



# UPPSÖKANDE ARBETE

bland marginaliserade  
befolkningsgrupper i Europa

*Riktlinjer för enhetliga tjänster  
inom uppsökande arbete*



# UPPSÖKANDE ARBETE

bland marginaliserade  
befolkningsgrupper i Europa

*Riktlinjer för enhetliga tjänster  
inom uppsökande arbete*

## Colophon

Copyrights © 2007

Copyrights remains with the author (s) and the publisher

A-klinikkasaation raporttisarja nro 58

ISBN 978-951-97713-9-7 (tryckt)

Editing:

Mika Mikkonen, A-Clinic Foundation, Finland (co-ordination)

Jaana Kauppinen, Pro-tukipiste, Finland

Minna Huovinen, Pro-tukipiste, Finland

Erja Aalto, Pro-tukipiste, Finland

Publisher

Foundation Regenboog AMOC

Correlation Network

Postbus 10887

1001 EW Amsterdam

Netherlands

Tel. +31 20 5317600

Fax. +31 20 4203528

<http://www.correlation-net.org>

e-mail: [info@correlation-net.org](mailto:info@correlation-net.org)

Layout: S-Webdesign, Netherlands

Translation: Eva Berg

*Denna bok har översatts till svenska och publicerats inom ESF-projektet ULA – Ungdom/Lärande/Arbete. Projektet finansieras av Närings- trafik- och miljöcentralen med medel från Europeiska Socialfonden samt Svenska Kulturfonden och Svenska Folkskolans Vänner.*

Correlation is co-sponsored by the European Commission, DG Sanco

And the Dutch Ministry of Health, Welfare and Sport (VWS)

Foundation Regenboog AMOC and the editors can not be held responsible for the contents of the articles in this publication.

Neither the European Commission nor any person acting on its behalf is liable for any use of information contained in this publication.

## Medlemmarna i arbetsgruppen för uppsökande arbete:

Mika Mikkonen, A-klinikstiftelsen (koordinator)  
Børge Erdal, missbrukarenheten i Oslo stad  
Dominic Blackburn, Blackpool Drug Action, Storbritannien  
Jaana Kauppinen, Pro-tukipiste  
Minna Huovinen, Pro-tukipiste  
Jason Farrell, Positive Health Project, USA  
Henning Pedersen, missbrukarenheten i Oslo stad  
Monika Filipowicz, Stowarzyszenie MONAR, Polen  
Malgorzata Firek, Parasol, Polen  
Olga Kolpakova, Stellit, Ryssland  
Macek Kubat, Monar, Polen  
Tanja Tuori, A-klinikstiftelsen  
Vlastimil Necas , SANANIM, Tjeckien  
Marta Sofia Pinto, Apdes, Portugal  
Igor Sobolev, Convictus-jarjesto, Estland

## Redaktionsgrupp

**Mika Mikkonen** var koordinator för arbetsgruppen Correlation åren 2004–2007. Mika har under de senaste tio åren verkat som uppsökare och arbetat med att utveckla fältet för skadereducering. Sedan år 2000 har han deltagit i utvecklingen av verksamheten med likställda stödpersoner.

För närvarande är han områdesansvarig för två mindre sprututbytesstationer i Helsingfors och verkar också som arbetshandledare inom social- och hälsosektorn, samt inom verksamheten med likställda stödpersoner. Mika är utbildad missbrukararbetare, arbetshandledare och närvårdare.

**Jaana Kauppinen PM**, arbetshandledare, arbetar som verksamhetsledare vid Pro-tukipiste, som erbjuder lågtröskeltjänster inom social- och hälsovård till sexarbetare i Tammerfors och Helsingfors. Jaana arbetar också som arbetshandledare med specialområden social- och hälsovård samt kris- och traumaarbete. Hon är nationell koordinator i Finland för nätverket TAMPEP.

**Minna Huovinen** har länge arbetat både som uppsökare och som chef för uppsökande arbete på Pro-tukipiste i Helsingfors. Minna är numera enhetsdirektör för Pro-tukipiste i Helsingfors. Hon arbetade tidigare med omhändertagna ungdomar och drogmissbrukare. Till sin utbildning är hon socialpedagog.

**Erja Aalto** är sjukskötare och arbetar som koordinator för klientarbete på Pro-tukipiste i Helsingfors. Hon arbetade tidigare med lågtröskeltjänster för skadereducering (sprututbyte, sexualhälsa och uppsökande arbete) i Skottland. Under den tiden utarbetade hon en kvalitativ undersökning om bruk av intravenösa droger och riskbeteende. Hon har en socialvetenskaplig examen från Glasgows universitet.

## Sammanfattning

De riktlinjer för uppsökande arbete som presenteras i den här handboken är sammanställda av nätverket Correlation - European Network for Social Inclusion and Health. Correlations huvudsäte finns i Amsterdam i Foundation De Regenboog AMOC. Europeiska kommissionen är en av nätverkets finansiärer. I sin verksamhetsplan för åren 2005–2007 grundade Correlation expertgrupper inom social- och hälsovård, vilka var av betydelse för ett aktivt engagemang. Arbetet i grupperna grundade sig på utbyte av information, arbetsmodeller och synpunkter. I grupperna strävade man efter att utbyta erfarenheter om sådana arbetsformer och uppgifter som kunde användas i arbete med motsvarande målgrupper runtom i Europa. I den här publikationen fokuserar vi på sådana frågor i uppsökande arbete som har anknytning till marginaliserade människor (till exempel personer som använder intravenösa droger). Författarna är från olika delar av Europa, yrkesmänniskor i olika branscher, och representerar ett omfattande kunnande inom uppsökande arbete. Ytterligare information om arbetsgrupperna får du på adressen [www.correlationnet.org](http://www.correlationnet.org).

I det första avsnittet i publikationen presenteras en allmän överblick av huvudprinciperna för uppsökande arbete, så som etik – särskilt gällande mänskliga rättigheter och självbestämmanderätt, ideologi och grundläggande begrepp. Materialet kompletteras med konkreta exempel från uppsökande arbete.

I det andra avsnittet undersöks metoder inom uppsökande arbete som strävar efter förändring från individens, näromgivningens och samhällets synvinkel. Dessutom åtskiljer författarna olika metoder inom uppsökande arbete som riktar sig till marginaliserade befolkningsgrupper, som t.ex. yrkesmässig och frivillig verksamhet med likställda stödpersoner. Författarna presenterar också konkreta riktlinjer för interaktion mellan uppsökare och klienter, och olika egenskaper som krävs av uppsökare.

I det tredje avsnittet granskas dimensionen för ledarskap inom uppsökande arbete. Här ingår bland annat finansiering, lobbning, att motivera uppsökande arbete, säkerställa arbetarnas trygghet och välbefinnande samt praktisk organisering. Författarna betonar de olika specialfärdigheter som ingår i arbetets speciella natur och som framgår i ärenden med anknytning till arbetarnas trygghet och välbefinnande.

I det fjärde avsnittet behandlas samarbete mellan uppsökare och andra viktiga aktörer. För att uppnå bättre samförstånd och samarbete bör uppsökande arbete göras synligt för övriga aktörer. De exempel som presenteras behandlar samarbete med polis och övriga aktörer inom social- och hälsovård. Det är likaså viktigt att bilda nationella och internationella nätverk.

I det femte avsnittet granskas hur man skapar ett system som stöder arbete och arbetshälsa. Här betonas speciellt vikten av introduktion, utbildning och regelbunden arbetshandledning. Författarna ger konkreta exempel på arbetshandledning och tips på hur man undviker hot som riskerar arbetarnas välbefinnande. I bilagorna beskrivs kort de olika verktyg som används på fältet för uppsökande arbete: studieprogram för uppsökande arbete, två interventionsmodeller som utnyttjar ny teknologi, formulär för behovsutvärdering samt säkerhetsföreskrifter för uppsökande arbete.







## Tack

Den här handboken har sammanställts som en del i nätverket Correlations verksamhet. Enligt principerna för projektet har vi sammanfört erfarna experter från olika branscher, vilka för sin egen del garanterar en fräsch och effektiv approach.

Vi tackar samtliga författare. Vi tackar också Correlations expertgrupp för uppsökande arbete för aktivt stöd till projektet.

Speciellt vill vi tacka redaktionsgruppen: Mika Mikkonen, Jaana Kauppinen, Minna Huovinen och Erja Aalto.

Slutligen vill vi tacka våra viktigaste finansiärer, Europeiska kommissionen, samt social-, hälso- och idrottsministerierna i Holland (VWS).

Amsterdam, Januari 2008

Ingeborg Schlusemann  
Direktör Regenboog AMOC

Eberhard Schatz  
Katrin Schiffer  
Projektkoordinatorer

# Innehållsförteckning

|  |    |
|--|----|
| Sammanfattning   | 7  |
| Tack   | 9  |
| Förord   | 12 |
| Inledning  | 14 |
| 1. Allmänna utgångspunkter för uppsökande arbete                             | 17 |
| 1.1. Ideologiska begrepp och etiska principer för uppsökande arbete          | 17 |
| 1.2. Centrala ord och definitioner   | 20 |
| 2. Uppsökande arbete i praktiken   | 25 |
| 2.1. Centrala målgrupper och mål   | 25 |
| 2.2. Metoder och etiska principer i uppsökande arbete                        | 26 |
| 2.2.1. Yrkesmässigt uppsökande arbete  | 26 |
| 2.2.2. Stödpersonsarbete (volontärbete)                                      | 28 |
| 2.3. Karaktärsdrag och egenskaper som krävs av en uppsökare                  | 29 |
| 2.4. Uppsökares tankar och känslor – diskussion i nätverket Correlation      | 31 |
| 3. Att leda uppsökande arbete  | 37 |
| 3.1. Utvärdering och datainsamling   | 41 |
| 4. Nätverksbildning och samarbete  | 43 |
| 5. Utbildning, arbetshandledning och arbetshälsa                             | 47 |
| 5.1. Introduktion och utbildning   | 47 |
| 5.2. Individuell handledning, grupphandledning och klinisk arbetshandledning | 49 |
| 5.3. Arbetshälsa och en stödjande arbetsmiljö                                | 53 |

|   |    |
|---|----|
| Bilaga 1: Utbildningsprogram för uppsökande arbete för<br>_____ personer med högskoleexamen (30 ECTS studiepoäng) | 56 |
| Bilaga 2: Den första bostadslösa unga i Second Life,<br>_____ holländsk nätpublikation om bostadslösa             | 58 |
| Bilaga 3: Hur kan man utnyttja mobiltelefon i hälsorådgivning<br>_____ med låg tröskel (Finland)                  | 59 |
| Bilaga 4: Positive Health Project, formulär för riskutvärdering   | 60 |
| Bilaga 5: Fältregler  | 62 |
| Litteraturhänvisningar  | 65 |

## Förord

De första tecknen på uppsökande arbete i vår tid hittas i frälsningsarméns verksamhet i Storbritannien i början av 1800-talet. Frälsningsarméns arbetare sökte upp personer som var i behov av hjälp och stöd i Englands största städer och tillhörande slumområden. I klassamhället ansågs det på den tiden inte vara speciellt viktigt att hjälpa fattiga och utsatta. Frälsningsarméns arbetare mötte märkliga och ibland skrämmande förhållanden, vilket även motsvarar dagens uppsökares erfarenheter i arbetet utanför de offentliga social- och hälsovårdsstrukturerna.

Uppsökande arbete utförs med låg tröskel i främsta ledet. Det centrala målet är att skapa kontakt till marginaliserade människogrupper och ge behövligt stöd. I många europeiska länder är de ekonomiska resurser som kanaliseras till uppsökande arbete minimala. Arbetarna är ofta studerande som finansierar sina studier, och som väntar på att efter studierna kunna övergå till bättre avlönade arbeten. Enligt arbetsgruppens erfarenheter är uppsökande arbete i sig väldigt krävande, och de färdigheter som krävs är nästan ouppnåbara. Mina egna erfarenheter som uppsökare under tio års tid motsvarar den här uppfattningen. Målen med arbetet och de krav som ställs möts inte ofta, vilket gör att arbetaren förväntas besitta exceptionella kunskaper och färdigheter, samtidigt som resurserna som ges till uppsökande arbete oftast är minimala.

Dessutom står uppsökande arbete till sin natur i konflikt med den resultatansvariga etik som råder i dagens arbetsliv. Det är svårt att kvantitativt dokumentera ett arbete som grundar sig på långsamt framskridande och långa klientrelationer. Det är svårt att dokumentera individens eller samfundets små framsteg med det administrativa språk eller de siffror som beslutsfattare eller finansiärer fordrar.

Uppsökande arbete kräver kontinuerlig reflektion av innehåll och metoder. I vårt arbete möter vi människor som riskerar att marginaliseras och hamna utanför samhällets huvudströmning. Våra klienter kan i sin egen omgivning och upplevelsevärld se det offentliga hjälpsystemet som hotande.

Den förändrande kraften i uppsökande arbete ligger i att man ser och framhåller det

faktum att klienten är intressant, värdefull och uppskattad. Människan bör ses som ett subjekt som styr sitt eget liv, oberoende av syftet med vårt arbete (Zotow 2003).

Arbetsgruppen för uppsökande arbete har haft givande och värdefulla möten. Historierna är uppmuntrande, intressanta och detaljerade. De visar att rätt möjligheter, information och metoder hjälper också marginaliserade människor att skapa någonting nytt och gott. Våra gemensamma och konkreta berättelser bidrar till att generaliseringar som gäller sjukdom, beroende, brottslighet, prostitution eller till exempel att leva som rom omintetgörs. Hur kan vi få dessa historier att synas, höras och bli förstådda av den större allmänheten?

Att utveckla dessa riktlinjer har varit en interaktiv process. Deltagarna i de olika EU-länderna har med sina egna insatser bidragit genom att sammanställa sina tankar om och erfarenheter av olika dimensioner inom uppsökande arbete. Gruppen i Finland tog emot många intressanta och värdefulla iakttagelser och berättelser. Arbetet blev speciellt utmanande av att uppsökande arbete organiseras och finansieras på så många olika sätt i olika länder. I vissa länder har uppsökande arbete långa traditioner med utbildningar och teoretiska referensramar. I andra länder håller man på att bygga upp uppsökande arbete i exceptionellt krävande och komplicerade förhållanden.

Vi bestämde oss för att använda en fyrdimensionell struktur i vår handbok: ideologisk referensram för uppsökande arbete, administration av uppsökande arbete, professionell verksamhet och arbetsmiljö.

Strukturen utgår från tanken att ge läsaren en möjlighet att välja de riktlinjer som är relevanta. Vi önskar att handboken på detta sätt ska vara lätt att använda.

Slutligen vill vår arbetsgrupp tacka alla de kolleger runtom i världen som har hjälpt oss att skapa denna handbok. Vi hoppas att handboken ska vara till hjälp också i fortsättningen.

Mika Mikkonen  
Projektkoordinator

## Inledning

I den här handboken presenteras riktlinjer som är sammansatta av expertgruppen för uppsökande arbete. Den främsta uppgiften för expertgruppen var att kartlägga goda handlingsmodeller. Syftet med arbetet var att främja och utveckla uppsökande arbete så att det motsvarar klienternas psykosociala behov och förbättrar möjligheterna för marginaliserade människor att utnyttja social- och hälsovårdstjänster.

Vi har undersökt det uppsökande arbetets möjligheter och olika sätt att utföra det inom såväl europeiska som globala referensramar. Genom att sätta riktlinjerna för uppsökande arbete till pappers vill vi fördjupa kunskaperna om uppsökande arbete hos beslutsfattare, chefer och arbetstagare. Vi hoppas att denna handbok ska bidra till att utveckla dialogen mellan såväl olika länder som olika aktörer. Vi vill betona det uppsökande arbetets betydelse i mötet med marginaliserade människor och i kampen för ett mänskligare samhälle.

Rapporten är indelad i fem avsnitt. I varje avsnitt ingår exempel från verkliga livet, vilka för sin del beskriver och belyser arbetet.

I det första avsnittet granskas begrepp och principer i uppsökande arbete, och de ideologier och värden som formar modellerna för europeiskt uppsökande arbete undersöks.

