

ОТВОРИ ВРАТАТА!



Ръководство за работа с ключови
сътрудници от групите
с рисково поведение

Фондация
"Инициатива за здраве" 2005



Фондация „Инициатива за здраве“ е неправителствена организация, работеща за намаляване на щетите сред инжекционно употребяващите наркотици, основана през 1997 г. От 1999 г. фондацията осъществява програма за превенция на ХИВ и други кръвно-преносими инфекции сред хората, които са зависими от наркотици и не са включени в лечебни програми. Програмата се осъществява на територията на София и включва аутрич-дейности, обмен на игли и спринцовки, разпространение на презервативи, насочване към подходящо лечение, консултиране и здравно обучение, разпространение на здравно-образователни материали, кръвно тестване на терен. Дейностите на фондацията включват специализирани модули за специфични групи като сексуални работници и ромска общност.

В началото на 2003 г. стартира международният проект Рискнет, осъществяван в България от Фондация „Инициатива за здраве“, с финансовата и методологическа подкрепа на Population Services International. Целта на проекта е подобряване на дейностите по ХИВ-превенция сред групи с рисково поведение, чрез ангажирането на техни представители. В проекта участват организации, които работят по подобни програми в пет държави в Югоизточна Европа. На свои годишни срещи организациите, включени в Рискнет мрежата, определят начините и стъпките при набирането, мотивирането и контрола при работата си с представители на целевите групи. Условиата във всяка едно от страните, ситуацията и контактите с представители на целевите групи са различни, което определя и спецификата при работата с тях. Необходимостта от създаване на подобно ръководство, базирано върху практиката на „Инициатива за здраве“, се наложи поради разрастване на Рискнет мрежата, липса на опит за работа с представители на целевите общности, увеличаващ се брой аутрич-работници. От друга страна, бързо променящата се картина в употребата на наркотици наложи модела на използване на сътрудници от общността като особено подходящ за ефективно достигане до групата.

Програмата за работа с ключови сътрудници се осъществява както сред традиционните целеви групи на фондацията - инжекционно употребяващите наркотици и сексуалните работници - така и сред някои нови групи, достигнати в рамките на проект Рискнет - мъже, които предлагат платени сексуални услуги на мъже, и лица, близки до общността на сексуалните работници.

В това ръководство ще се опитаме да представим предизвикателствата да се работи с представители на целевите групи, както и да обобщим опита ни, основан на практиката. Нашето желание е да подпомогне професионалистите, които тепърва ще се срещат с трудностите да работят по този модел, но ще вкусят и от успехите на работата си.

ВЪВЕДЕНИЕ

В началото на двайсет и първото столетие един от сериозните проблеми, пред които се изправя светът, е СПИН. Превенцията на ХИВ/СПИН в последните години почти се превърна в наука. Създават се различни програми, чиято цел е максимално да достигнат до групите, към които са насочени, и да повлияят тяхното поведение. До преди няколко години беше популярен терминът „рискови групи“ по отношение на ХИВ/СПИН. С него се характеризираха определени общности, чиито характеристики и поведение като цяло водят до повишен риск от предаване на инфекцията. Например, проституиращите жени и мъже, поради тяхната висока сексуална активност с многобройни партньори; употребяващите инжекционно наркотици, поради ползването на чужди игли и спринцовки и високия риск от заразяване по кръвен път; хомосексуалните мъже, поради високата рисковост на сексуалните практики; етническите малцинства, в случаите, когато те са маргинализирани, слабо образовани и с труден достъп до здравни услуги; лицата, намиращи се в местата за лишаване от свобода, поради пренаселеността и свързаните с нея рискови практики; и други. Практиката на превантивните програми показва, че етикетването на една група като рискова води до задълбочаване на нейната маргинализация, от една страна, а от друга страна създава чувството за неуязвимост у хората, които не принадлежат към никоя от изброените общности. Това снижава тяхната препазливост, а за съжаление неуязвими хора няма. Типичен пример за това е картината на зараземостта в България, където големият процент от заразените не принадлежат към никоя „рискова група“. Ето защо се наложи да се говори по-скоро за рисково поведение - то може да бъде присъщо на всеки. Да имаш рисково поведение означава да правиш необезопасен секс, особено при

нископрагов подход, който се основава на неинституционализирано и приемащо отношение. Аутрич работниците са най-близките до целевата група служители, те са свързващо звено между нея, социалните институции и обществото. Нерядко самите те са представители или бивши представители на целевата група - тогава контактът с групата е най-естествен и помага за достигането до максимален брой хора.

