollaan selvitetty mihin se ihan oikeasti johtaa, koska vertaisella on yleensä se, sen kärsivällisyys voi olla huomattavasti tai ihan tahansa, kenen tahansa, mut aina käytäis läpi ensiks sen ihmisen kanssa ne vaihtoehdot mitä siin tapahtuu, mitä siitä seurais jotenkin, oli se sitten hyvää tai huonoa, mut kuitenkin se käytäis läpi se asia, jotta se ihminen itse. Se ihminen ei välttämättä sillä hetkellä ymmärrä mitä se tänään päättää, niin mitä se tarkoittaa ylihuomenna tai kahden viikon päästä.

Carole: Nyt mä vähän tarkotuksella provosoiden tän kysyn. Onko sun mielestä sit niin, että kuka on palkattu vertaistyöntekijäksi, niin täytyy enemmän sitten pitää huolta ja katsoa ikään kuin perään?

Jenni: On on tai mun mielestä ehkä edemmänkin edunvalvontaa. Me ei niinku käytetä ihmisiä sillä tavalla hyväksi, että me otetaan ne siihen just kuukaudeksi kahdeksi ja sit me jätetään ne silleen, että kävi miten kävi, niin sit ne jää siihen niin. Ajatellaan aina sen ihmisen parasta kuitenkin. Se on meillä sen tietyn ajan ja et sillä on oikeasti se, et se ei jää sit jonkun ulosoton tai KELAn tai minkä tahansa kanssa. Sithän me ei voida mitään, jos niin käy jälkeenpäin, kun se on tehny sen päätöksen, mut se on kuitenkin käyty läpi se asia ja sitä on yritetty selvittää kannattaako sen nyt etukäteen laittaa harkinnanvarainen toimeentulotukipäätös tai jotain. Sitä on ihan oikeasti selvitetty sitä asiaa sen ihmisen kanssa. Se vaatii siltä työnantajalta..lähinnä työnantajalta ketä palkkaa vertaisen. Mun mielestä se vaatii sen, että se ottaa ihan oikeasti vähän enemmän siitä vastuuta kun sit taas ehkä..mä en halua puhua kuntouttavasta työtoiminnasta enkä mistään. Ottaa inhimillisen vastuun ihmisestä, et sille ei tule mitään inhimillistä kärsimystä siitä, kun se tulee töihin vaikkapa.

Carole: Eli odotetaan, että työnantajalla on halua ja kiinnostusta mennä sille henkilökohtaiselle alueelle.

Jenni: Ja sillä täytyy olla silloin, kun se ottaa töihin. Mä en halua, että siellä ollaan vaan rasti ruudussa, että meillä nyt on kokemusasiantuntija tai meillä on vertainen töissä sen takia, koska on budjetoitu niin, että meillä pitää olla. Vaan silloin jos näin on budjetoitu ja mietitty, niin silloin sen yhdistyksen tai kenen tahansa pitää ottaa vastuu myös siitä vertaisesta niin, että se ei tipahda sen kaiken ulkopuolelle siitä hyvästä, että hän tulee johonkin työtehtävään tai muuhun vaan se ihan oikeasti mietitään sillä tavalla, että se sen elämä ei..toki jos joku ei ole halua kertoa elämästään mitään tai halua että siihen puututaan, niin se on asia erikseen. Mut kuitenkin että se mahdollisuus annetaan ja se käydään läpi. Jotta mun mielestä työnantajalla on puhtaat paperit jälkeenpäin, hän on ottanut oikeasti kokemusasiantuntijan tai vertaisen, ettei siitä tule jälkikäteen sitä mutinaa: ai, teilläkin palkataan niitä ja se maksetaan se puol vuotta ja sit se heitetään pihalle sieltä ajattelematta miten sille sen jälkeen käy tai jotain tällaista. Kannettais enemmän ehkä jopa yhteiskunnallista vastuuta siitä mitä siinä tapahtuu.