I det andra avsnittet presenteras en allmän överblick av det material som har sammanställts om uppsökande arbete. Vi undersöker betydelsen av att kombinera uppsökande arbete med andra lågtröskeltjänster och dessas samband med minimering av skador som approach för uppsökande arbete. Vi granskar centrala metoder i uppsökande arbete och etiska frågor med anknytning till dessa. I slutet av kapitlet beskriver vi uppsökaren som en individ, vars främsta verktyg är den egna personen. För att göra saken enklare bestämde vi oss för att göra upp en lista på idealiska egenskaper hos en uppsökare. Avsnittet innehåller också personliga reflektioner från Polen, Tjeckien, Finland och Portugal.

I det tredje avsnittet presenteras ord och definitioner med anknytning till uppsökande arbete.

I det fjärde avsnittet behandlas organisatoriska och administrativa utmaningar och lösningar i uppsökande arbete.

I det femte avsnittet undersöks frågor som expertgruppen ansåg vara av avgörande betydelse för att skapa en omgivning som stöder uppsökande arbete. Särskild betoning har lagts på centrala frågor som uppsökare har ställts inför i sitt arbete. Det stöd som ges uppsökande arbete varierar betydligt från land till land. När kraftresurserna är knappa är det ytterst viktigt för dem som arbetar på fältet att hitta sätt att få behövlig hjälp och fungerande stöd. Arbetarnas och klienternas berättelser fungerar som kontroll av referensramen. Vi önskar att den bild vi skapar på detta vis blir verkligare och intressantare.

Det centrala temat för arbetsgruppen har varit den brokiga mångfalden av innehåll och resursallokering för uppsökande arbete i europeiska länder. I vissa länder utförs uppsökande arbete utan särskild utbildning, med minimilön och utan stöd av någon ledning, och handledning ges i väldigt krävande förhållanden. I vissa länder har uppsökande arbete långa traditioner och är en erkänt viktig och krävande professionell arbetsmetod. Vi har bifogat en bilaga med en beskrivning av ett norskt utbildningsprogram för uppsökare, vilket undervisas på universitetsnivå (bilaga 1). I bilaga 2 beskrivs en holländsk modell, där uppsökande arbete har utförts på internet. I bilaga 3 presenterar vi ett finländskt exempel på användning av mobiltelefon i hälsorådgivning med låg tröskel. I bilaga 4 presenteras ett formulär för riskkartläggning som används i hälsorådgivning. I bilaga 5 presenteras slutligen viktig säkerhetsinformation för uppsökare.

Den finländska arbetsgruppen för uppsökande arbete svarade för sammanställningen av boken. Arbetsgruppens medlemmar är från två olika organisationer, som båda har lång erfarenhet av uppsökande arbete med sexarbetare och narkotikaanvändare. Att skriva denna handbok var en process under vilken både uppsökare och deras chefer utbytte erfarenheter, tankar och känslor. Vi tog oss även friheten att be om kommentarer av det riksomfattande finländska nätverket för uppsökande arbete. Processen tog flera månader och vi hade möjlighet att undersöka materialet ordentligt och koncentrera oss på det väsentliga. Det att handboken är sammanställd i Finland förklarar också det faktum att så många exempel är från Finland.

Vi önskar att handboken ska komma till användning på många olika sätt. Vi förutsätter att diskussionen om uppsökande arbete kommer att fortsätta. Slutligen önskar vi att de ämnen vi behandlar även i fortsättningen kommer att vara föremål för forskning och diskussion på nivåer för politiskt beslutsfattande, finansiering och praktiskt arbete, såväl nationellt som internationellt.





# 1. Allmänna utgångspunkter för uppsökande arbete

## 1.1. Ideologiska begrepp och etiska principer för uppsökande arbete

”Socialarbete har inte särskilt högt värde i samhället, om inte dess utövare har modet att stå sida vid sida med dem som inte klarar av att rättfärdiga sin existens genom prestationer, genom att klara sig eller genom att leva ett respektabelt liv». (Granfeld, 1998)

Uppsökande arbete är i första hand en inställning, i andra hand en metod. Därför är det av största vikt att organisationer för och utövare av uppsökande arbete är medvetna om sina egna etiska principer.

I allt social- och hälsovårdsarbete bör mänskliga rättigheter utgöra de gemensamma essentiella principerna. Av särskilt stor vikt är människovärdet (dignity). Varje individ har rätt att bli sedd som en värdefull person och bli moraliskt bemött i enlighet med sitt värde. Arbetet bör grunda sig på behövt stöd, oberoende av faktorer som har att göra med samhälle, juridik, kön, etnisk tillhörighet eller sexuell läggning.

Förutom på värdighet bör vårt arbete grunda sig på respekt för individens självbestämmanderätt. Socialarbetarnas fackorganisation Talentia (2007), beskriver självbestämmanderätten enligt följande:

”Socialarbetare bör, oberoende av sina egna värderingar eller livsval, respektera människans rätt att göra egna val och fatta egna beslut, så länge dessa inte utgör ett hot mot andra människors rättigheter och berättigade förmåner. En juridiskt sett myndig klient ansvarar för sina egna val och för följderna av dessa.” Rätten att göra val i sitt eget liv är en grundläggande princip i människans liv. Förmågan att fatta självständiga beslut skapar god självkänsla. Denna respekt för individens autonomi betyder inte att vi alltid gör som klienten vill. Den betyder att vi respekterar klientens synsätt och åsikter också när de avviker från våra egna.

Uppsökande arbete bör fästa speciell uppmärksamhet vid individens självbestämmanderätt. Arbetets natur, det vill säga att nå ut till marginaliserade befolkningsgrupper, kräver respekt för individen. Marginalisering sker inte av en slump, utan orsak. Målgruppens agerande och existens ger uttryck för någonting som inte godkänns av huvudströmningarna i samhället. Socialarbetet utsätts för en kontinuerlig press att fungera som ett kontrollredskap, vars uppgift är att rehabilitera eller förenhetliga en grupp klienter mot deras egen vilja eller synsätt. Välfärdstjänster är ofta bepansrade med trösklar eller villkor som klienten måste ta sig över eller uppfylla för att få de tjänster som han eller hon behöver. Lågtröskeltjänster, skadereducering och uppsökande arbete har en benägenhet att fjärma sig från kontrollerande arbetsmetoder. Arbetet grundar sig på en helhetsbetonad människosyn och absolut respekt för individens människovärde och självbestämmanderätt.

Klienten har rätt att bli hörd och förstådd. Som yrkesmänniskor i social- och hälsovårdssektorn är det vår plikt att undersöka klientens livssituation tillsammans med henne eller honom och iakttä en vidare referensram i anslutning till mötet. Den professionella uppsökaren bör utnyttja sin utbildning och sitt kunskaps- och färdighetsunderlag för att tillsammans med klienten skapa en uppfattning om tillgängliga alternativ, så att klienten kan göra egna val och fatta egna beslut utgående ifrån sin situation. Kundcentrering betyder inte att arbetaren helt ska dyka ner i klientens situation. Arbetaren ska bevara sin yrkesmässighet och sakliga objektivitet, för att göra det möjligt att förstå situationen på ett nytt sätt.

Organisationer som erbjuder uppsökande arbete har också en roll som påverkare. Det vi hör, ser och lär oss i vårt arbete bör komma till användning i samhällspolitisk verksamhet och diskussion. Information som fås genom uppsökande arbete är värdefull och bör användas för att förbättra marginaliserade befolkningsgruppers rättigheter på lokal, nationell och internationell nivå.

I ett mångkulturellt samhälle bör uppsökare komma från olika etniska grupper. Arbetarna bör vara medvetna om kulturella skillnader, sina egna attityder och värderingar och ha förmåga att arbeta i olika kulturella referensramar. I arbete med olika etniska grupper behövs språkkunskaper, kulturtolkning och förmåga att klara av den osäkerhet som möten mellan olika kulturer medför.

Könsmedvetenhet ingår i professionellt uppsökande arbete. Beroende på målgrupp är det viktigt att överväga om uppsökarna borde vara kvinnor eller män, eller arbetspar med en kvinna och en man. I vissa situationer är blandade arbetspar att föredra, i andra situationer däremot kan det vara en fördel att ha två arbetare av samma kön. Olika målgrupper har olika behov som måste beaktas i uppsökande arbete.

En dag var uppsökarna ute på ett arbetspass i slummen och pratade med en knarklangare. Plötsligt började han förklara att två kvinnor inte borde vara obehäpnade i ett sådant här arbete. Vi sade att vi inte behövde vapen och att vi inte var rädda i vårt arbete, men han bara fortsatte att förklara. Sedan försvann han plötsligt. Efter en stund kom han tillbaka, med en halvautomatisk pistol. Vapnet var mycket litet (nästan kvinnligt), men kunde ge serieeld. Knarklangaren ville sälja vapnet till oss. Vi försökte försiktigt få honom på andra tankar, men han var envis och började plötsligt skjuta i luften. Alla sprang och gömde sig, men vi tre stannade kvar och diskuterade vapnet. Jag och mitt arbetspar darrade av rädsla, men langaren fortsatte avslappnat att diskutera vapnet och sade att han bara ville hjälpa oss. (Portugal)

Uppsökarens främsta mål är ett mänskligare samhälle.

Här följer en förnyad beskrivning av principer för uppsökande arbete i finländskt socialarbete:

- 1. Varje människa är värdefull och förtjänar att bemötas respektfullt.**
- 2. Varje människa har självbestämmanderätt och rättighet att förverkliga sig själv, så länge detta inte skadar andra människor eller inskränker deras rättigheter. Individerna har också skyldighet att måna om samhällets välbefinnande.**
- 3. Varje samhälle bör sträva efter ökat välbefinnande för varje individ.**
- 4. Uppsökare bör följa principerna för samhälllig rättvisa.**
- 5. Uppsökare styrs i sina möten med individer och samfund av ett objektiva arbetssätt som grundar sig på dokumentation.**
- 6. Uppsökare respekterar individens integritet, diskretion och principerna för datainsamling i sitt professionella arbete.**
- 7. Uppsökaren verkar i samarbete med sin klient och arbetar alltid för att öka klientens välbefinnande.**
- 8. Utgångspunkten för uppsökande arbete är klientens självbestämmanderätt och klientens rätt och ansvar att göra val i sitt eget liv med hjälp av uppsökaren.**
- 9. Uppsökaren bör minimera sådana myndighetskontakter som klienten inte önskar och all sådan verksamhet som klienten inte har gett klart medgivande till.**

## 1.2. Centrala ord och definitioner

Här följer åtta punkter som beskriver uppsökande arbete och dess principer:

(Källa: Principer för uppsökare som arbetar med unga i Norge)

- 1. Tidigt ingripande: Att i ett så tidigt skede som möjligt identifiera de sociala och hälsomässiga problem som förekommer i en målgrupp.**
- 2. Att göra målgruppens röst hörd i samband med politiskt beslutsfattande.**
- 3. Att trygga tillgången på tjänster inom uppsökande verksamhet: att göra tjänsterna tillgängliga för målgruppen när de tjänster som samhället erbjuder är otillräckliga eller svårtillgängliga.**
- 4. Att skapa kontakt med människogrupper som riskerar utslagning och informera om befintliga tjänster och motivera till att utnyttja dessa.**
- 5. Information och rådgivning om riskbeteende och skadereducering. Rådgivning och hänvisning vidare till lämpliga social- och hälsovårdstjänster.**
- 6. Att hjälpa målgruppen att använda stödsystemet och att handleda stödsystemet i att betjäna målgruppen på ett ändamålsenligt sätt.**
- 7. Datasamling och information om målgruppens levnadsförhållanden och behov. Att handleda myndigheterna i planeringen av lämpliga tjänster och åtgärder för målgruppen.**
- 8. Arbetet fungerar som stöd till att det i politisk och administrativ beslutsfattning tas ansvar för målgruppens livssituation och behov av tjänster.**

Grundprincipen för uppsökande arbete är att föra social- och hälsovårdstjänsterna till målgruppens egen omgivning. Uppsökande arbete utförs på många olika nivåer och i många olika sammanhang, i gränslandet mellan förebyggande åtgärder och vårdprogram. Den direkthet och flexibilitet som är utmärkande för uppsökande arbete omfattar också utbildningen och det förebyggande arbetet. Att styra tjänsterna direkt till målgruppen betyder att arbetet görs där målgruppen verkar. Till exempel i arbetet med sexarbetare betyder det här att verksamheten sker i restauranger, på massageinrättningar och gator.

ZIPP-AIDS-projektet verkade i Zürich i Schweiz åren 1998–1992, i parken invid tågstationen. En gammal wc-byggnad användes som dagcenter för klienterna och som kontor för uppsökarna. Klienterna bjöds på gratis te och frukter, grundläggande hälsovård, information om skadereducering och servicehandledning. På platsen byttes dagligen i genomsnitt ut 5 000 sprutor. Under dessa tre år gav uppsökarna första hjälpen eller återupplivade tusen narkotikaanvändare som hade tagit överdos. Parken stängdes år 1992 och narkotikaanvändarna flyttade till en annan stadsdel. (Buning 1993)

I uppsökande arbete möter man människor på deras egna villkor. Arbetet grundar sig på frivillighet. Representanter för målgruppen kan själva välja om de vill ha kontakt med uppsökaren. Arbetet avviker till sin natur på många sätt från traditionellt arbete inom social- och hälsovårdssektorn. Eftersom uppsökande arbete görs i målgruppens egen omgivning, har uppsökaren inte tillgång sådana maktsymboler som dörrar, väggar och arbetsbord. Uppsökande arbete är också mindre byråkratiskt. Uppsökande arbete för uppsökaren och klienten närmare varandra. Det är just i detta som kraften finns. Å andra sidan kan denna närhet vara väldigt krävande och medföra utmaningar med tanke på uppsökarens personliga säkerhet. Därför är det viktigt att uppsökarna har möjlighet att få sakligt stöd och god arbetshandledning.

I uppsökande arbete används många olika arbetsmetoder såväl vid skapandet av den första kontakten som vid ingripande i olika situationer. Uppsökande arbete erbjuder tjänster till svårnådda grupper och är också ett viktigt redskap vid kartläggning av målgruppens levnadsförhållanden, behov och syn på olika tjänster. Det centrala målet är också att göra målgruppens röst hörd för ifrågavarande myndighet.

Uppsökande arbete har beskrivits med många begrepp, klassificerats på olika sätt och dess verksamhetsformer har getts många olika benämningar. På användningen av begrepp inverkar den kulturella och professionella referensramen, verksamhetsomgivning (gata, hem, serviceenhet, internet osv.) och målgrupp. Uppsökande arbete måste också kunna reagera på förändringar i verksamhetsmiljön. Till exempel den teknologiska utvecklingen öppnar nya möjligheter och omgivningar också för uppsökande arbete. Utmärkta exempel på det här är uppsökande arbete som utförs på internet och tillämpning av mobiltjänster i arbete med svårtillgängliga grupper (se bilagor 2 och 5). Gemensamt för alla begreppsklassificeringar är att man med deras hjälp försöker beskriva det uppsökande arbetets innehåll och natur: var det utförs, vad man eftersträvar med arbetet och vilka slags tjänster det innehåller.

Uppsökande arbete är alltså ett slags paraplybegrepp, under vilket olika arbetsformer och metoder att utföra uppsökande arbete ryms. Men förutom att uppsökande verksamhet är en arbetsmetod, kan det också ses som en ideologi och attityd. Uppsökande arbete utförs på människornas villkor, där de lever sitt dagliga liv. Uppsökande arbete och de uppsökare som utövar det godkänns som en del av denna omgivning endast om de respekterar människorna och den omgivning de lever i, och om människorna känner att de har någon nytta av verksamheten. Det uppsökande arbetets berättigande och förutsättning att lyckas testas alltid ute på fältet.

Här följer två olika beskrivningar av uppsökande arbete: den ena är Rhodes klassificering av uppsökande arbete som grundar sig på arbetsomgivningen och den andra är nätverket TAMPEPs beskrivning av uppsökande arbete med hjälp av utgångspunkter och mål för verksamheten.







## Exempel 1

Rhodes delar in uppsökande arbete i tre huvudkategorier: Fristående (detached), hembaserat (domiciliary) och ambulerande (peripatetic) uppsökande arbete. (Rhodes 1996, 25-26)

Fristående arbete (fi. katutyö)

Fristående arbete utförs på gator, i barer, caféer, på clubbar, i ockuperade byggnader, på tågstationer osv. Med fristående arbete försöker man direkt eller indirekt uppnå förändringar i beteende.