Аутрич работата е организирана по следния начин: екипът идентифицира места, които са често посещавани от целевата група и с нейна помощ определя най-подходящите часове за посещение. Всяко място се посещава определен брой дни през седмицата /в зависимостта от неговата ефективност/ и обикновено аутрич екипът успява да установи N брой контакти за времето, през което е на терен. Някой път тези контакти стават случайно, друг път екипът активно издирва своите клиенти, а в много случаи клиентите идват на конкретното място в този час специално, за да получат услуги от екипа. Въпреки че това е един от най-ефективните методи за обхващане на максимален брой представители на целевата група, все пак голяма част от тях остават извън обсега на програмата.

В последните години в България сцената на употреба на наркотици претърпя известни промени, които значително се отразиха на работата на аутрич програмите. В голяма степен те са свързани с пазара на наркотици. В края на 90-те години наркотиците се продаваха по следния начин: дилърът се движи в определен район, където клиентите знаят, че ще могат да го намерят. През целия ден този район се посещава от употребяващи с цел да се срещнат с дилъра, защото трябва да си купят наркотик. На наркомански жаргон това място се нарича „поста“. Такива „пости“ има няколко в града и те са известни на всички употребяващи, затова никак не е трудно да бъдат идентифицирани и от аутрич работниците. За гражданите те са

наркотици или сексуални работници, които са неформални лидери сред своя кръг от познати, или хора, които имат множество контакти. Всеки един от тях разгръща мрежа от контакти, като по този начин хората, които стават обект на превантивните мерки се увеличават многократно. Така едно от основните предимства в работата на ключовите сътрудници е разширяването на мрежата от клиенти и то такива, до които програмата иначе не би достигнала. Друго, не по-малко преимущество на този подход е качеството на посланието. Всички сме изпитвали ефекта на информацията, която получаваме от тези, които са ни най-близки, които са на нашата възраст, имат нашия опит или са в нашето положение. Тя има голямо значение в нашия живот, защото формира субкултурата и груповите норми на средата, в която пребиваваме. Нейната субективна истинност и значение не могат да се сравнят с тези на посланията, отправени от професионалисти или други членове на обществото. Този ефект се използва при т. нар. „peer“ подходи - тоест, подходи сред равни, сред връстници. Те са особено модерни в последните години при превантивни програми в училищата и въобще сред младите хора. Обучават се неформални лидери от средите на самите ученици, които след това обучават връстниците си и постепенно налагат промени в младежките разбирания и поведение, които имат много по-голям ефект, отколкото ако са постигнати от учители, родители или други възрастни. Този тип интервенция може да работи успешно и сред уязвими групи, каквито са употребяващите наркотици и сексуалните работници. Когато твой приятел ти дава презерватив и ти казва: „Човече, използвай това, защото е важно. Така се прави! Аз самият използвам!“, ефектът, който постига, е много по-силен от този, който биха постигнали здравните работници или телевизионните клипове. Ето защо се заехме да опишем нашия опит в използването на тази променяща сила.

които според преценката на аутрич работниците, се изявяват като неформални лидери - познати са на останалите, комуникират добре с по-голяма част от групата, съумяват да повлияват поведението на останалите и т.н. От друга страна, добре е те да взаимодействат добре и с външни за целевата общност хора - аутрич работници или други. Не е изключено на този етап да се предложат повече хора, тъй като голяма част от клиентите, особено тези, които са от по-дълго време в групата, се вписват много добре в средата.