(Carole ja Jenni käy keskustelua oppaan sisällöstä; kaaviot, taulukot, kuvat, sivujen määrä – ei litteroitu)

Työhistoria, koulutustarpeiden kartoitus

Jenni: Mikä ei näy siinä urahistoriassa. Mä oon käyny vertaisarvioitsijakoulutuksen Y-säätiön kautta. Siellä ei näy sit ne mitä hankkeen aikana olevien yhteistyötahojen kanssa tehtyjä tällaisia mistä on saanu ihan paperin, kuten myös ryhmänohjaajakoulutus. Nehän ei näy näissä papereissa.

Carole: Hyvä kun mainitsit tosta koulutuksesta. Jos tulee Vva:lle vertaistyöntekijäksi töihin.

Hänellähän voi olla kuitenkin koulutusta, työhistoriaa vaikka ja mistä. Kun puhutaan koulutetut ja ei-koulutetut. Täytyiskö sun mielestä työnantajan kartoittaa millaista osaamista hänellä on; mitä tietoa, mitä taitoa? Pitäiskö hänelle jotain lisäkoulutusta tarjota joko pakollisena tai vapaaehtoisena?

Jenni: Ehkä niinkin, että vapaaehtoisena. Siitä lähtee koko vertaisena oleminen. Se ei voi olla pakolla. Koska silloin jos sä pakolla tulet johonkin, silloin sä et tee sitä inhimillisesti etkä ihmiselle. Silloin sä teet sen pakotettuna. Siitä lähtee se aspekti, että sä tekisit sitä oikeasti sydämellä. Sä tekisit sitä työtä jonkun muun takia kuin sen.. jotenkin sitä koulutusta, että sille ihmiselle annetaan mahdollisuus kouluttautua, mutta sitä ei välttämättä vaadita siltä. Jos ajatelleen mun työhistoriaa. Sitä että sä tulet Vepan kautta siihen. Kun sä tuut matalan kynnyksen päiväkeskukseen, se voi olla oikeasti rasitekin se koulutus siellä taustalla ehkä siinä kohtaa. Varsinkin jos sä oot ollu tossa maailmassa mukana; se saattaa luoda sen kuvan siihen, ettei suhun luoteta. Ne ajattelee, että sä pidät itseäsi parempana tai sä oot jotenkin niinkun ylempänä muita. Jos sä tuut ihan suoraan koulunpenkiltä ja sit tulisit siihen Vepaan.

Carole: Meinaat sä, että tuut suoraan koulunpenkiltä vertaistyöntekijänä siihen?

Jenni: Niin. Jos sä tuut vertaisen nimikkeellä töihin ja sit sulla on siellä alla. Tää on nyt tullu esille itse asiassa, kun mä mietin diakkaria ja muuta, kun niillä on näitä koulutuksia. Siellä on ihmiset joutunu tällaiseen asemaan, että vaik ne olis korvaushoidossa ja käyny koulutuksen. Se ei välttämättä se yhteisö ei tue silloin sitä ihmistä koska se ajattelee, että sä olet noiden ammattilaisten puolella jollain tavalla siinä kohtaa. Se raja..siinä kohtaa sä oot selkeästi jotenkin. Sulle ei voi enää kertoa asioita. Sä et välttämättä oookkaan niinku se. Sä oot niitten toisten puolella jotenkin tai jotain. Mä en lähtis. Mä en missään nimessä halua, että meillä on erikseen koulutetut ja sitte taas ei-kouluttamattomat. Se on jotenkin niin persoonaa asia tehdä sitä vertaisen duunia. Mä en halua lähteä rajaamaan sitä koulutusta. Et jokainen tietysti oman elämäntilanteensa mukaan ja oman kiinnostuksensa mukaan hakee sitä koulutusta ja hakee niinku niitä sellaisia..toki jos sä oot vertaisena, esimerkiksi jos mä oon vertaisena..mä oon ollu jo täällä..ilman muuta Jannalle ja kaikille muille keitä meillä töissä on tällä hetkellä vertaisena. Mä kerron niille mitä kaikkia koulutuksia tuolla on, mitkä vois tukea sitä omaa menemistä eteenpäin tietyllä tavalla. Sillä tavalla pitää tuoda esille sitä jotenkin. Ei mun mielestä niin, että me pistetään siitä etukäteen, että pitäis olla joku tietty määrä tai tietyllä tavalla, koska sit me saatetaan sulkea sellaisia ihmisiä pois ihan oikeasti, joilla olis hirveesti annettavaa vaikka sille alalle.