Hembaserat arbete (fi. kotityö)

Hembaserat arbete utförs i målgruppens hemmiljö. Om narkotikaanvändningen inte äger rum i en viss gatumiljö kan användarna nås i sina egna eller i andras hem. Hembaserat arbete kan ske som regelbundna hembesök eller genom att besöka klienternas hem, säljarnas hem, internat eller olika krypin som fungerar som hem.

Ambulerande uppsökande arbete (fi. kiertävä etsivä työ)

Ambulerande uppsökande arbete sker i olika institutioner som till exempel fängelser, internat, sprututbytesstationer, bordeller, skolor osv. I ambulerande verksamhet är målgruppen snarare de organisationer där målgrupperna kan nås än individerna. Ambulerande verksamhet utvidgar den klientgrupp som nås av hälsorådgivning och hjälper till med att utbilda andra arbetare så att de kan handleda och utbilda sina egna klienter i till exempel säkrare användningssätt.

## Exempel 2

Nätverket TAMPEP riktar sin verksamhet till sexarbetare som flyttar från ställe till ställe. Uppsökande arbete, särskilt fristående arbete, är det viktigaste sättet att nå sexarbetare som flyttar mellan olika länder eller orter. För att få sexarbetarnas förtroende bör arbetet vara regelbundet och frekvent. Interventionen bör inte begränsas till utdelning av kondomer och glidmedel eller till att uppmuntra till säker sex, utan grunda sig på att skapa personlig kontakt, erbjuda rådgivning och hjälp i sociala, juridiska och psykologiska ärenden.

Kulturtolkarna och socialhandledarna bör utbildas i uppsökande arbete. Arbetarna bör klara av att skapa nätverk för att möjliggöra information och samarbete på lokal, nationell och internationell nivå.

Mål med uppsökande arbete:

- att nå sexarbetare, som lever extremt isolerade och utslagna från samhället
- att synliggöra tillgängliga social- och hälsovårdstjänster samt förbättra tillgängligheten
- att uppmuntra människor att rapportera om människohandel och andra former av utnyttjande
- att informera kringflyttande sexarbetare om uppehållstillstånd och övriga rättigheter
- att informera beslutsfattare om de problem som kringflyttande sexarbetare möter



## 2. Uppsökande arbete i praktiken

### 2.1. Centrala målgrupper och mål

Genom uppsökande arbete strävar man efter att nå svårnådda grupper. Uppsökande arbete kan utföras med vilken grupp som helst. Metoderna för uppsökande arbete kan med fördel tillämpas i alla grupper som skulle ha nytta av de tjänster som de inte nås av eller inte deltar i. Uppsökande arbete utförs vanligtvis med marginaliserade människor, som till exempel narkotikaanvändare, hemlösa, unga som riskerar utslagning och sexarbetare.

Det viktigaste målet är att göra social- och hälsovårdstjänster tillgängliga för dem som inte annars får det samhälleliga stöd som de är berättigade till. Uppsökande arbete är till sin natur förebyggande. I mötet med riskgrupperna används metoder för skadereducering och tidigt ingripande, innan till exempel narkotikaanvändning blir ett problem.

**Uppsökande arbete är befogat av följande centrala anledningar:**

- befintliga tjänster är inte tillgängliga för målgruppen på ett ändamålsenligt sätt
- befintliga tjänster möter inte målgruppens behov

## Genom uppsökande arbete försöker man uppnå förändring på fyra olika nivåer

1. Individuell förändring
  - a. att bli medveten om riskerna
  - b. att öka motivation genom kunskap
  - c. förändring i föreställningar och attityder
2. Förändring med hjälp av interaktion
  - a. inverkan av individuell förändring på andra människor
  - b. att hantera saken genom personlig interaktion
3. Förändring i gruppen
  - a. att inverka på gruppens interna kultur  
Gruppens inverkan på individen, att krossa befintliga tabun och föreställningar
  - b. att förändra gruppens normer
4. Socialpolitisk förändring
  - a. kunskapsbaserad förändring av attityder och inställningar till målgruppen
  - b. att påverka beslutsfattare. Informationsförmedling och tolkning i riktning mot social- och hälsovårdstjänster

För många år sedan var vi på besök hos en av våra klienter, vars bostad fungerade som tillhåll för narkotikaanvändare. När vi gick iväg från bostaden sprang ägaren efter oss och räckte oss en plastkasse och frågade om vi kunde returnera innehållet till dess ägare. Till vår förvåning var kassen fylld med nattvardssilver från en närbelägen kyrka. Kyrkvaktmästaren i den lokala församlingen blev förstummad när vi överräckte kassens innehåll.

Jag gick med mitt arbetspar i en park i centrala Helsingfors, när vi stötte på ett gäng romer. Bland romer isoleras en person som använder intravenösa droger från sitt etniska samfund. Efter att vi hade pratat en stund började en av männen vifta omkring sig och förklara hur hepatitvirus sprids via luften. Vi fick tillfälle att berätta om hepatitvirus och hur det smittar. Dessutom hänvisade vi hela gruppen till närmaste hälsorådgivningsstation för att låta ta A- och B-hepatitvaccin. (Vinkki)

## 2.2. Metoder och etiska principer i uppsökande arbete

### 2.2.1. Yrkesmässigt uppsökande arbete

I yrkesmässig uppsökande verksamhet beger sig yrkesmänniskor inom social- och hälsovårdssektorn och ungdomsarbetare ut på fältet och utför arbete där klienterna finns. Man överger alltså den traditionella servicemodellen, där klienterna kommer till kliniker eller ämbetsverk för att få de tjänster de behöver. Uppsökande arbete kan organiseras och genomföras på många olika sätt. Kännetecknande för yrkesmässigt uppsökande arbete är att arbetarna är ute på fältet i en professionell roll och organisationen som producerar uppsökande arbete har definierat innehållet och målet för arbetet: vad, var och hur. Yrkesmässigt uppsökande arbete kan innefatta stödverksamhet av personer i liknande situation, och arbetare med samma etniska bakgrund som klienterna kan fungera även som kulturtolkar.

## Kulturtolkar och likställda utbildare

Kulturtolkar som hör till samma etniska eller kulturella grupp som sexarbetare är till hjälp genom att tolka verbal och nonverbal kommunikation och bygga broar mellan olika kulturer, vilket möjliggör tolkning av kulturella koder. Allt detta underlättar förståelse av sociala och hälsomässiga frågor. Stödpersoner som kommer från kringflytande sexarbetares egen grupp, har för sin del individuella erfarenheter och sådan bakgrund som speglar gruppens situation. Stödpersonerna erbjuder de kringresande sexarbetarna förutom kulturtolkning och broar mellan olika kulturer, också förebilder som ökar självkänslan och självförtroendet inom gruppen. Stödpersonernas bakgrund är till hjälp när man utreder kringresande sexarbetares behov för serviceproducenter och beslutsfattare, ökar kunskapen inom den egna gruppen, arrangerar utbildningar om hälsofrämjande och om säker sex, och förmedlar styrka genom inbördes solidaritet, stöd och samförstånd.

Uppsökande arbete kan ske i olika omgivningar: på gator och andra platser utomhus, i hem, internat, på bordeller, barer, internet, jourpolikliniker osv. Gemensamt för samtliga, oberoende av omgivning, är greppet, dvs. uppsökarnas förmåga att höra och lyssna på det människorna berättar om sina behov och hitta vägar att producera de tjänster som människorna behöver. Uppsökande arbete förutsätter god insikt i befintliga tjänster och beredskap att också agera och ge information här och nu. I kapitel 2.3. beskrivs verkligheten på fältet i uppsökande arbete och de färdigheter som behövs. Förteckningen över kriterier som presenteras i kapitlet har tagits fram under diskussioner som har förts under Correlation-processen.

Kännetecknande för uppsökande arbete är respekt för klientens revir och förmåga att vänta tills klienten själv är redo för kontakt. Man bör alltså å ena sidan klara av att vänta och å andra sidan ha förmågan att kontakta klienterna på ett sätt som förmedlar respekt för deras integritet. Uppsökande arbete utförs aldrig i hemlighet. Uppsökarna berättar alltid vem de är, vilken organisation de representerar och vad de gör ute på fältet. I uppsökande arbete är uppsökarna inställda på att möta människornas behov med empati och solidaritet, och förbinder sig samtidigt till yrkesmässiga arbetsmetoder och standarder. Yrkesmässig utbildning eller arbetserfarenhet behövs för att möjliggöra förståelse av problem och situationer som uppkommer. I uppsökande arbete är det vanligt att en äldre uppsökare förmedlar sina kunskaper, erfarenheter och metoder till de yngre uppsökarna, som grund för arbetet. Därför rekommenderas att arbetet sker parvis, med en äldre (erfaren) och en yngre uppsökare. Pararbete möjliggör också att man utbyter respons och går igenom och analyserar problem tillsammans med sitt arbetspar. Dessutom ökar pararbete säkerheten i uppsökande arbete och hjälper parterna att komplettera varandra.

**lista**  
över principerna  
för pararbete som  
utarbetades på de  
riksomfattande dagarna  
för uppsökande arbete i  
Finland (2004):

10 budord för pararbete:

1. Lita på ditt par och var pålitlig
2. Var öppen och uppriktig
3. Ha inte begär till ditt arbetspar
4. Håll fast vid överenskomna saker
5. Lämna inte ditt arbetspar ensam
6. Ha förbarmande med dig själv och ditt par
7. Uppskatta ditt arbete och ditt par
8. Gemensamt arbete – gemensam plan
9. Kom ihåg målet för ditt arbete
10. Helga din vilodag

(se bilaga 5 "fältregler")

### 2.2.2. Stödpersonarbete (volontärarbete)

Sådant fältarbete som utförs som volontärarbete av personer som är i liknande situation som klienterna i målgruppen utgör en del av den resultatgivande verksamheten som också bör beaktas. Stödpersonernas arbete är speciellt viktigt i de länder och områden där målgruppens verksamhet inte är synlig och lätt att hitta och nå (till exempel inte synlig gatukultur, gat prostitution, synlig hemlöshet osv.).

Fältarbete som utförs av stödpersoner skiljer sig från yrkesmässigt uppsökande arbete på två sätt (Rhodes 1996):

- För det första strävar man efter att uppnå förändringar i beteende inom ett specifikt nätverk.
- För det andra arbetar man för en förändring genom att använda personer i samma situation/kulturtolkar, som antingen är före detta eller nuvarande medlemmar i målgruppen.

Dessa kan också kallas likställda utbildare eller tutorer. Det uppgörs sällan arbetsavtal som gäller tills vidare, i stället verkar stödpersonerna på frivillig grund och när det passar dem själva. I många länder är det möjligt att betala dem en liten skattefri summa/ ersättning.

Skadereducerande stödpersonsverksamhet grundar sig på tanken att dessa likställda stödpersoner kan fungera ansvarsfullt som informatörer och stödpersoner också när de själva använder narkotika eller arbetar som sexarbetare. Stödpersonerna kommer från den grupp som det uppsökande arbetet erbjuder sina tjänster till. Stödpersonerna kan i sista hand förändra attityder, verksamhetsmodeller och föreställningar i sina egna nätverk. Stödpersonerna har en unik möjlighet att delta i målgruppens konkreta vardag. Stödpersonerna kan också nå de människor som av en eller annan anledning inte själva vill söka sig till de tjänster som organisationen för uppsökande arbete erbjuder.

Stödarbetarnas ställning kan definieras på tre olika nivåer (Rhodes)

Stöd till likställda: stödpersonen kan vara i princip vilken medlem som helst i målgruppen. Inga plikter eller ansvar ingår.

Likställd utbildare: den likställda utbildaren, till exempel i Vinkki, är förbunden till en viss grad av verksamhet och utbildning.

Stödpersonarbetare: stödpersonen står i fast utbildnings- och handledningsrelation till den tjänstproducerande organisationen. Möjlighet till avlönat arbete.

Stödpersonerna har också en roll som serviceutvecklare. De kan förmedla uppdaterad information till serviceproducenterna om förändringar på fältet och i servicebehoven. Stödpersonsverksamheten bör möta målgruppens ständigt föränderliga behov och anpassa sig till alla aktuella utmaningar, fenomen och problem. Arbetet bör vara långsiktigt, kontinuerligt och ständigt utvecklas. Stödpersonerna bör utgöra en del av denna utveckling.

Stödpersonerna behöver yrkesmässigt, socialt och helhetsbetonat stöd. Behovet av stöd utgår från individens behov, men även stödet inom gruppen är viktigt. Det stöd som utformas i grupperna lyfter stödpersonsverksamheten till en ny nivå. Människor som utför samma arbete kan tillsammans utvärdera sitt arbete.

För att bli motiverade behöver stödpersonerna klart definierade roller, jämbördigt bemötande och visshet om att de blir hörda, sedda och förstådda. Att visa stödpersonerna respekt och ta dem på allvar höjer deras självkänsla och motiverar till fortsatt arbete.



Snöbollsutbildningar (fi. lumipallokoulutus) fokuserar på förebyggande av hepatit och HIV genom att narkotikaanvändare själva aktivt deltar. Den ursprungliga metoden skapades i Belgien år 1987. Programmet avviker från andra förebyggande program på så vis att arbetarna är före detta eller nuvarande narkotikaanvändare. Arbetarnas uppgift är att skapa kontakter till andra narkotikaanvändare. Uppgiften är att ta reda på hur olika individer använder narkotika och berätta för dem hur de kan förhindra spridningen av smittosamma sjukdomar (t.ex. i samband med injicering och sexuellt umgänge). Till uppgifterna för de som utbildas hör också att informera övriga användare om riskerna med bakterieinfektioner och överdoser, och utbildning i första hjälpen.

Som metod för skadereducering i anslutning till narkotikaanvändning försöker man genom snöbollsutbildning i första hand få användarna att bli medvetna om riskerna med användningen och hur man minskar dessa risker. Det andra målet är att få användarna att bli medvetna om de tjänster som de kan använda, som till exempel hälsorådgivningsstationer. Det tredje målet är att samla information om narkotikaanvändarnas erfarenheter, handlingsmönster och attityder, samt förmedla denna tysta information till beslutsfattarna.

Av dem som genomgår utbildning förutsätts att de deltar i hela utbildningshelheten, som är 4–6 månader lång. En helhetsbild av utbildningen fås genom möten i anslutning till de olika ämnena och en period med fältarbete. Ämnena för utbildningen är i allmänhet HIV, Hepatit, Överdoser och hur man handlar i sådana situationer samt utförande av uppsökande arbete. Under fältarbetsperioden ska de som genomgår utbildningen möta tio aktiva narkotikaanvändare och intervjua dem. I det här skedet får deltagarna lära sig att fungera som stödpersoner och informera om skadereducering. Deltagarna i utbildningen förbinder sig också att dela med sig av sina erfarenheter, tankar och åsikter såväl med utbildare som med övriga deltagare. Att lyssna på och respektera andra är en del av självaktning. Det här är av betydelse också av den orsaken att de som deltar i utbildningen också på fältet ska bemöta övriga användare med respekt och utan att vara dömande.

De som deltar i utbildningen uppmuntras att kontakta utbildarna i alla frågor som dyker upp på fältet, så att de som behöver ska få de rätta svaren. Under perioden med fältarbete möter deltagarna ofta också okända användare, som kan ifrågasätta deras kunskaper och ställning. Tillsammans med utbildarna och övriga deltagare kan dessa frågor behandlas tillsammans och på så vis kan man nå ett tillfredsställande resultat. Att på detta vis ta del av varandras erfarenheter är också en av styrkorna i snöbollsmetoden. (den finskspråkiga handboken Lumipallokäsikirja finns på adressen [www.vinkki.info/materiaalipankki](http://www.vinkki.info/materiaalipankki))

### 2.3. Karaktärsdrag och egenskaper som krävs av en uppsökare

I uppsökande arbete är också den egna personen ett verktyg, vilket innebär speciella krav för ett lyckat arbete. De viktigaste egenskaperna har att göra med hur arbetaren klarar av att bemöta och behandla människor. Uppsökande arbete är också en attityd.