2. Провеждане на проучване сред групата за това, дали конкретните хора биха били подходящи да бъдат ключови сътрудници. Тъй като е много важно ключовите сътрудници да бъдат добре приети в своята среда и техните послания да се приемат с доверие, добре е предварително да се събере мнението на групата за тях. Обикновено това се прави от различни аутрич работници по време на редовната работа на терен. По този начин се събира повече и по-пълна информация от различни източници. На клиентите са разяснява идеята за подобен тип работа, като в процеса на разговора може да се споменат и имената на набелязаните хора. В този случай трябва да отчитаме рисковете на конкуренцията в общността - възможно е част от клиентите да не са съвсем честни в изказванията си, тъй като проявят „ревност“ заради това, че демонстрираме доверие към друг представител на групата, а не към тях самите. Основната цел е да се придобие реална представа за отношението на целевата група към идентифицираните потенциални сътрудници. Понякога питаме самите клиенти кого биха избрали като подходящ да върши подобна дейност и така достигаме до имената на потенциални сътрудници или затвърждаваме собствените си впечатления.

КАК ПОДБРАХМЕ НЯКОИ ОТ НАШИТЕ СЪТРУДНИЦИ:

Един от най-активните ни сътрудници, употребяващ наркотици, дойде в програмата по препоръка на друг бивш сътрудник и изяви желание да работи. Моментът беше много подходящ, защото в неговата общност имахме други двама сътрудници, които по това време прекратиха работата си. Момчето мина през всички описани етапи на подбор и сътрудници успешно от дълго време.

Един от сътрудниците ни, бивш употребяващ, често посещаваше програмата и взимаше госта консумативи по своя инициатива, поради активните си връзки с проституиращи жени, на които носеше презервативи. Екипът използва тази възможност и направи всичко възможно да задълбочи това сътрудничество. Впоследствие той включи като сътрудник и жена си, която също има контакти със сексуални работници.

В района на Централна гара София „работеше“ едно семейство, жената проституираше, а мъжът ѝ я „пазеше“. Те бяха препоръчани от други сексуални работници от района и отговориха много позитивно на нашата покана да сътрудничат на програмата. Участваха в няколко срещи, бяха много мотивирани и групата даде добър отзив за тях, но впоследствие не дойдоха на обучението. След това се разубедиха и казаха, че няма да се справят. Това никога не рефлектира на отношенията им с аутрич програмата, на която продължиха да бъдат клиенти.

то по този начин ние демонстрираме на нашите сътрудници, че гледаме на тях със сериозно колегиално отношение, а не като на сътрудници „втора ръка“. Истината е, че за много от тях - хора, идващи от маргинални среди - подобно отношение е изненадващо. Опитът ни показва, че това им помага да се чувстват значими и повишава доверието им в програмата и мотивацията да работят за нея. Един интересен случай по време на първото ни такова обучение беше, когато едно проституиращо момиче дойде сутринта с изричната уговорка, че ще остане до обяд, защото трябва да се връща на работното си място. Нейната изненада и приятно впечатление от тренинга бяха толкова силни, че тя позвъни на сводника си и го предупреди, че ще остане до края, защото ѝ харесва.

Основна тема на тренинга е как да бъдат намалени рисковете, свързани със сексуалното поведение и употребата на наркотици. Това се налага поради факта, че работим с ключови сътрудници, както употребяващи наркотици, така и сексуални работници. Програмата на тренинга най-често включва следните модули: представяне на естеството и философията на нашата работа; кръвнопреносими инфекции и намаляване на опасността от заразяване; полово предавани инфекции; безопасен секс и правилна употреба на презерватив; роля на ключовия сътрудник и взаимоотношения с организацията. В последната тема поясняваме какви са нашите очаквания от хората, които ще станат ключови сътрудници, както и държим да чуем техните. Дискутираме подходящите начини за възнаграждаване на техните усилия, стараем се да ги накараме да се чувстват общност от съмишленици и колеги.