Carole: Mitä sä äsken sanoit, niin siitä heräs sellainen..jos mä mietin sitä, että mä haluaisin, että ideaalitalanne on se, että oltais samalla viivalla, tasavertaisia. Jos mä nyt oikein kuulin, niin sitten taas sieltä vertaistyöntekijöiden näkökulmasta, siinä on automaattisesti jokin kuilu tai jonkin näköinen hierarkia-asetelma. He kokee sit jotenkin, että keillä on se tietty koulutus, et he on sitten ylempänä, alempana, jollain tasolla. He eivät koe, että ollaan samaa porukkaa.

Jenni: Jotenkin..mä en haluis sitä noin tuoda esille.

Carole: Miten sä sitten toisit sen?

Jenni: Me ollaan samaa porukkaa. Mutta siihen tulee se aspekti esille mun mielestä, kun sulla on joku koulutus. Miten mä nyt sanoisin tämän hienosti.

Carole: Sun ei tarvi sanoa hienosti.

Jenni: Nyt mä viittaan KoKoa:n. Siellä koulutetaan näitä asiantuntijoita ja sit kun he menee johonkin tilaisuuksiin, heille maksetaan joku tietty 350, kun he menevät seminaariin ja mikä tulee tähän. Tähän tulee markkinatalous jo mukaan tähän kuvioon, koska niillä on tetyt hinnastot millä he voivat sitten lähteä tekemään niitä. Mä puhun myös siitä, että on hirveen tärkeä maksaa. Must on hirveen tärkeä myös se, ettei meillä ole tiettyä hinnastoa minkä mukaan me jotenkin hinnoitellaan ihmiset, koska jos ajatellaan niinku.. On ihan hyvä, että etuja joku ajaa. Sit tulee se toinen puoli. On huomattu esimerkiksi KoKoa:n kohdalla, kun meillä on ollu vertaisia mitkä on yrittäny, vaikka heillä lukee nettisivuilla, et jos toimit jossakin voit liittyä meille, mut sit kun on yrittäny liittyä, se ei käykään, koska sulla ei ole heidän koulutusta. Se monopolisoidaan se systeemi niin ja jos se myydään tällä tavalla johonkin paikkaan. On vaan ja ainoastaan tällaisia koulutuksia ja tällaista koulutusta. Must se on väärin. Se on ihan äärettömän väärin. Meillä on Laurea, meillä on Metropolia ja meillä on Diakki ja niissä on kaikissa erilaiset opetussuunnitelmat ja opettajat. Ne ei oo millään tavalla samanlaisia, niin sitten meillä on yks tietty poppoo mikä vetää itselleen, et meillä vaan koulutetaan. Eihän se oo niin. Et jotenkin avais sen sitä kautta, koska se luo vääristyneen kuvan plus se taas jälleen kerran sulkee ihmisiä pois tekemästä vertais- tai kokemusasiantuntijatyötä.

Carole: Mä haluisin vielä siitä kysyä. Ensinnäkin kerros mulle vielä lyhyesti tai pitkästi mikä takia Vertsi-ryhmä Vva:lla perustettiin. Siinä oli muutama tausta-ajatus. Mikä oli se tarve tai tavoite?

Jenni: Tavoite on ehkä se, että me oltais saatu meidän töissä olevat vertaiset, että ne sais siellä purettua nimenomaan niitä... helpottaaksemme työntäjän ehkä taakkaa, sanotaanko näin. Se oli yks tavoite siinä.

Carole: Mikä se on sitten se taakka mikä sillä työnantajalla on, kun vertainen on töissä?