### En uppsökare bör vara

- tolerant
- självsäker
- modig och tålig; man får inte ta saker för personligt och man får inte ge upp för lätt
- engagerad
- ödmjuk
- självständig
- känslig
- öppen och inte dömande
- systematisk
- flexibel vid behov
- lättillgänglig
- trovärdig
- motiverande

Uppsökande arbete grundar sig på frivillighet. Målgruppen är inte tvungen att hålla kontakt eller delta i verksamheten. Uppsökaren har inget behov av att få människor att knyta an till honom eller henne själv. Människorna bör få komma och gå enligt sina egna behov.

Förutom det som nämns här ovanför finns också andra viktiga egenskaper för uppsökare. Några av dessa kunskaper och färdigheter kan vara medfödda, medan andra går att lära sig eller öva in.

### Följande kunskaper och färdigheter bör uppsökaren ha från början:

- örmåga att analysera och rapportera
- förmåga att kommunicera
- förmåga att dokumentera
- goda kunskaper om servicesystemet
- goda kunskaper om lagstiftning
- goda levnadsfärdigheter
- goda sociala färdigheter
- praktisk läggning
- förståelse av målgruppens vardag
- respektfull inställning till klienterna
- respektfull inställning till sin egen arbetsomgivning
- en klar uppfattning om sin egen roll som fältarbetare
- en klar uppfattning om sina egna mål och gränser

### Följande färdigheter bör uppsökaren lära sig, om han eller hon inte redan behärskar dem:

- behovsutvärdering, dvs. vad klienten behöver av uppsökaren och av organisationen
- kontinuerlig uppdatering av kunskaper
- praktiska och skräddarsydda färdigheter
- att använda utökad och emellanåt väldigt detaljerad information i anslutning till klienten, med respekt för klienten
- att respektera varje klients integritet och egen vilja
- att förstå relationer inom gruppen
- samarbete med serviceproducenter som verkar på samma område
- att arbeta tillsammans med olika arbetspar
- att informera om klienten på ett ändamålsenligt sätt
- att sortera information, att skilja mellan stora och små ärenden

## 2.4. Uppsökares tankar och känslor – diskussion i nätverket Correlation

I det här avsnittet presenteras en sammanställning från olika möten om uppsökande arbete inom nätverket Correlation, för att belysa några smärtpunkter och lyckoupplevelser i det dagliga arbetet.

### 1. Hur får man krafter för uppsökande arbete?

- av fritidsaktiviteter, hobbyer, sport, musik  
Det är viktigt att man har tillräckligt mycket eget liv som inte har anknytning till arbetet.
- genom att skilja på arbete och fritid med små medel, till exempel genom att byta kläder eller stanna till på en kaffe på väg till eller från jobbet
- av positiv respons, som är väldigt efterlängtat, trots att vi har märkt att det är svårt att få sådan i lågröskeltjänster
- av arbetshandledning och diskussioner  
Brist på arbetshandledning leder alltid till andra sätt att gå igenom problem med anknytning till arbetet. Om organisationen inte erbjuder stöd, måste arbetarna ty sig till informella nätverk.  
Vissa arbetare träffas på pubar, där de klagar och dricker mycket.
- "arbetsgrupperna behöver arbetshandledning, men det är bara för dyrt. Utom i mitt fall, för jag gör det nästan gratis eftersom jag tycker om det..."

### 2. Pararbete (fördelar och nackdelar)

- I de flesta tjeckiska grupper för uppsökande arbete är människorna vana att arbeta i par. Man och kvinna, om möjligt.
- I vårt arbete med minoriteter (romer, ryskspråkiga) har vi goda erfarenheter av arbetspar som är kulturtolkar, som kommer från minoritetens egen krets och känner kulturen, språket, vanorna och så vidare.
- Viktiga saker i pararbete: förtroende, trygghet, klara roller
- Paren kan komplettera varandras kunskaper och färdigheter
- Det är viktigt att man inte behöver övervaka sitt par, och att man är på samma våglängd

### 3. Stödpersons- och volontärarbete

Som jag nämnde använder vi oss i de större städerna av utomstående uppsökare, dvs. likställda stödpersoner. Det är inte volontärarbete eftersom de får lön. De är till väldigt stor hjälp och vi får mycket information av dem om drogsituationen i Prag.

Eftersom den största delen av de tjeckiska programmen för uppsökande arbete leds av medborgarorganisationer, är det nödvändigt att använda sig av volontärarbete. Problemet är att arbetarna måste utbildas och vaccineras mot B-hepatit innan de kan släppas ut på gatorna. Det finns inte särskilt många utbildade och vaccinerade volontärarbetare. I SANANIM har vi så kallade praktikanter som förbinder sig till arbete för en kort period. Men de kan inte handleda klienter eller hantera problemavfall. För tillfället sköts ett dagcenter av patienter som får metadonbehandling, av vilka några tidigare arbetade på gatan med att byta ut sprutor. De är väldigt värdefulla arbetare, eftersom de har oersättliga kunskaper om och erfarenheter av den lokala drogvärlden.

### 4. Hur ser andra på ditt arbete?

Allmän och världsomfattande brist på uppskattning. Om vi till exempel jämför med attityderna mot människor med psykiska eller somatiska sjukdomar, så är våra klienter

i en helt annan situation. Narkotikaanvändning är olaglig, och enligt omgivningen har klienterna själva orsakat sina problem. I Tjeckien är narkotikaanvändning olaglig (innehav, försäljning eller framställning – användning är inte olaglig). Trots att narkotikaberoende officiellt definieras som en sjukdom – dvs. användarna är sjuka människor med rätt till vård – så är den allmänna uppfattningen om och attityden mot narkotikaberoende människor huvudsakligen negativ. Alkoholberoende är mera accepterat.

### **5. Arbetshälsa**

Undersökningar i arbetshälsa har visat att arbetarna behöver ett allmänt godkännande för att orka i arbetet. Det här ämnet har nära anknytning till ovan nämnda allmänna åsikt. Om samhället inte anser att narkotikaanvändare och narkotikaberoende människor är "sjuka" och behöver hjälp, ses inte heller de personer som hjälper dessa människor som vanliga socialarbetare eller människor som stöder samhället.

### **6. Om arbetet inte uppskattas, är det då möjligt att du inte pratar om ditt dagliga arbete och dess innehåll med dina vänner och anhöriga? Hur påverkas du av detta?**

Min åsikt är att man inte ska ta med sig arbetet hem, det är min erfarenhet. Risken är att du i något skede belastar din fru, flickvän eller någon annan. Det här betyder att du måste hitta andra sätt att uttrycka dig och avreagera dig på. De flesta uppsökare pratar med sina kolleger på arbetsplatsen eller på puben efter jobbet.

Majoriteten av dem som svarade på den här frågan berättade att de främst pratar om sitt arbete med sina kolleger.

### **7. Kan det gå så att du stannar kvar i din arbetsroll efter jobbet? Vad innebär det??**

För en uppsökare är det näst intill omöjligt att lämna sin arbetsroll på jobbet. Om du bor och arbetar i samma stad, möter du klienter på offentliga platser: i affärer, parker, på konserter, pubar... överallt. Det är svårt att frigöra sig från rollen.

I stora städer är klienterna utspridda, vilket gör saken enklare. Men i en liten stad kan du inte gömma dig.

### **8. Hur sköter du om dig själv?**

De intervjuade uppsökarna nämnde många saker som hjälpte dem att upprätthålla en positiv inställning till arbetet. Här följer de viktigaste:

1. fritidsaktiviteter: andlig aktivitet, sport, hobbyer, kultur, film, vänner
2. att hålla privatliv och arbete isär
3. att förstärka de positiva sidorna med arbetet (bra arbetsgrupp, arbetskompisar, god ledning och administration)

### **9. I vilka forum kan arbetarna prata om aktuella fenomen och problem?**

De flesta som var verksamma inom lågtröskeltjänster hade grupphandledning minst en gång per månad, då de kunde prata om problem och svårigheter med anknytning till arbetet.

Arbetsgrupperna hade i allmänhet möte en gång per vecka, då de kunde prata om klienter m.m.

### **10. Kan en stämpel eller ett stigma i anslutning till din klient orsaka rädsla eller andra känslor?**

Jag är inte säker att jag förstår frågan. Om du menar allmänhetens syn på narkotikaanvändare, så är svaret ja, den orsakar känslor emellanåt... ibland möter man människor som tycker att vi hjälper människor att använda droger, att vi sprider droger. Det är väldigt svårt att diskutera med dessa människor, eftersom de oftast inte vill lyssna på några motiveringar. Känslor, ja... ilska över att vi emellanåt är hjälplösa, att detta inte är rättvist.

### **11. Vad anser du om svårigheterna med service- och vårdssystemet, hur inverkar dessa på den enskilda arbetaren eller arbetsplatsen?**

I Tjeckien möter uppsökare ofta problem om de vill styra klienter till olika tjänster. Om du ringer till ett sjukhus och säger "god dag, jag är uppsökare, vi har en patient till er", så blir du ofta ovänligt bemött. Det finns helt enkelt inte många ställen där man tar emot narkotikaanvändare och deras problem (vilket inte är så konstigt alla gånger). Det här leder till att klienterna inte uppsöker sjukhus, eftersom de är rädda för att bli behandlade som knarkare. Ibland är rädslan befogad, ibland bryr sig klienterna helt enkelt inte om att ta hand om sig själva. I Polen måste man vänta på metadonbehandling i många månader. Klinikerna fyller endast 2–3 % av behovet. Klienterna måste flytta till Krakow för att få metadonbehandling. Men det är tur att samarbetet fungerar, så det är lätt att «flytta» en klient. I Finland måste man vänta på ersättningsbehandling i ett halvt år.

### **12. Hur fungerar samarbetet med polisen?**

Det finns en oskriven överenskommelse mellan projektkoordinatorer och polis, som säger att polisen inte får störa fältarbetet. Koordinatorerna anordnar också utbildning i ämnet för poliser. Men det händer rätt ofta att överenskommelsen bryts av polisen på gatan.

### **13. Vilken är effekten av uppsökande arbete?**

Uppsökande arbete påverkar attityderna bland intravenösa narkotikaanvändare och därigenom på omgivningens och samhällets säkerhet. En väl organiserad hälsorådgivningsstation och nätverk av uppsökande arbete påverkar gatubilden: användarna är inte så synligt framme och förorsakar enligt allmänheten inte så mycket problem.

### **14. Vilka möjligheter har den enskilda arbetaren att påverka sitt arbete?**

Jag har ett enkelt svar: "Gör ett så bra arbete som du kan". Om du har någon bra idé så kan du berätta den för din arbetsgrupp. Om samförstånd uppstår, kan du förverkliga idén. Genom att utvärdera vårt arbete kan vi förstå våra brister och hur vi kan utvecklas. Vi kan se vår utveckling, vilket är väldigt motiverande. På möten, genom att lära oss nya saker, följa lagar, göra vårt arbete så bra som möjligt, ta hand om oss själva psykiskt och fysiskt så att vi kan ta hand om våra klienter. Du kan göra ditt bästa, inte mera än så. Vi kan diskutera med ledarna och försöka påverka beslutsfattandet.

### **15. Finns det några möjligheter för uppsökaren att klättra på karriärstegen?**

Enligt vår erfarenhet fortsätter arbetare inom lågtröskeltjänster i branschen i 2–3 år. Därefter flyttar de till en helt annan bransch, eller till tjänster som inte har så låg tröskel, som terapeutiska samfund eller vårdställen. I uppsökande arbete finns i allmänhet inga karriärmöjligheter. I uppsökande arbete stöter man på hinder för karriärutvecklingen. Det kan hända att arbetarna vill sluta av den orsaken.

## Face to Face - Do's & Don'ts, January – 2006 (Lifeline)

Elva serviceanvändare samlades för att tillsammans med arbetarna diskutera vilka faktorer som antingen underlättar eller försvårar mötet med en arbetare:

### GÖR SÅ HÄR:

#### Försök att möta oss:

- försök förstå människors bakgrunder utan din egen barlast
- försök inte gissa min bakgrund eller mina önskemål
- ha en öppen inställning och acceptera människors olikheter
- var informell i sådana situationer då det är korrekt
- var lätt att ta kontakt med
- försök åtminstone förstå vad vi upplever

#### Var uppmärksam på oss:

- lyssna på det vi säger
- ta till dig det vi säger, så att du kan erbjuda sådana tjänster som människorna väntar på
- lär dig olika människors individuella behov
- var en god lyssnare, men hör verkligen på det vi säger!!

#### Stöd oss aktivt:

- hjälp oss enligt din bästa förmåga
- ge vänlig och tillmötesgående hjälp när du kan – det gäller våra liv!
- inse att människorna har verkliga problem
- lär dig känna igen en människas nöd!

#### Känn dina gränser:

- förstå våra behov och känn dina gränser
- när dina medel tar slut, erkänn det och försök åtminstone...
- ...leda oss vidare till den hjälp vi behöver
- vi vill att du orkar med oss till slut

#### Bry dig!

- engagera dig i saken, du vet varför du är här
- tro på oss, så kanske vi också orkar tro på oss själva
- ge inte upp, även om vi tappar greppet
- var ärlig, och om det inte är möjligt...
- ...var åtminstone äkta

## GÖR INTE SÅ HÄR:

### Svik inte ett förtroende:

- svik inte ett förtroende utan verkligt goda skäl!
- försök inte lura oss, för vi märker det genast
- var inte falsk, för vi märker också det

### Låtsas inte:

- om du är osäker på någonting, säg det
- försök inte vara något som du inte är
- försök inte ge sken av att du kan göra något som du inte kan
- försök inte låtsas att du är i samma situation som vi är

### Var inte slapphänt:

- fuska inte för att få arbetet gjort
- lämna oss inte vind för våg för att underlätta ditt arbete
- var inte slarvig, när det behövs viktig information
- förbise inte andra tjänster eller arbetare, om de kan vara till vår hjälp
- var inte så engagerad att du slutar göra ditt arbete

### Stanna inte kvar om du inte tycker om oss:

- var inte på plats utan att vara närvarande
- ta inte till olika papper eller annonser istället för att själv förklara
- tvinga oss inte att möta dig, om du inte vill möta oss
- håll inte inne med information bara för att göra saker lättare
- förbise inte våra behov, för det är ditt arbete att hjälpa oss



### 3. Att leda uppsökande arbete

För att leda uppsökande arbete förutsätts att man tillägnar sig de ideologiska utgångspunkterna och förstår arbetets särdrag. Ledningens uppgift är att skaffa resurser för uppsökande arbete (pengar, arbetare, utbildning, handledning osv.), sköta om arbetarnas säkerhet och välbefinnande, skapa en professionell status för uppsökande arbete, som en del av servicesystemet (rättfärdiga arbetet) och organisera, leda och dra riktlinjerna för hur arbetet utförs.

När man leder uppsökande arbete är det viktigt att förstå å ena sidan betydelsen av strukturer och å andra sidan nödvändigheten av flexibilitet.

Här följer en lista på de ämnesområden som har diskuterats i gruppen Correlation Outreach. Diskussionerna visade att frågorna är de samma överallt, men att resurserna som fördelas för arbetet varierar mycket.

#### Resurser:

- **Finansiering**
  - realistiska budgeter, trovärdighet
  - att bygga upp nätverk
  - att vidta gemensamma åtgärder och projekt tillsammans med övriga serviceproducenter
  - att använda medier, marknadsföring
  - att känna till aktuella finansieringstrender; vikten av ord och begrepp
  - att informera om målgruppen till finansiärerna
  - att ha en uppfattning om vad politiker, beslutsfattare och finansiärer vill höra
    - att visa beslutsfattarna att verksamheten är kostnadseffektiv för samhället



- att jämföra projekt som genomförts i olika länder och städer
- vikten av hårda siffror
- **Identifiering av möjliga resurser på olika nivåer**
  - nationella
  - internationella
  - privata
- **Kartläggning av risker**
  - risker på olika nivåer: klienter, personal, organisation
  - scenarier från värsta till bästa tänkbara
- **Insamling och användning av information**

#### En professionell ställning och att motivera arbetet:

- **Att motivera och skydda arbetet**
  - administrationens ansvar för att rättfärdiga arbetet ur allmänhetens synvinkel
  - administrationens ansvar för att göra arbetet möjligt och uppsökarnas arbetsmiljö säker
- **Politisk påverkan och att försvara klienternas rättigheter**
  - att uppnå en stark politisk position är en lång och tålamodskrävande process
- **Att göra uppsökande arbete känt i yrkesmässiga nätverk**

”Det verkar som att Portugal inte är det enda landet där uppsökare har svårigheter att fortsätta sin verksamhet... Mönstren är väldigt likadana. Arbetarna har mycket dålig lön, osäker ställning och mycket litet rättigheter. Det kan ofta bli många oavlönade dagar under ett år. När det är stor omsättning i teamet är det svårt för klienterna att skapa förtroendefulla relationer till uppsökarna, som snart försvinner...”