Обикновено обучението се води не от един човек, а от цял екип и задължително има интерактивен характер. Представянията се редуват от различни загаряващи или обучителни игри, състезания и викторини,

ДЕЙНОСТИ НА КЛЮЧОВИТЕ СЪТРУДНИЦИ

Работата на ключовите сътрудници включва няколко основни компонента:

- Разпространение на консултативи - според нуждите на целевата група;
- Разпространение на информационни материали, свързани със сексуалното и кръвно предаване на инфекции;
- Даване на информация и насочване към здравни служби за лечение на зависимости, изследване за хепатит, ХИВ, полово предавани инфекции и т.н.;
- Насочване на употребяващи наркотици и сексуални работници, които до този момент са останали „скрити“, към екипите на аутрич програмата;
- Популяризиране и набиране на употребяващи наркотици и сексуални работници за участие в ежемесечни обучения, свързани с безопасен секс и намаляване на риска;
- Предаване за здравни послания сред своите познати и промотиране на здравословното поведение.

На пръв поглед тези задачи се припокриват с тези на аутрич работниците, но съществуват и някои основни различия. Водещ при работата с ключовите сътрудници е принципът за доброволност. Той включва както различния тип мотивация, така и свободата да определят рамките на своята заетост - както периода, за който желаят да сътрудничат, така и времето, в която изпълняват ангажиментите си. На практика сътрудниците нямат регламентирано работно време, най-често те извършват дейностите тогава, когато по принцип се срещат с представителите на целева-

различна, но все пак е много трудно да бъде „дозирана“ в пари.

Когато говорим за спецификата на работата на ключовите сътрудници, не можем да пропуснем и въпроса, отнасящ се до мотивацията. Какво кара тези хора да помагат безплатно на други като тях? Към настоящия момент „Инициатива за здраве“ работи приблизително с десет ключови сътрудници. Всеки от тях има свой мотив да сътрудничи на организацията. Най-често срещаният отговор е, че те просто имат желание да помагат на останалите. Един от сътрудниците ни, който работи сред проституиращи жени, сподели, че като им раздава кондоми, намалява вероятността те да работят с клиенти без презерватив и по този начин намалява риска от заразяване с ППИ за себе си. Когато човек стане ключов сътрудник, придобива по-висок статус вътре в самата група, което явно носи определени ползи. От една страна, той общува по-неформално с аутрич работниците и това се вижда от останалите, а от друга - има повече знания по специфични въпроси като ППИ, безопасен секс, безопасно инжектиране и т.н.

Не можем да бъдем сигурни, че някои ключови сътрудници не са привлечени предимно от материалната изгода, колкото и малка да е тя. Не е изключена и вероятността за злоупотреба (продаване на безплатно получените консултативи), макар че много бързо бихме разбрали за подобни практики от целевата група. В крайна сметка може да се каже, че в такива случаи важи максимата „Целта оправдава средствата“. Материално ориентираните сътрудници не са по-малко ефективни от другите. Не мотивът, поради който един човек сътрудничи на организацията, е от решаващо значение, а крайният резултат - разширяване на кръга от достигнати клиенти, повишаването на качеството и броя на предоставените услуги.

МОНИТОРИНГ НА РАБОТАТА НА КЛЮЧОВИТЕ СЪТРУДНИЦИ

Макар да подчертаваме доброволния характер на работата на ключовите сътрудници, все пак тяхната дейност трябва да бъде обект на мониторинг, за да бъде ефективна. На този етап нашата система за мониторинг включва следните компоненти:

- Получаване на обратна връзка от представителите на целевите групи;
- Непосредствени наблюдения на аутрич работниците;
- Провеждане на регулярни срещи с ключовия сътрудник;
- Количествено отчитане на ефективността на ключовия сътрудник.

Обратната връзка от представителите на целевите групи се получава по време на редовните посещения на терен на аутрич екипите. От клиентите на програмата научаваме основно за поведението на ключовите сътрудници вътре в групата, а именно предоставят ли **безплатно** необходимите консумативи на всички желаещи; разговарят ли с клиентите - предоставят ли им необходимата информация за изследване и лечение на ППИ, ХИВ, хепатит и т.н.; каква е комуникацията като цяло между ключовия сътрудник и членовете на групата. Ето някои въпроси, които могат да помогнат:

Знаеш ли от кого можеш да получиш консумативи и информация във времето, в което ние не сме тук?; Колко често взимаш материали от ... ?; Случвало ли ти се е ... да откаже да ти даде необходимите ти материали или информа-

пъти месечно. Целта на регулярните срещи е да се получи обратна връзка от самите сътрудници за дейностите, трудностите или препоръките им за оптимизиране на работата.