Jenni: Vertaiset käy keskustelua niinku esimerkiksi epäkohdista mitä he itse kokevat on epäkohtia. He saattaa tehdä sitä sillä tavalla, että he tekevät sen asiakkaiden kuullen. He tekee sen ehkä muiden järjestön työntekijöiden kuullen. Tietyllä tavalla niinku.. mitä mä sanoisin. Mikäköhän nyt olis oikea sana siihen. Mä en tarkoita sitä, että se olis pelkkää valittamista. Mut noin yleisesti ottaen jos joku asia pännii, niin se käydään yleensä asiakkaiden kuullen läpi. Tää nyt oli ehkä yks syy mihin haluttiin, että me saatais muutos. Meidän vertaiset ehkä oppis siihen, että niitä työasioita ja työssä olevia asioita ei ehkä asiakkaiden kuullen kannata käydä läpi. Siinä on tietyllä tavalla semmonen koulutus ja opetus ajatuskin taustalla. Plus silloin kun me saadaan meidän omat vertaiset, että me käydään se läpi meidän vertaisten kanssa. Vertainen voi saada toiselta vertaiselta tukea, jotta hän uskaltaa tulla vaikka esimiehelle kertomaan sen asian, jos joku on semmoinen asia, koska se saattaa olla vertaiselle semmonen tilanne, että se aattelee jos hän tulee sanoon esimiehelle jotain, niin hänen työopimustaan ei ehkä enää jatketa seuraavan kerran. Elikä siinä on ihan tämmönen ajatus taustalla. Plus myös se, että me saatais meidän vertaisilta ihan sitä oikeaa tietoa siitä minkälaisiin koulutukseen he haluais, mitkä olis niitä asioita mitkä veis heitä siinä työyhteisössä eteenpäin tai heidän omassa elämässään myös. Kokonaisvaltaisesti ajateltuna mistä he sais ittelleen niitä sellaisia palikoita millä he pystyis ihan oikeasti ehkä kasaamaan jotain tulevaisuuteenkin, jos he ei ehkä olis esimerkiksi meillä vuoden päästä töissä, niin sit heillä olis jotain mitä he vois seuraavaan työpaikkaankin sanoa mitä kaikkea he ovat tehneet, missä he ovat olleet ja osallistuneet ja mikä on viny heidänkin elämää eteenpäin. Senkin tukemista. Toisten tukemista työn jaksamisessa.

Carole: Mites kun sä sanoit tuossa ihan alkuun, että tämmönen ryhmä perustettiin, kun yksi syy siihen oli, ettei haluttu olla taakkana. Onks tämmöistä sitten koettu, että ollaan työyhteisössä

taakkana, kun ollaan siellä vertaistyöntekijänä. Onks se työyhteisö tehny jotain sellaista, sanonut jotain tai kohdellut tietyllä tavalla?

Jenni: Se lähtee hyvin paljon varmaan ihmisen omista ajatuksista ja siitä kun ei ole kouluja käynyt ja muuta. Sinne tulee kaikki tämmönen vähempiosaisuus, ihan normaalit ihmisen tunteet jo tulee siellä siitä. Mä luulen, että se on enemmänkin sitä. Vaikka me tehdään hyvin paljon samoja asioita mitä ehkä ammattilaisetkin tekee tuolla sosiaalialan kentällä, mut kun sulla ei ole sitä koulutusta. Se on niin vahva Suomessa se semmonen koulutus pohja ja sulla pitää olla paperi jostain ja kaikkea muuta. Se tunne tulee ei ehkä niinkään meidän järjestön sisältä vaan kun sä menet sosiaalivirastoihin tai sä menet jonnekin mihin tahansa muualle. Kun sulta kysyy onko sulla sosiaalialan koulutus ja kun sä sanot: mullahan ei sitten ole sosiaalialan koulutusta. Vaikka olen ollut 5 vuotta järjestön kanssa tekemisissä ja toiminu tässä järjestömaailmassa, niin se ei siltikään vielä ehkä avaa kaikille ammattilaisille sitä ajatusta, että me tehdään ihan samaa sosiaalialan työtä ja yritetään saada niitä ihmisiä ihan samalla tavalla eteenpäin. Mä luulen että se pohjautuu enemmän sieltä tää taakkana oleminen. Se tulee hyvin paljon sieltä ehkä ammattilaisten...ei välttämättä meidän oman järjestön ammattilaisten vaan yleisesti ottaen, kun puhutaan kaikesta KELasta ja sosiaalista ja kaikesta tästä, niin siellä varsinkin siihen törmää hyvinkin usein vaikka sä olisit tehny kuinka sitä työtä ja ohjeistanu ja tehnyt ihan samoja töitä mitä sosiaalityöntekijät tekee. Sä oot selvittäny ihmiselle miten pääsee jatkohoitoihin ja kaikkiin muihin, niin siltikään sulla ei ole sitä paperia mikä antaa sen pätevyys sulle, että sä voisit tehdä sitä työtä. Siinä on paljon tällaisia ristiriitoja. Mä näen, että se nousee sieltä se taakkana oleminen ja ajatus siitä.