#### Säkerhet och välbefinnande:

- **Säkerhetsfrågor**
  - Fysisk trygghet
    - möjlighet att arbeta ensam
    - att fatta beslut i hotfulla situationer – när ska man avlägsna sig från platsen?
    - larmsystem
    - personkort för uppsökare
    - oväntade händelser och situationer - strategi för hur man ska handla
  - Psykisk trygghet
    - arbetshandledning
    - semester och ledighet
    - att upprätthålla arbetarnas arbetsförmåga
    - vore det bra att göra något annat arbete emellanåt?

- varierande, regelbunden utvärdering viktig
- på fältet behövs också nya iakttagare och synvinklar
- det är inte alltid möjligt att byta arbetsuppgifter, eftersom organisationen inte har andra uppgifter att erbjuda
- Ibland måste man begränsa arbetet mot arbetarens vilja
- Att visa intresse för arbetarens välbefinnande: Hur mår du? Hur är läget?
- Att betona vikten av att ta hand om sitt privatliv

- **Omgivningen i uppsökande arbete – kan den vara samma plats som arbetarna tillbringar sin fritid på?**

- Rekommenderas inte, men förbjuds inte heller helt
- Man bör ha klart för sig när uppsökaren arbetar och när hon eller han är ledig

### Att organisera och leda arbetet och att rekrytera personal:

- **Pararbete**

- konstant eller cirkulerande parsystem
- varierande resurser; uppsökande arbete kan begränsas till en arbetare eller ett arbetspar
- personliga relationer; man kommer inte överens, eller man kommer överens för väl; förälskelse; att hålla inne med information till sitt arbetspar

- **Prövningstid för arbetarna**

- utvärdering efter några månader (rekommendationerna varierar mellan olika länder, från en till sex månader)
- att dela gemensamma erfarenheter

- **Stödpersonernas ställning**

- att stödja stödpersonerna
- eventuell lön till stödpersonerna
- förutsättningar och krav på verksamhet med likställda stödpersoner

- **Regler och hur arbetarna följer dessa**

- **Svårigheter med administration och ledning i mångkulturella eller mångprofessionella arbetsgrupper som leds från flera håll**

- alla medlemmar i gruppen hör inte nödvändigtvis till samma organisation
- olika yrkesgrupper har olika arbetssätt

- **Mångkulturellt uppsökande arbete/mångkulturella arbetsgrupper**

- att utveckla arbetarnas kulturkännedom
- kulturtolkare och arbetare som representerar olika etnisk bakgrund utför uppsökande arbete inom sin egen bakgrundsgrupp
- att acceptera olikheter och olika kulturer i arbetsgemenskapen: att föra öppna diskussioner om hur olika kulturbakgrunder inverkar på arbetet och arbetsgemenskapen; vilka styrkor och vilka eventuella problem för det med sig?

- kulturtolkar är viktiga när man söker kontakt med grupper med varierande etnisk bakgrund
  - språkkunskap, verbal och nonverbal kommunikation
  - att förstå gester
  - kännedom om tecken och symboler i en viss kultur
  - kännedom om fördomar, diskriminering och stämpling som riktas mot invandrare

#### Situationskänsla och flexibilitet i specialsituationer:

- administrationen bör vara medveten om och förstå att det kan ske snabba förändringar på fältet och därför även administrativt möjliggöra snabba förändringar i uppsökande arbete
- för att flexibelt genomföra behövliga förändringar förutsätts god informationsspridning och förtroende mellan fältarbetare och administration

#### Vem kan/får leda uppsökande arbete

En ledare inom uppsökande arbete behöver ha vissa speciella egenskaper. För att förstå det uppsökande arbetets karaktär är det bra om ledaren har erfarenhet av uppsökande arbete. Men det här är inte nödvändigt, eftersom bristen på praktisk erfarenhet kan underlätta fokusering på administration och helhetsbild. Ledaren har ändå möjlighet att få behövlig information från sina underordnade. Uppsökande arbete kan väcka motstånd och till och med aggressioner i omgivande samhälle. Ledare för uppsökande arbete ansvarar för att motivera arbetet för omgivningen och i offentliga diskussioner och för att skydda arbetarna på gräsrotsnivå.

#### Egenskaper hos en god ledare för uppsökande arbete:

- Sparar och analyserar information
- Förmåga och vilja att ta ställning i politiska frågor
- Systematisk förmåga
- Förmåga till politisk diskurs, lobbning och att driva ärenden
- Förstår sig på ekonomiförvaltning
- Kan ta motgångar
- Kreativitet
- Förmåga att tänka sig kommande scenarier
- Förmåga att lyssna
- Kunskaper i pr-verksamhet
- Förmåga att prioritera
- Förmåga att fatta även svåra beslut (t.ex. att avskeda en arbetare)
- Förmåga att motivera beslut också på nytt
- Förmåga att bygga upp nätverk och sammanslutningar
- Förmåga och vilja att skydda arbetare mot politiska och lokala angrepp
- Förmåga att bygga upp en god atmosfär
- Samarbetsförmåga
  - inom den egna organisationen
  - utanför den egna organisationen
    - Samarbete med polis, ambulanspersonal, ägare till och personal på sexbarer osv.

I de egenskaper som nämns här ovanför ingår god personaladministrationsförmåga. Det uppsökande arbetets speciella karaktär gör att det är viktigt att ta väl hand om arbetarna. Förutom välbefinnande, arbetsförhållanden och säkerhet bör ledaren se till att regler och föreskrifter efterlevs och följa upp detta. Ledaren måste till exempel emellanåt hålla uppsikt över hur långt en arbetare kan gå i arbetet med att stödja klienten och sköta dennas ärenden.

### 3.1. Utvärdering och datainsamling

Ett utdrag ur handboken (Guidelines for the evaluation of outreach work: A manual for outreach practitioners E.M.C.D.D.A): Allmänt taget kan utvärdering underlätta jämförelse av det aktuella läget med vad man inledningsvis planerade. Utvärderingen borde presentera information om varje intervention som kan bidra till att lindra de problem som är föremål för interventionen. "Utvärdering" hänvisar till den process som används för att mäta värdet eller betydelsen av något ärende, samt även resultatet av denna process. Vi har funderat över dessa definitioner av allmän karaktär i relation till uppsökande arbete. Utgående från uppgifter som presenteras i projekt i uppsökande arbete som har genomförts på olika håll i Europa har vi observerat att utvärderingsprocessen i många projekt grundar sig på ett kontinuum. Arbetarna ser utvärderingen som ett verktyg antingen för att tillfredsställa finansierare eller för att utveckla tjänsterna, som i figur 1. I spetsen av pilen till vänster är utvärderingen "utvecklad till att hjälpa människor att hjälpa sig själva och förbättra sina program genom reflekterande självutvärdering" (Fetterman et.al., 1996). I detta fall grundar sig uppsökande arbete på kollektiv utveckling och förstärkning och på förbindelser mellan arbetare, narkotikaanvändare och stödpersoner, i vilka ofta demokratiskt beslutsfattande ingår. Utvärdering kan också användas i beslut speciellt med anknytning till finansiering. Detta är viktigt i alla projekt. I spetsen av pilen till höger koncentreras utvärderingen till att berättiga och säkerställa finansiering. I detta fall koncentreras utvärderingen endast till finansierarnas frågeställningar. Det är viktigt att dessa dimensioner inte ställs mot varandra.

<-- klient/sammanslutningsbaserad finansieringsbaserad -->

Eftersom uppsökande arbete möjliggör nära kontakt till klienter, och eftersom arbetarna har speciellt goda möjligheter att skaffa information från marginaliserade grupper, har uppsökande arbete en speciell uppgift att insamla information om målgruppens levnadsförhållanden och livssituationer. Det är speciellt viktigt att datainsamlingen är systematisk. Informationen kan gälla individer, grupper, samhället eller olika förhållanden mellan dessa. Metoderna för datainsamlingen varierar enligt mål och syfte.

#### Första mötet med klienten

"Det är väldigt svårt att använda ett frågeformulär vid första mötet med en klient, eftersom de människor man möter i uppsökande arbete ofta lever ett liv utanför lagen, där hemlighållande är ett livsvillkor. Det är inte lätt att insamla pålitlig information utan en förtroendefull relation med klienten."

Intervjuer, enkäter och passiv eller deltagande observation utgör alla olika fungerande metoder. Alla uppsökare har inte fått sådan utbildning som behövs för datainsamling, men utvecklingen av systematisk undersökning och metoder för registrering är väldigt viktig. Detta främjar ett fungerande uppsökande arbete och skapar möjligheter att utveckla tjänsterna så att de möter målgruppernas behov ännu bättre.

#### • Syftena med datainsamling:

- Att främja ett systematiskt och metodiskt kompetent arbete
- Att synliggöra innehållet i och resultatet av uppsökande arbete
- Att rapportera om målgruppens situation
- Att synliggöra målgruppens levnadsförhållanden och de samhälleliga förhållanden som försämrar målgruppens välbefinnande (E.M.C.D.D.A)

Uppsökande arbete är ofta en sådan verksamhet som är svår att förklara för utomstående, särskilt när det utförs direkt från organisationen. Oberoende av om det gäller en yrkesmänniska i social- eller hälsovårdssektorn eller en person man möter genom uppsökande arbete, kan man få svara på de mest underliga frågor.



Om till exempel datainsamling har vi bifogat (Bilaga 4) ett riskanalysformulär från projektet Positive Health (PHP) i New York. Formuläret är utarbetat av Jason Farrell CEO Harm Reduction Consulting Services, Inc (HRCS))

Gruppen Correlation Data collection under ledning av EMCDDA har uppgjort ett formulär för datainsamling för organisationer och föreningar som arbetar med skadereducering. Se: [www.correlation-net.org/materials/correlation1](http://www.correlation-net.org/materials/correlation1)

## 4. Nätverksbildning och samarbete

Om organisationen som utför uppsökande arbete är känd skingras diffusa uppfattningar om uppsökande arbete och uppsökarnas roll såväl bland potentiella klienter som bland yrkesmänniskor i social- och hälsovårdssektorn.

Det händer med jämna mellanrum att någon sexarbetare som arbetarna från Pro-tukipiste träffar frågar vad vi gör utomhus, när det regnar eller är minus 20 grader. Ibland undrar klienterna om vi också arbetar dagtid, och blir förvånade när vi berättar att det hör till vårt jobb att vara ute på gatan, att vi alltså får en regelbunden månadslön för det.

Av denna orsak är ett mångsidigt samarbete med övriga aktörer av stor betydelse. Verksamhet utanför det egna arbetsområdet bidrar med både ökade kunskaper om metoder för uppsökande arbete och utvecklingen av tjänster som är behövliga för klienterna.

I Finland kontaktade polisen Pro-tukipiste och berättade om en brottsliga som rånar och misshandlar prostituerade. Polisen bad oss informera våra klienter om saken och berätta att ärendet undersöks och att man får ge ytterligare information också anonymt. Polisen gav också namnet på brottsutredaren och uppmanade kvinnorna att kontakta honom direkt om de visste något om saken eller ville göra en brottsanmälan. Vi gav informationen vidare, både till vår lågtröskeljour och ute på fältet.

Det var naturligtvis klienterna själva som fick bestämma om de skulle kontakta polisen. Vi fick höra att våra klienter som var sexarbetare var väldigt nöjda över att polisen genom uppsökarna informerade om rån och misshandel av prostituerade och på så vis varnade prostituerade för farliga kunder. Polisens tillägg om möjligheten att anonymt meddela brottsutredaren om tips med anknytning till brotten gjorde att brottsoffer också vågade göra brottsanmälan. Kvinnorna kände att polisen den här gången var på deras sida.

Brottslingarna åkte fast till slut, vilket ytterligare bidrog till att kvinnorna kontaktade polisen för att ge information. För domsluten var det av stor vikt att en del kvinnor vågade göra brottsanmälan om de brott som de utsatts för.

Samarbetet med polisen är ofta en svår och mångfacetterad uppgift. Människors förtroende för att polisen är rättvis och lagenlig inverkar på deras inställning. I många länder gör polisernas korrumpierade och våldsamma verksamhet att det är omöjligt att samarbeta. I de länder där medborgarna litar på poliserna är det bra att utarbeta ett sådant samarbete med polisen som fungerar för målgruppen.

Det är viktigt att informera polisen om fältarbete och dess särdrag. Det här gör det möjligt att arbeta i samförstånd med båda grupperna.

Polisen bör speciellt känna till:

- att fältarbetaren inte stör eller blandar sig i polisens arbete
- när polisen känner till/känner fältarbetarna eller deras organisation kan den ge fältarbetarna arbetsro
- det är bra att berätta/presentera fakta för polisen om skadereducering och möjliga effekter av denna verksamhet
- det är också möjligt att få träffa klienter som är anhållna av polisen och diskutera med dem och motivera dem

Det är inte möjligt att sköta klienternas ärenden hos polisen om det inte är enligt klientens önskemål eller behov. Arbetet underlättas också av att man introducerar väktarföretagens väktare och chefer i fältarbete och kommer överens om olika frågor med dem.

Uppsökare bör ha regelbunden möjlighet till utbildning. Det behövs mångsidig utbildning i olika människorelaterade ämnen och fenomen, som uppsökare kan möta i sitt arbete. Uppsökare och personer som arbetar med lågtröskeltjänster vet med säkerhet hur många teman och samarbetspartner som man borde ha åtminstone litet kunskap

om. Målgruppen är ofta fastställd (prostituerade, iv-droganvändare, unga...), men i praktiken är olika marginaliteter och sociala och hälsomässiga aspekter samtidigt lika aktuella. Uppsökande arbete möter inte endast klienter av en viss typ under en benämning, utan på ett helhetsbetonat sätt, precis sådan som klienten är vid tidpunkten för kontakten.

Genom introduktionsbesök och genom att delta i seminarier och utbildningar har vi möjlighet att bekanta oss med andra aktörer, vilket ofta också gör det lättare att utföra klientarbete i samarbete.

Det är alltid lättare att ordna en lämplig tjänst till klienten när man vet något om arbets sätt och grunduppgifter i den andra organisationen och när man personligen känner någon som man kan kontakta.

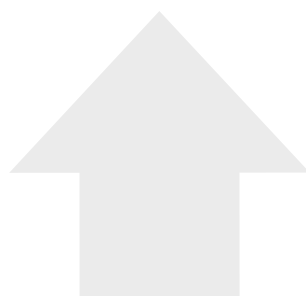
Att utbilda aktivt och erbjuda expertkonsultation gör organisationen förtroendeingivande och underlättar för våra klienter att använda sig av behövliga tjänster. I konsulteringar kommer man genast åt att diskutera de hinder som ofta har med attityd och bristande kunskaper att göra och som yrkesmänniskor kan ha när de möter marginaliserade människor, som till exempel sexarbetare eller narkotikaanvändare.

Riksomfattande nätverk med andra yrkesmänniskor underlättar informationsutbyte mellan olika organisationer och arbetsformer. Ett nätverk fungerar också som en kanal, genom vilken man kan förmedla de missförhållanden som berör den egna målgruppen och ge förslag till förbättring och dessutom försäkra sig om att också små minoriteters problem och synvinklar beaktas vid planeringen av större helheter (t.ex. nationella strategier).

Internationellt och nationellt nätverksbildande med aktörer som delar ideologin för skadereducering och lågröskeltjänster är väldigt fruktbart. Nätverksträffar, kurser och seminarier där man kan träffa andra uppsökare är ofta de enda tillfällena då man kan prata öppet om sitt eget arbete och bli förstådd utan allt för mycket förklaringar och rädsla för att bli missförstådd. Ett sådant här andningshål borde alla arbetare på varje nivå i organisationen ha tillgång till. Det borde inte endast vara några få förunnat!

En av de viktigaste uppgifterna inom uppsökande arbete är att informera samhället om marginalisering. När vi inser de risker som målgruppen utsätts för och förstår utslagningens mekanismer, blir informationen innehållsmässigt konstruktiv. För att möjliggöra att tjänsterna är tillgängliga för var och en på ett jämlikt sätt, bör vi förmedla budskapen från fältet till tjänsteproducenter och beslutsfattare. Organisationen som genomför uppsökande arbete bör vara uppbyggd så att denna princip förverkligas.

År 2009 grundades i Finland en förening för uppsökande arbete, AMET (Ammatillisen etsivän työn yhdistys), för att främja kriterierna för yrkesmässighet och god praxis inom uppsökande arbete.







# 5. Utbildning, arbetshandledning och arbetshälsa

## 5.1. Introduktion och utbildning

Utbildning för uppsökare i att utföra uppsökande arbete

I diskussioner i nätverket för uppsökande arbete inom Correlation har det framkommit att utbildningen i metoderna för uppsökande arbete varierar mellan europeiska länder gällande både innehåll och organisering av utbildningen. Organiseringen av utbildningen kan sammanfattas i tre olika kategorier:

1. Uppsökarna lär sig på eget initiativ; "arbetet lär".
2. Modellen med mästare - gesäll: de yrkesmänniskor som har arbetat med uppsökande arbete länge överför sin yrkeskunskap och sina erfarenheter till yngre arbetare.
3. Uppsökande arbete som metod ingår i en yrkesmässig grundutbildning och praktiska tillämpningar och specialkunnande inlärs på fältet.

Oberoende av hur utbildningen genomförs, bär organisationen ansvar för att skapa en modell för introduktion av nya arbetare och tillräcklig informationsförmedling inom organisationen. Organisationen ansvarar också för att erbjuda möjligheter att med jämna mellanrum byta uppgifter och gå vidare i karriären.

För att uppnå hög kvalitet på uppsökande arbete krävs kontinuerlig utbildning. Uppsökarna bör ha uppdaterad information om sin målgrupp. Det är också viktigt att man kan dela information och erfarenheter med sina arbetskamrater. Det behövs utbildning även för att leda uppsökande arbete.

Målgruppen för uppsökande arbete är i allmänhet klar. Men i praktiken är de problem som uppkommer av marginalisering väldigt mångfacetterade. När uppsökaren möter en klient möter han eller hon en hel människa med psykiska, andliga, fysiska och sociala behov. För att kunna bemöta klienten på ett helhetsbetonat sätt behövs kontinuerlig utbildning.

Utbildning är en kontinuerlig process

Det är speciellt viktigt att få uppdaterad information i följande frågor:

- vilka tjänster som finns att tillgå
- förebyggande hälsorådgivning
- lagstiftning
- mänskliga rättigheter och medborgarrättigheter

Uppsökare borde få utbildning minst en gång i halvåret. Till exempel vårdplatser, HIV-information osv. förändras hela tiden, och uppdaterad information är viktigt för att vi inte ska förmedla felaktig information till våra klienter. Organisationerna/ledarna bör också se till att ny forskning och information delas ut månatligen till exempel i «studiecirklar» eller andra liknande gruppmöten.

Det är klokt att upprätthålla nätverk och anordna seminarier med samarbetsaktörer.

- Förutom det officiella programmet är det viktigt att också få ta del av erfarenheter och känslor.
- Riksomfattande nätverk för uppsökande arbete erbjuder ett bra sätt att fokusera på uppsökande arbete som metod och ideologi oberoende av organisation eller målgrupp. Till exempel i Finland verkar ett riksomfattande nätverk för uppsökande arbete som anordnar ett tvådagars seminarium vartannat år. Förutom det nationella nätverket verkar i Finland ett nätverk för administration av uppsökande arbete, vilket sammanträder en eller två gånger per år för att fundera på utveckling av administration av uppsökande arbete.
- Om det inte inom landets gränser finns aktörer som arbetar med samma ärende eller samma målgrupp, betonas de internationella kontakterna ytterligare.
- Correlations grupp för uppsökande arbete är ett bra exempel på ett forum som erbjuder möjlighet att dela med sig av erfarenheter inom uppsökande arbete och förstå betydelsen av samhällscontext i praktisk organisering av uppsökande arbete.

Ledaren bör vara mångkunnig:

- ekonomiförvaltning
- personaladministration
- rapportering, projektadministration
- evaluering
- politiskt arbete, lobbning

## 5.2. Individuell handledning, grupphandledning och klinisk arbetshandledning

Sedan Correlation outreach-arbetsgruppens första gruppmöte är det några frågor som har varit speciellt aktuella. Det är frågor om att orka i arbetet, att bränna ut sig i arbetet och om arbetshandledning.

Uppsökare i många europeiska länder är eventuellt studerande eller stödpersonsarbetare, och deras arbetsgivare kan inte satsa tillräckligt mycket på arbetshandledning, utveckling av arbetet, utveckling i arbetet eller lönefrågor. Uppsökarna lämnas för mycket ensamma i arbete med skadereducering på områden som kan vara krävande och där brist på samhällelig uppskattning och resurser hör till vardagen.

Frågor om arbetshandledning och att orka i arbetet är också främmande som begrepp, eller betonas inte tillräckligt i många organisationer för skadereducering. För att orka i arbetet är det av avgörande betydelse hur man upplever sitt arbete, hur man samarbetar med andra och på vilket sätt man motiveras och hittar sina personliga kraftresurser för att utvecklas och orka. Den direkta respons och uppskattning från samhället som man får i arbetet är också i direkt proportion till hur väl man orkar i arbetet.

Stora förändringar, ökade resultatkrav och nya uppgifter ökar pressen på arbetsgemenskaperna. En uppskruvad arbetstakt förutsätter att man tillägnar sig ny kunskap och kontinuerligt håller sig uppdaterad. Det är vanligt att arbetarna känner stress och psykisk belastning. Förändringar i arbetslivet som sker utan förhandsinformation ökar stress och osäkerhet, bidrar till spridning av rykten och underblåser tävling och kontrollbehov bland arbetarna. I sådana fall har arbetshandledning varit, och kommer också i framtiden att vara, ett av de främsta sätten att stödja arbetarna under förändring och utveckling, då förändringen och stödet bör vara människocentrerat.

### Arbetshandledning

Det engelska ordet för arbetshandledning, "supervision", härstammar från de latinska orden super = över och videre = hålla ett öga på eller se. Bättre än begreppet supervision vore emellertid att använda termen «work counselling» (Ritva Saarelainen), som inte innefattar samma slags hierarkiska definition som supervision. Handledning i arbete bör inte innefatta bestämmande ovanifrån, eftersom detta kan begränsa eller till och med förhindra en öppen och konstruktiv dialog mellan handledaren och de handledda (jämlighet).

Syftet med arbetshandledning är att hjälpa de handledda att tillägna sig organisationens mål/vision och förstärka deras yrkesidentitet och hjälpa dem att klara av arbetsrelaterad stress och frustration. Ett kriterium för lyckad arbetshandledning kan anses vara en sådan situation, där vilken arbetsrelaterad faktor som helst tas upp till gemensam granskning i ett klimat som medger både tid och utrymme.

Arbetshandledning är alltså en metod som:

- är en del av den administrativa servicen i organisationen samtidigt som den innefattar en utbildande uppgift
- säkerställer att klienterna får högklassiga tjänster
- gör det möjligt för arbetaren att växa som människa och arbetare
- främjar yrkesmässig utveckling av arbetet

Delområden inom arbetshandledning

### **1. Administrativ**

- Den administrativa delen av arbetshandledning innefattar arbetsplanering, organisering och mjuk kontroll.
- Arbetshandledning fungerar som kommunikationskanal mellan arbetare och administration.

### **2. Didaktisk**

- Den didaktiska delen av arbetshandledning innefattar all den hjälp som arbetarna behöver för att lära sig utföra arbetet transparent, öppet, effektivt och framgångsrikt.

### **3. Stödjande**

- Den stödjande delen av arbetshandledning stöder de handledda i hantering av stress och påfrestningar som orsakas av arbetet.

Granskning av effekterna av arbetshandledning har visat klara positiva effekter på tre delområden av arbetet: ( Paunonen-Ilmonen 2001)

- Arbetshandledning inverkar på de handleddas verksamhet på så vis att det förbättras och kvaliteten på klientarbetet höjs.
- De handleddas yrkesidentitet stärks och klarnar
- I arbetsgemenskapernas verksamhet märks en klar förbättring

Målet med val av arbetshandledare kan anses vara att handledaren inte är medlem i samma organisation, utan kommer utifrån. Arbetshandledning bör anordnas minst en gång per månad, och bör behållas som en hörnsten i organisationens struktur. Om organisationen inte har råd eller möjlighet att avlöna en utomstående handledare, kan man i arbetsgemenskapen genomföra arbetshandledning enligt mentormodell, som beskrivs i följande avsnitt.

### **Att fungera som mentor-arbetshandledare**

Arbete i arbetsgrupp eller individuellt styrs av många olika föreställningar och lagar, vilka också kan användas som grundläggande argument i modellen för mentorledd arbetshandledning.

Grundläggande föreställningar på individuellt plan:

- Var och en gör sitt bästa, det som är möjligt just nu
- Var och en har förmåga och kraftresurser att fatta beslut
- Var och en har förmåga att besluta vad som är bra för honom eller henne själv
- Var och en har förmåga att bära ansvar

Grundläggande erfarenheter på gruppnivå:

- Gruppen möjliggör en förändring
- Gruppen genomför förändringen
- Gruppen deltar i förändringen
- Gruppen befäster förändringen

### **Att inleda mentorledd arbetshandledning**

I mentorledd arbetshandledning tar sig en eller flera arbetare med större erfarenhet an rollen som arbetshandledare. Denna mentor eller dessa mentorer ansvarar för handledningen genom att ställa frågor. Det går också att låta rollen som arbetshandledare cirkulera, varvid arbetarna turas om att handleda. Arbetshandledningarna bör hållas minst en timme en gång i månaden, om möjligt oftare.

**Den svenska arbetshandledningsmetoden som bygger på icke-vetande:** (Andersson)

Med icke-vetande avses arbetshandledarens utgångsläge gällande förhållningssätt och föreställningar, att arbetshandledaren inte har tillgång till arbetarens information; arbetshandledaren behöver alltid information om de saker som den handledda berättar eller låter bli att berätta om. Handledaren behöver alltid mera information om det som sägs eller lämnas osagt.

I metoden för icke-vetande är den handledda alltid i nyckelposition. Handledaren är inte expert. Om det är något som handledaren inte vet, måste han eller hon lära sig det. Arbetshandledaren försöker förstå det som de handledda pratar om, och som bör vara i fokus.

Arbetshandledaren och de handledda söker berättelsens innebörd med hjälp av frågor. Det här gör det möjligt att finna en gemensam uppfattning om lösningen på problemet och behövliga åtgärder. Det handlar om en äkta dialog, där berättelser möts, nya berättelser och betydelser uppkommer, och en förändring är möjlig.

Handledarens vilja att tåla osäkerhet är en del av icke-vetandet. Handledaren är redo att ifrågasätta sina egna antaganden. Handledaren är redo att lyssna på varje berättelse, oberoende av sina egna kunskaper.

Refererat Harlene Andersson

**Mentorledd arbetshandledning steg för steg:****1. Inledning**

Medlemmen/medlemmarna i gruppen förklarar situationen, berättelsen eller problemet, som de behöver stöd eller handledning i

**2. Utredning**

Handledaren frågar upp om detaljer, bakgrund, centrala frågor och känslor i anslutning till situationen

Öppna frågor: Vad tänker ni? Varifrån kommer detta?  
Vad betyder det här? Vad händer sedan? Hur förstår ni det här?  
Hur känns det nu? Vad har ni för plan?

Handledarens uppgift är att ge tillräckligt utrymme och tid för att svara på frågor.

**3. Reflektion**

Alla deltagare kan fritt kommentera och dela med sig av idéer och lösningar utgående från egen erfarenhet.

**4. Avslutning**

Den person som inledningsvis beskrev situationen kan kommentera den respons som han eller hon har fått och ställa ytterligare frågor eller föra frågan vidare till följande arbetare

Här följer en lista på önskemål som riktas till arbetshandledaren. Inte ens en utbildad arbetshandledare kan uppfylla alla dessa önskemål. Listan är avsedd att utgöra en referensram för arbetshandledning, för såväl handledare som handledda:

**Etik:** respektfullt uppförande och språk

**Förståelse:** vilja att förstå

**Observation:** helhetsbetonad

**Transparens:** ärlighet

**Att lyssna:** inte avbryta

**Respekt:** unik individ/berättelse

**Att ge utrymme:** var och en har rätt att tala eller tiga

**Empati:** förmåga att sätta sig in i den andras situation och ta ett steg tillbaka

**Svar:** viktigare än frågorna

**Positiv inställning:** omdefinition av frågor

**Sinne för humor:** estetik

**Förtroende:** förtroendefullhet

**Yrkesmässiga färdigheter** ”vuxen vishet”

**Demokrati:** att lyssna på alla

**Öppenhet:** det finns flera sanningar

Uppsökarna och de som arbetar med skadereducering är i behov av arbetshandledning. I uppsökande arbete möter vi människor som är marginaliserade i samhället. De problem som de möter i sitt dagliga liv är ofta djupt rotade. Som uppsökare eller ledare för uppsökande arbete är det vår plikt att bemöta dessa problem och ge tid till reflektion. I arbetshandledning har vi en möjlighet att bli bättre hörda, sedda och förstådda. I arbetshandledning har vi möjlighet att föra fram våra klienters berättelser, röster och språk i de forum där sådana beslut fattas som berör dem och oss. Vi bär själva ansvaret för vårt eget välbefinnande. Ta hand om dig själv.

Arbetshandledning erbjuder också en möjlighet till en process med personlig tillväxt. I god arbetshandledning ges utrymme för detta. Följande frågor och konstateranden utgör en konkret utgångspunkt och de kan ställas till både handledare och handledda (Lindqvist 2002):

1. Att bemöta sanningen.
2. Att inse sitt ansvar.
3. Att känna sin egen person
4. Att identifiera rätt och behövlig förändring
5. Att inse sin egen situation, utan att böja sig för den
6. Att försvara viktiga frågor
7. Vad är viktigt?

1. Vem har definierat mig?
2. Vems uppskattning eller beundran eftersträvar jag?
3. Vem försöker jag behaga?
4. Vad får mig att känna skuld?
5. Vems tillbakavisande är jag mest rädd för?
6. Har jag blivit någons räddare?
7. Vem försöker jag förändra?
8. Lever jag genom någon annan/några andra?
9. Hur bestämmer jag mina egna gränser?

### 5.3. Arbetshälsa och en stödjande arbetsmiljö

Arbetshälsa, att orka eller bli utmattad, är resultatet av flera olika samverkande faktorer. Vi lever inte i ett vakuum utan som en del i vårt samhälle, och i vårt eget liv ingår också olika perioder. Här följer en lista på faktorer, som oundvikligen inverkar på hur jag upplever mitt arbete och hur olika faktorer inverkar på mig som arbetare:

- min yrkesmässiga färdighet och mitt kunnande
- arbetserfarenhet och allmän livserfarenhet
- arbetsgemenskapens situation (konfliktfylld, likgiltig, stödjande)
- min egen personliga livssituation (är något på gång, som tar mycket tanke- eller känslomässig energi)
- mitt hälsotillstånd
- mina närståendes inställning till mitt arbete
- organisationens situation (är resurserna tillräckliga och säkra, ledningen)
- klienternas situation
- klienternas ställning i gruppen/samhället
- allmän inställning till mitt arbete (respektfull, neutral, ifrågasättande);
- till exempel uppsökande arbete, är det:
  - konstigt och olönsamt
  - konstigt men nyttigt
  - mystisk och exotisk ockultism
  - ingenting speciellt, ett jobb bland andra
  - en arbetsmetod som kräver yrkesmässigt specialkunnande

#### Speciella risker i uppsökande arbete

1. Det är betungande att hela tiden påminna om någonting, som ingen vill höra. Det är svårt att få finansiering till uppsökande arbete, och när man får något uppsätts sådana mål som ofta strider mot ideologin för uppsökande arbete:

~~~~~▶ Vi lever inte i ett vakuum, utan vi är en del av vårt samhälle. Uppsökande arbete riktar sig nästan utan undantag till sådana människor och fenomen, som finns i samhällets marginal och inte är bekanta för den dominerande kulturen. Organisationer och personer som utför uppsökande arbete påminner sitt eget samhälle om någonting, som hela tiden förekommer, men vars existens man antingen vill förneka eller glömma. I den dominerande diskussionen är de människor som vi arbetar med problem, hot och offer. Förväntningarna utifrån på resultaten av uppsökande arbete går i den här stilen: "Lös problemen och rehabilitera så många som möjligt tillbaka (!) till samhället, minska de skador som förorsakas övriga medlemmar i samhället och hjälp offren."