Carole: Sit sä toit esille, että välttämättä ei uskalla puhua esimiehelle. Siinä on pelkona se, että menettää kenties työpaikkansa, ettei jatketa sitä sopimusta. Miten olis mahdollista saada sellainen asetelma, että uskaltaa puhua esimiehelle. Voiko esimies tai johto tähän jotenkin vaikuttaa?

Jenni: Kai tässäkin mennään persoona edellä, miten asioita tuodaan esille. Ehkä tää on yks syy siihen vertaisryhmän tuomiseen tai perustamiseen. On ehkä helpompi tuoda asioita, että jos joku ihminen tuo jonkun epäkohdan mikä tulee esille, niin sit jos sen tuo ryhmänä eteenpäin sen asian jotenkin. Se ei töksähdä niin kuin se saattaa joltain töksähtää, niin se tuodaan jotenkin sillä tavalla esille, että siitä on käyty nyt keskustelua ja me olemme kaikki siitä vähän huolissamme. Se antaa ehkä kuvan siitä esimiehellekin, että kyseessä ei nyt ole vain yhden ihmisen ajatus siitä, että tää asia on jotenkin pielessä. Et se on ehkä se..jos mä mietin tuota ryhmää ja mietin pitäiskö esimiehen. Kyllä esimiehelläkin vois olla siinä kohtaa olla se ajatus, että jos vertainen tuo jonkun asian esille, että se ehkä kävis sitä asiaa kuitenkin läpi, että onko se asia oikeasti näin ja miksi se kokee, että se asia on niin miten se tuo sen esille, jos sieltä tulee jotain sellaista esille. Et hyvin usein käy niin, että se ammattilainen ehkä ajattelee..miten mä nyt sanoisin. Ammattilainen ehkä ajattelee sillä tavalla, että vertainen tuo niin pienen asian esille, että se on jotenkin..mulla on isompiakin asioita mitä mä joudun pohtimaan tai miettimään. Voi hyvinkin olla se ajatus. Esimiehellä saattaa olla monta eri pistettä missä se on ja sit kun vertainen tuo sen oman huolensa esille, niin se ajattelee, toi on niin pieni juttu, tohon ei pysty nyt ottaan kantaa tai muuta ja sit se ehkä jopa unohtuu. Siinä tulee kaikenlaista, niin sit taas sen jotenkin huomiois silloin kun vertainen tuo sen, niin yrittäis huomioda ainakin sillä tavalla. Ammattilainen ehkä vielä ymmärtää, no okei tässä nyt saattaa mennä jonkun aikaa ja tätä näin. Se vertainen ei välttämättä ymmärrä sitä mitä kaikkea siinä tapahtuu. Se pitäis avata mitä tässä nyt tapahtuu, kun sä tuot tämän esille. Nyt tätä lähdetään käsittelemään tällä tavalla ja nyt tää tehdään jotenkin. Avattais se tilanne mitä tästä nyt seuraa ehkä enemmänkin. Jälleen kerran se keskustelu on ehkä tärkeintä.