~~~~~▶ Politisk verksamhet i arbetet för klienternas rättigheter leder sällan till genombrott eller stora vinster.



**2.** I de flesta länder har uppsökande arbete inte status av yrkesmässig arbetsform. Det här innebär att det inte finns någon yrkesmässig utbildning för uppsökande arbete och att det inte utformas någon praxis i organisationerna för ledning och resursallokering för uppsökande arbete.

~~~~~> Uppsökande arbete är en krävande arbetsform, som skulle behöva yrkesmässiga lösningar och systematisk utveckling. Nu inlärs uppsökande arbete på fältet enligt principen för gesäll-mästare. Det är mycket sällan som ens den egna organisationen styr och leder det uppsökande arbetet.

~~~~~> Tillspetsat: uppsökarna lämnas alltför ofta ensamma och får klara sig med det stöd som de får av varandra.

**3.** Ute på fältet skyddas uppsökande arbete inte av synliga strukturer för yrkesmässighet.

~~~~~> Alla uppsökare får skapa sina yrkesmässiga strukturer med egna krafter, eftersom de inte har kontor eller uniformer som betecknar sådana. De måste veta vad de gör, varför de gör det och hur de gör det de gör. Den egna organisationen måste skapa dessa gränsdragningar och stödja arbetarna att hålla sig inom dem. Belastningen ökas också av att fältarbetaren måste vinna klientens förtroende på nytt varje gång; klienten kan när som helst avbryta kontakten utan förklaringar eller motiveringar.

**4.** Uppsökaren hör historier och ser livsöden som ofta är sorgliga, orimliga och tröstlösa.

~~~~~> Våra klienters sorger och omöjliga situationer berör oss trots att detta är vårt arbete. Speciellt belastande är det att en del av dessa omöjliga situationer kunde förhindras eller ställas tillrätta om våra klienter bemöttes jämligt som övriga medlemmar i vårt samhälle.

**5.** Det är svårt att beskriva arbetets innehåll för närstående. Det finns också en risk att man fjärmars sig från sina egna sociala kontakter.

~~~~~> Närstående kan tycka att uppsökande arbete är ett farligt jobb som man inte borde göra. Fortsatt tvivel på arbetets nödvändighet/meningsfullhet och en önskan om att uppsökaren ska byta till "ett ordentligt jobb" kan fjärma arbetaren från civila relationer (familj, vänner). Också sådant som man hör och ser i arbetet kan leda till att uppsökaren ofta förhåller sig annorlunda till saker än vad som är allmänt, och inte längre upplever sig tillhöra samma sociala omgivning som tidigare. Istället uppstår känslan av att det bara är kollegerna som kan förstå mig i arbetsfrågor och som människor. Det är inte ovanligt att familjen inte godkänner den här typen av arbete, utan ser det som ett stöd till olaglig och avvikande verksamhet som närmast borde vara föremål för tvångsåtgärder. Den egna familjen kan också vara orimligt oroad över risker i anslutning till arbetet. Det är inte heller ovanligt att familjen är rädd för att den som arbetar med målgrupper med riskbeteende utsätter familjemedlemmarna för risk att smittas av någon sjukdom.

## Hur minskar man riskerna?

På individuellt plan:

- Lär dig att skilja på små och stora saker. Mitt i ett kaos är det ibland svårt att se skogen för alla träden.
- Iaktta klienternas livsmiljö och din arbetsmiljö ur ett vidare perspektiv. Du kan inte lösa alla problem. Verksamheten har sina gränser.
- Analysera ditt arbete och identifiera dina personliga risker och de risker som ingår i uppsökande arbete.
- Gå alltid igenom arbetsdagens händelser. Var medveten om vad som har hänt och vad som kräver fortsatta åtgärder.
- Lär dig ett naturligt sätt att berätta om ditt arbete för utomstående. Om någon kritiserar ditt arbete, stanna inte kvar i inofficiella sociala situationer för att tvista om huruvida ditt arbete är berättigat eller inte. Konstatera lugnt att man kan ha olika åsikt om saken, och att du just nu inte arbetar utan är ledig.
- Ta hand om ditt privatliv. Arbete är bara arbete. Livet måste levas!!

På organisationsnivå

- Organisationens bakgrundsideologi bör vara transparent och klar också för arbetsgruppen. Genom att stå för sin ideologi förstärker organisationen sitt stöd till uppsökande arbete.
- Organisationen ansvarar för resurserna: administration, tillräcklig arbetskraft, arbetshandledning, arbetsskydd, utbildning och uppdatering av information, möjligheter till nätverksarbete osv.
- Organisationen måste skydda sina arbetare mot press utifrån (offentlig diskussion, lokala konflikter osv.). Den enskilda arbetaren får inte lämnas ensam att försvara sitt arbete och dess berättigande. Det är organisationens skyldighet att försvara och motivera uppsökande arbete för beslutsfattarna.

**Slutligen:**

**VÅRT ARBETE;  
DERAS LIV**

## Bilaga 1: Utbildningsprogram för uppsökande arbete för personer med högskoleexamen (30 ECTS studiepoäng)

Denna studiehelhet har utarbetats i samarbete mellan Oslo universitet och Rusmiddelstatens kompetansesenter (informations- och kunskapscenter på Oslo stads missbrukarenhet).

### 1. Inledning

Uppsökande arbete har utgjort ett delområde inom norskt socialarbete sedan slutet av 1960-talet. Arbetet indelas huvudsakligen i olika fältarbetsgrupper som en del av kommunala tjänster. Traditionellt har dessa organ specialiserat sig på arbete med ungdomar som utsätts för olika slag av risker. De flesta organ inom uppsökande arbete i Norge koncentrerar sig på specialiserad förebyggande verksamhet. Tidigare har man inte i större omfattning sammanställt erfarenheter från olika delar av Norge, strukturerat inskaffad information eller synliggjort denna verksamhet som ett separat grepp för förebyggande drogarbete bland unga.

Den senaste tidens fokusering på förebyggande verksamhet, med prioritering av ungdomsarbete i allmänhet och drogarbete som specialområde, har gjort det nödvändigt att presentera och synliggöra det uppsökande arbete som riktar sig till unga. Idag har närmare 80 av länen i Norge grundat sådana här tjänster som en del i programmen i arbetet mot droger. Cirka 300–400 fältarbetare verkar i nuläget i kommuner och städer i Norge.

### Målgrupper

Den främsta målgruppen utgörs av fältarbetare, som redan nu utför uppsökande arbete i Norge, Sverige och Danmark. Övriga grupper är personer inom barnskyddet som arbetar med unga som utsätts för risker och personer som arbetar inom skol- och ungdomsväsendet. Också personer som arbetar med uppsökande verksamhet inom privata organisationer kan söka till utbildningen.

### Inträdeskrav

Studierande bör ha genomgått minst treårig högskoleutbildning, där hälso-, social- eller pedagogistudier ingår. Studierande som har kortare utbildning, universitetsexamen eller tillämplig arbetserfarenhet kan också söka till utbildningen.

### Grundläggande ram

Studiehelheten är ett fortbildningsprogram om 30 studieveckor i uppsökande arbete. Utbildningen tar ett år, uppdelat i två terminer. I en termin ingår 20 studiedagar, som är uppdelade i fem stycken fyra dagar långa seminarier. Utbildningen är skraddarsydd för att vara deltid, så att studierande kan kombinera arbete och studier. I programmet ingår både teori och praktik och det utgår från samarbete mellan lärarna och arbetare som har praktisk erfarenhet. Tillsammans med utbildningsledaren ansvarar de för organisering av och yrkesmässigt innehåll i programmet. Fyra av seminarierna hålls vid Oslo universitet. Ett seminarium hålls i ett hotell utanför Oslo, under vilket lärare och studierande bor och arbetar tillsammans.

### 2. Mål

Det främsta målet är att öka kunskaper och färdigheter inom området genom gemensamt, helhetsbetonat och systematiskt arbete. Studieprogrammet garanterar en systematisk och yrkesmässig kvalitet som utgår från relevanta teorier och praktiska erfarenhet i utbildning av personer som utför uppsökande arbete. Programmet ökar kunskap

som grundar sig på gemensam praktisk erfarenhet och färdigheter som tillägnas på fältet, och förenar denna med aktuell forskning, vedertagna teorier och metoder inom den sociala sektorn och närliggande branscher.

Genom föreläsningar, grupparbeten och anteckningar om egna erfarenheter synliggör de studerande sitt eget arbete och förenar det med andra uppsökares erfarenheter och litteratur om området.

För att utveckla praktiska färdigheter om uppsökande arbete med unga, använder man sig i studieprogrammet av grupper, rollspel, video och handledning under seminarier. Detta gör det möjligt att utveckla sina praktiska färdigheter på centrala områden, som i att skapa kontakt, arbeta i team och att motivera.

Studieprogrammet stärker speciellt tonvikten på yrkesmässigt innehåll i specialiserat förebyggande arbete.

### **3. Innehåll**

#### **Ämnen**

- Historia, metoder och särdrag i uppsökande arbete
- Att skapa kontakt i fältarbete (färdighetsutbildning, video)
- Metoder för dialog, motivation och förändring (färdighetsutbildning)
- Teori i att motverka utslagning, etniska och könsrelaterade synvinklar
- Unga och utslagningsprocesser
- Rapportering om uppsökande arbete
- Samarbete/Arbete med grupper/Från ung till ung

#### **Övning**

Den studerande genomför sin praktik på arbetsplatsen. Under studieprogrammets praktikperiod kan den studerande pröva teorier och nya färdigheter och integrera dessa i sitt arbete. Arbetsgivaren och den studerande ansvarar för att arbetet erbjuder möjligheter att utveckla attityder och färdigheter som anknyter till studieprogrammet.

#### **Undervisning och studiegrupper**

Studieprogrammet grundar sig på en kombination av seminarier, internetundervisning och lokala studiegrupper. Universitetet möjliggör diskussionsgrupper och undervisning på internet. På detta vis kan alla studerande oberoende av geografiskt läge delta i diskussionsforum och undervisning.

Mera information: [henning.pedersen@rme.oslo.kommune.no](mailto:henning.pedersen@rme.oslo.kommune.no).

## Bilaga 2: Den första bostadslösa unga i Second Life, holländsk nätpublikation om hemlösa.

Hur man arbetar med uppsökare och volontärer i virtuella projekt i uppsökande arbete. (Pjer Vriens, interventionsplanerare, Rotterdam Rijnmonds kommunala hälsovårdsverk).

Virtuella forum har blivit populära bland svårnådda målgrupper. Därför skulle många serviceproducenter vilja nå sin målgrupp direkt via internet. Men denna verksamhet begränsas av brist på ekonomiska resurser och behövlig information. Vad gör du, när du möter en hemlös ung i Second Life?

Några mindre aktörer i flera europeiska länder har redan inlett uppsökande arbete på internet. I Belgien startade Boysproject och Adzon ett internetförsök som riktade sig till manliga sexarbetare. Det brittiska Working Men's Project och det holländska projektet Amoc är också föregångare inom virtuellt uppsökande arbete med låg tröskel. Med tanke på särdragen i internetbaserat förebyggande av HIV och könssjukdomar utvecklades riktlinjer, instruktioner, nya metoder och strategier. Vissa projekt verkar ha uppnått goda resultat i uppsökande arbete bland sexarbetare, homosexuella män och unga i speciella risksituationer. Men internetprojekt är inte alltid ofarliga. Felaktiga strategier kan skada hela yrkesgruppen.

Av uppsökare, likställda stödpersoner och volontärer som arbetar på internet krävs stor yrkesmässighet och kvalitetsstandarder för arbete mot HIV. Lämpliga arbetare och volontärer bör få utbildning i uppsökande arbete. Praktikperioden utgörs av övervakade sessioner i uppsökande arbete. Om det kan konstateras att arbetaren eller volontären inte är lämplig för projektet, ger man förslag om en lämpligare uppgift i organisationen.

Om arbetaren eller volontären arbetar hemma eller på annat sätt utanför arbetsplatsen, behövs ytterligare instruktioner och eventuellt extra övervakning av arbetet på internet.

När uppsökare deltar i chatforum eller andra nätforum bör de först observera vilka kommunikationssätt och normer som gäller. Uppsökaren presenterar sig som serviceproducent, förklarar sin uppgift, uppmuntrar chattare att titta på profilen för uppsökande arbete och erbjuder möjlighet att med Instant Message ta kontakt för en individuell session. På chatforum som använder Instant Message-teknologi bör uppsökaren låta klienterna ta initiativet. Uppsökaren får aldrig på eget initiativ kontakta klienten.

Det bör undersökas hur effektiva och nödvändiga de här strategierna är. Vi behöver också interventionsstrategier som grundar sig på sådana bevis som kan övertyga våra ledare och styrelser om att de målgrupper som traditionellt uppsökande arbete inte når behöver mera nättjänster. Vi bör uppdatera våra kunskaper om ramar och nya tekniska möjligheter på internet som serviceproducenterna kan använda sig av. Framför allt bör vi vara kreativa, vilket följande nyhet gör oss påmind om:

© [http://www.boingboing.net/2006/12/05/homeless\\_kid\\_in\\_seco.html](http://www.boingboing.net/2006/12/05/homeless_kid_in_seco.html),  
© Street News Service: [www.street-papers.org](http://www.street-papers.org)

### Bilaga 3: Hur kan man utnyttja mobiltelefon i hälsorådgivning med låg tröskel (Finland)

Mobiilivinkki är en sms-tjänst som riktar sig till klienter som använder lågtröskeltjänster. Den fungerar anonymt, kräver ingen registrering och är kostnadsfri för klienterna. Tjänsten mobiilivinkki har fungerat i huvudstadsregionen i Finland sedan år 2005 i augusti och utvidgas under år 2010 till att omfatta hela landet. Antalet användare av tunga droger uppskattas i Finland uppgå till cirka 14 500 - 19 000. (S. Törmä, 2009).

Den centrala uppgiften för Mobiilivinkki är att informera klienter vid lågtröskeltjänster om öppettider och kontaktinformation till de hälsovårdstjänster som står till förfogande. Med hjälp av Mobiilivinkki nås klienterna väl. För att förebygga spridningen av smittsamma sjukdomar som är dyra att behandla, som till exempel C-hepatit och HIV, borde klienter vid lågtröskeltjänster effektivt informeras om de hälsovårdstjänster som de behöver.

Från tjänsten Mobiilivinkki får man hälsorådgivningsmaterial via sms, till exempel genom att använda sökordet C-hepatit får klienten tre meddelanden, där man berättar om hepatit, hur smittan sprids, symptom, hur man förebygger spridning och behandlar.

#### Hur Mobiilivinkki fungerar

Genom att skicka ett sökord till nummer 18182 får man inom några sekunder ett svar i mobilen i form av ett sms. Meddelandetraffiken sker automatiskt utgående från data som har inmatats i servicesystemet. För närvarande (mars 2010) innefattar systemet över 300 sökord i sju olika kategorier. Information fås om följande ämnen: kontaktinformation; inlednings- och instruktionsmeddelanden; ämnen; injektion och användning; smittor och sjukdomar; rådgivning och första hjälp. För klienten är tjänsten kostnadsfri, kräver inte registrering och fungerar 24/7.

#### Hur Mobiilivinkki har tagits emot

Användningen av tjänsten har ökat årligen. På grund av datatekniska problem har statistik för år 2008 endast fåtts för tiden juni–december, vilket gör att siffrorna är låga.

|     | kvartal 1 | kvartal 2 | kvartal 3 | kvartal 4 | Sammanlagt |
|-----|-----------|-----------|-----------|-----------|------------|
| Sms | 831       | 1234      | 964       | 912       | 3914       |

Figur 1 visar antalet sms årligen till Mobiilivinkki

Enkäter som gjorts om tjänsten Mobiilivinkki bland klienter vid hälsorådgivningsstationer visar att det finns ett klart behov av tjänsten. Det är lätt att använda sms och tjänsten har blivit en bestående del i många olika delkulturer. Undersökningarna pekar också på att det även i fortsättningen finns användningsändamål för budskap som grundar sig på sms. Mobilen är nästan alltid med och oftast också påslagen. På så vis uppnås en kontinuerlig online-status. Av denna orsak kunde man tänka att mobiltelefonen är det allra mest demokratiska mediet också när det gäller att nå klienter vid lågtröskeltjänster. Det var ursprungligen föreningen Elämä On Parasta Huumetta ry i samarbete med A-klinikstiftelsens hälsorådgivningsstation Vinkki som utvecklade Mobiilivinkki. Föreningens syfte är att erbjuda förebyggande drog arbete ur barns och ungdomars perspektiv. Mera om EOPH på <http://www.eoph.fi>

Fortsatt utveckling och implementering av tjänsten Mobiilivinkki sker inom projektet Mobiliapuhanke (2009–2013), som finansieras av Raha-automaattiyhdistys (RAY).

Samarbetspartner i projektet är A-klinikstiftelsen, Helsingfors Diakonissanstalt, Aidsstödcenter, Pro-tukipiste och Brottsofferjouren. Under tiden för projektet kommer man att tillägga kontaktinformation till samtliga hälsorådgivningsstationer i Finland till tjänsten. Nya tjänster kommer att vara grupptjänster som till exempel kämpargrupper, tjänster som riktar sig speciellt till vissa klientgrupper samt olika slag av nyhetsgrupper.

## Bilaga 4



## POSITIVEhealthPROJECT

SEP/ESAP RISK ASSESSMENT

1. Hur fick du höra om programmet SEP/ESAP?

- Av en vän
  - Av en PHP-aktör
  - Av en uppsökare
  - Av en släkting
  - På internet
  - Från en annan organisation
  - Från en annan källa
- 

2. Hur hörde du om projektet PHP?

- Av en vän
  - Av en PHP-aktör
  - Av en uppsökare
  - Av en släkting
  - På internet
  - Från en annan organisation
  - Från en annan källa
- 

3. Vilka ämnen använder du intravenöst?

- Heroin
  - Kokain
  - Metamfetamin
  - Hormoner
  - Steroider
  - Buprenorfin
  - Annat, vad?
- 

4. Hur länge har du brukat intravenöst?

- 1 – 3 månader
  - 3 – 6 månader
  - 6 – 9 månader
  - 9 – 12 månader
  - 1 – 2 år
  - 2 – 3 år
  - Hur många år exakt?
- 

5. Hur ofta injicerar du per dag/vecka/månad?

- \_\_\_\_\_ gånger per dag
  - \_\_\_\_\_ gånger per vecka
  - \_\_\_\_\_ gånger per månad
-

6. Var på kroppen injicerar du?

- Mainline
  - Armvecket
  - Händer/armar
  - Ljumskar
  - Hals
  - Fotsulor
  - Skinkor
  - Underben
  - Annat ställe, var?
- 

7. Erbjud klienten:

- Demonstration av trygg injicering
  - Rena redskap
  - Information om trygg injicering
  - Information om hälsorådgivningsstationer
- 

8. Hur gör du dig av med använda sprutor och nålar?

- SEP-ställe
  - ESAP-ställe
  - I säkerhetskär!
  - I avloppet
  - I papperskorg
  - Annat ställe, var?
- 

9. Känner du till din HIV-status?

- Positiv
  - Negativ
  - Vet inte
  - Vill inte berätta
  - Annat
- 

10. Känner du till din C-hepatitstatus?

- Positiv
  - Negativ
  - Vet inte
  - Vill inte berätta
  - Annat
- 

11. Vilka är dina främsta behov just nu?

- Mat
  - Kläder
  - Tak över huvudet
  - Hälsovård
  - Avgiftningsbehandling
  - Rena injektionsverktyg
  - Annat, vad?
-



## Bilaga 5

Uteseksjonen<sup>1</sup>, Oslo:

Bergsbestigare har sina egna lagar, kustbefolkningen havets lagar. Nu har uppsökare sina egna regler:

### FÄLTREGLER\*

- **BEGE DIG INTE UT PÅ FÄLTET UTAN FÖRBEREDELSE**

Det är alltid bättre att bege sig ut på fältet med en klar avsikt. Diskutera mål och planer med dina kolleger, och anteckna i din fältdagbok. Bestäm vem som bär ansvar och hur ni delar på uppgifter och roller. Om det handlar om svåra situationer, kan ni försöka torrträna i förväg. Också världsmästare måste träna (de tränar i själva verket rätt så mycket).

- **BERÄTTA EXAKT VART DU ÄR PÅ VÄG**

Se till att ditt syfte är antecknat i din fältdagbok och att du kan nås av dina kolleger. Om du är ute på en längre tur, kontrollera läget med dina kolleger och aktuella samarbetsparter. Det är över huvud taget bra att de andra känner till hur krävande din uppgift är och att du kan nås vid problemsituationer.

- **RESPEKTERA DIN OMGIVNING**

Även om du känner dig trygg, kom ihåg att vad som helst kan hända. Kom ihåg uppbackning och säkerhet. Vi är snarare ute i Gandhis än i Rambos ärende. Undvik och dra dig undan hotande eller våldsamma situationer... det handlar inte om att vara feig! Om situationen hotar ditt liv eller din hälsa, kontakta omedelbart polis och eller nödnummer.

På fältet är det viktigt att visa respekt för målgruppen. Diskutera innan du börjar föra fram dina åsikter. Utgå inte ifrån dina egna observationer. Berätta vem du är och vad du håller på med. Respekt och öppenhet spränger gränser.

- **UTRUSTA DIG VÄL**

Ha behövliga broschyrer och nödvändig information nära till hands, liksom rengörings- och återupplivningslappar, rena injektionsverktyg (fem-pack), kondomer och glidmedel. Försäkra dig om att du har behövliga telefonnummer och kontaktuppgifter. Ha din mobil och anteckningsbok nära till hands. Förbered dig på att möta akuta kriser eller obehagliga situationer. Du kan inte undvika dem men du kan förbereda dig inför dem.

- **LYSSNA PÅ ERFARNA YRKESMÄNNISKOR OCH REPRESENTANTER FÖR MÅLGRUPPEN**

Försök fördjupa din vetskap och erfarenhet genom att diskutera med kolleger och representanter för målgruppen. Du kan aldrig veta för mycket! Utnyttja andra fältarbetares erfarenheter. Praxis i anslutning till nödtjänster finns till för din säkerhet. Andras kunskaper och färdigheter är till din hjälp i en krissituation.

- **STUDERA SOCIALSERVICESYSTEMET OCH LÄR DIG ANVÄNDA DET,**

---

1 Uteseksjonen is an outreach service in Oslo targeting youth and young up to the age of 25 years. Using street-based outreach social work as a method, uteseksjonen was the first norwegian outreach service when it was established back in 1969. Uteseksjonen is part of the City of Oslo, Drug and alcohol addiction services, and the early intervention and selective prevention is part of the main approach. The outreach service has 27 employees, 24 are directly involved in the outreach work – all professional social workers of whom many have post graduate educational degrees.

## AND USE IT

Lär dig att använda tjänster som erbjuds, för vi kan inte göra allt själva. Det finns utmärkt hjälp till förfogande, och vår främsta uppgift är att utnyttja den. Besök olika inrättningar och organisationer, så att du får en allmän uppfattning om den hjälp som erbjuds. Ta reda på, fråga och rota. Dela med dig av informationen till dina kolleger.

### • ÅK ALDRIG UT ENSAM

Säkerhet framför allt! Åk alltid ut parvis. Om ni måste skiljas åt, kom överens om var och när ni ska träffas. Låt aldrig ditt par försvinna ur ditt synfält! Om situationen är farlig, dra dig undan. Din och dina klienters säkerhet kommer i första hand. Det är inte försvarbart att leka Rambo.

Håll er tillsammans på gatan. Om ni inte kommer överens, dra er ur situationen. Att tala med ditt par kan hjälpa dig att få en överblick av olika alternativ och hitta lösningar.

På så vis kan klienten genom er se situationen i ett nytt perspektiv.

### • AVLÄGSNA DIG I TID; ATT DRA SIG UR ÄR INGET ATT SKÄMMAS ÖVER

Om du inte är herre över situationen, dra dig ur den och/eller larma polis eller annan samarbetspartner. I yrkesmässighet ingår att känna sina egna gränser. Gå igenom situationen efteråt och försök lära dig något av den.

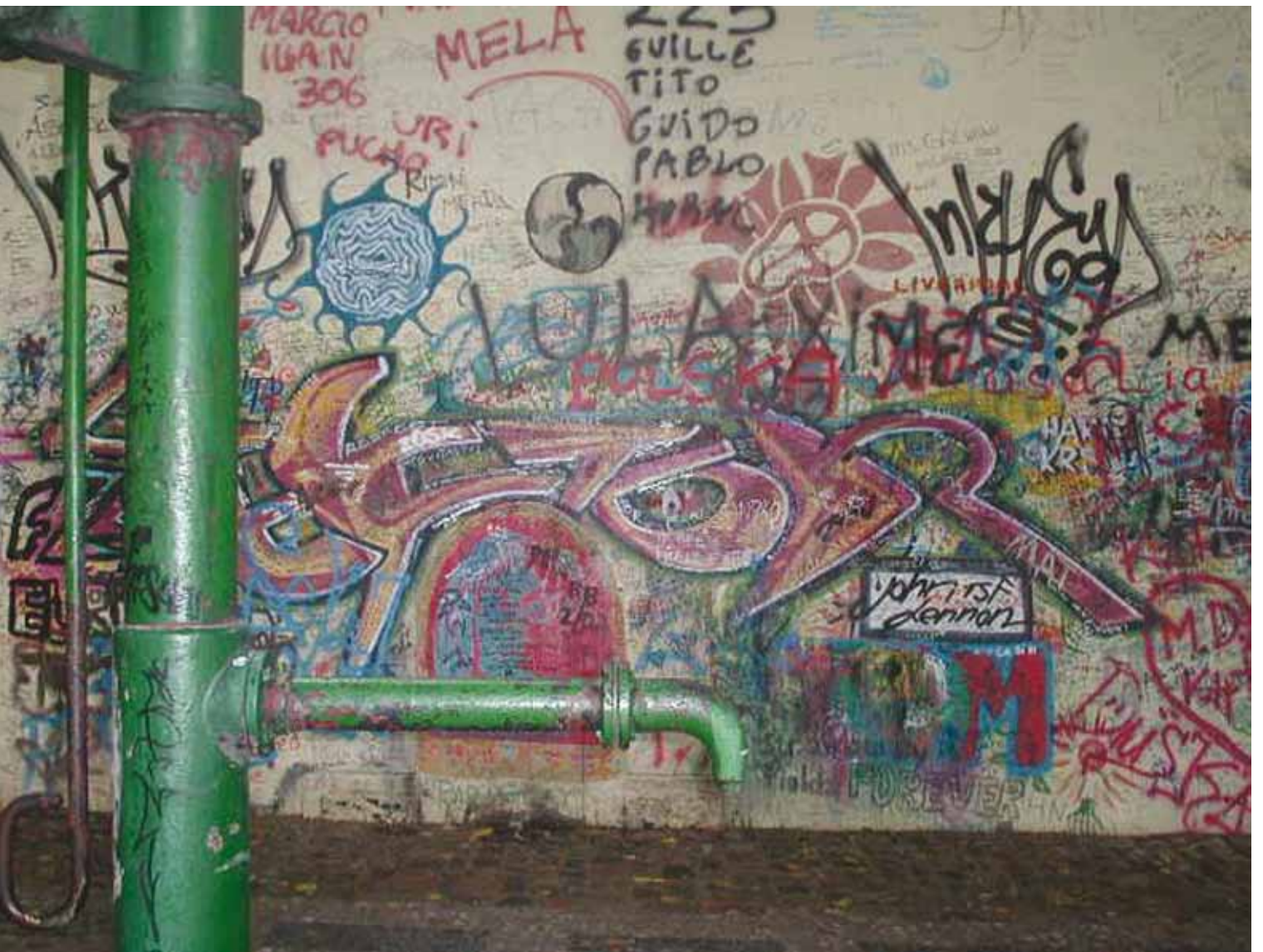
### • SPARA DINA KRAFTER, BRÄNN INTE UT DIG, TÄNK IGENOM SITUATIONEN, HÅLL DIG UPPDATERAD, LÄS FACKLITTERATUR.

Vi behöver dig i fältarbete även i fortsättningen! Försök inte rädda världen på en dag. Ge dig själv tid att gå igenom det du har upplevt, så att du hittar rätt balans mellan känsla och förnuft. Det bästa sättet att utveckla uppsökande arbete är genom situationsspecifik och yrkesmässig diskussion. När dina egna kunskaper inte är tillräckliga, skaffa dig mera kunskaper. Slipa din yrkesskicklighet tillsammans med dina arbetskompisar.

Dina arbetskompisar behöver din omsorg, ditt tålamod och din respons lika mycket som du behöver deras.

Utseksjonen in Oslo, 2000: Børge Erdal, Carl Thomas Skalleberg & Marianne Otterstad

\*Ny uppdaterad version, Juli 2003.



## Litteraturhänvisningar

European Monitoring Centre for Drugs and Drug Addiction (2001) Guidelines for the evaluation of outreach work: A manual for outreach practitioners, E.M.C.D.D.A, Lisbon.

Granfelt, Riitta Granfelt, Riitta (1998) Kertomuksia naisten kodittomuudesta. Helsinki: Suomalaisen Kirjallisuuden Seura.

Harlene Andersson (1997) conversation, language and possibilities. A post-modern approach to therapy. Basic Books New York

Lifeline Project Web page (2006) UK

Lindqvist Martti (2002) luentomuistiinpanot

Mikkonen Mika (2003) tyonohjauskoulutus lopputyö

Paunonen- Ilmonen Marita (2001) Tyonohjaus: toiminnan laadunhallinnan varmistaja WSOY, Suomi

Sielunhoidon aikakauskirja nro 13 tyonohjaus, Kirkon koulutuskeskus 2001

Rhodes, Tim (1996) Outreach work with drug users: principles and practice, Council of European Publishing.

Saarelainen Ritva (1999), Kun suora tyonohjaus suomeen tuli, A-klinikkasaatio

Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry (2007) Arki, arvot, elämä, etiikka - Sosiaalialan ammattilaisen eettiset ohjeet

Zotow, Sirpa (2003) Henkilökohtainen haastattelu, Helsinki

Lie, Gro (1981) Gatelangs (Walking the Streets), Oslo: Universitetsforlaget (Norwegian University Press).

Norges offentlige utredninger (Norwegian Public Reports), (NOU) (1980) Oppsøkende barne- og ungdomsarbeid (Outreach Child and Youth Work).

Svensson, N, Husebye, T (2003) Outreach work with young people, young drug users and young people at risk, emphasis on secondary prevention, Pompidou Group, Council of Europe, Strasbourg, France.

Ernst Buning (1993) Outreach work with drug users, an overview, The international journal of drug policy, 1993/4

Borge Erdal Edit (2006) Ute/Inne, oppsøkende sosialt arbeid med ungdom/Outreach social work with young people, Rusmiddelstatens Kompetansesenter, Oslo Norway, Gyldendal AS

This outreach manual is a result of discussions and findings of the Correlation expert group on outreach methodologies and has been edited by A- Klinikasäätiö and Pro-Tukipiste, Finland.

The manual highlights outreach from all kinds of angles – from theories and backgrounds regarding outreach to management aspects, from practical experiences to the working environment. The information is illustrated by various practical experiences.

The expert group on outreach has worked in the framework of the European network Correlation, which is addressing a broad range of issues in the area of social inclusion and health. For more information, please see:

[www.correlation-net.org](http://www.correlation-net.org)



Neither the European Commission nor any person acting on its behalf is liable for any use of information contained in this publication.