Последният компонент съдържа чисто **количествена информация** за броя на контактите, разпространените презервативи, информационни материали, както и за насочванията към екипите на програмата и служби за изследване и лечение на хепатит, ХИВ, ППИ.

За да се отчита броят на клиентите, достигнали до различните служби за изследване и лечение посредством насочванията на сътрудниците, в началото на програмата въведохме т. нар. ваучерова система. Нейната идея бе сътрудниците да раздават талони (ваучери) за насочване към съответните служби, които клиентите да предоставят при посещението, а впоследствие те да се събират и отчитат от нашата организация. За съжаление тази система не проработи поради две основни причини. От една страна, клиентите рядко съхраняват у себе си получените ваучери, а от друга, трудно е да мотивираме хората в самите служби (особено в държавните) да ги събират и съхраняват надлежно.

ВЗАИМООТНОШЕНИЯ С ОРГАНИЗАЦИЯТА

Един от най-деликатните моменти в работата с ключовите сътрудници е тяхната позиция и взаимоотношенията им с организацията. Те са хора от средите на нашите целеви групи, тоест клиенти, но от един момент нататък започват да осъществяват дейност, подобно на аутрич работниците и се отличават от останалите клиенти. Това не ги прави автоматично колеги, защото те работят доброволно, колкото и когато могат, нямат работно време, не получават заплащане и не подписват договор. Така донякъде позицията на ключовите сътрудници се доближава до тази на доброволците в организацията, но с една важна разлика - те работят самостоятелно, без да са част от екип с ръководител.

Въпросът за професионалната дистанция в отношенията с целевата група по принцип е важен. Аутрич програмите са близо до групата, с която работят, техният подход е неформален и неинституционализиран. Затова понякога клиентите правят опит да прекратят границата и да бъдат по-фамилиарни с екипите. От аутрич работника се изисква много опит и професионализъм, за да запази границата на отношенията, без да накърни добрия контакт с групата. Този въпрос се изостря още повече, когато се работи с ключови сътрудници. Те разбират, че тяхната позиция в групата е по-специална и отношенията им с професионалния екип стават по-близки. Понякога това е елемент от тяхната мотивация за работа и тази „привилегирована“ позиция не трябва да им бъде отнемана. В същото време екипът, и особено човекът,

Неговите задължения започват с подбора и обучението на сътрудниците и включват всички контакти с тях. Това е човекът, чийто телефон имат ключовите сътрудници за случаи на проблеми, при необходимост от информационни материали и консумативи, обучение. Не бива да се забравя все пак, че в този процес координаторът се подпомага от целия екип на организацията.

Възможни са и други модели за мениджмънт на сътрудниците. Например в Сдружение „Доза обич“ Бургас, което работи по подобна програма, работата с ключови сътрудници е разпределена между аутрич работниците според целевите групи - един отговаря за проституиращите жени, друг за употребяващите наркотици, трети за проституиращи мъже и т.н. Друг пример е Фондация „Панацея“- Пловдив. При тях ключовите сътрудници могат да се обръщат към всеки един от аутрич работниците.

ОЦЕНКА НА ИНТЕРВЕНЦИЯТА

Както и при други интервенции, касаещи промяна в поведението на определена група, така и в случая с работата на ключовите сътрудници, оценката на ефективността на интервенцията е трудна задача. За да може да се отчете реална промяна в поведението на групата е необходимо, първо, достатъчно време на приложение, второ, широк мащаб на интервенцията и трето, базисни данни за сравнение. Ако не разполагаме с подобен изследователски капацитет, можем да ползваме някои процесни количествени и качествени индикатори, които ни помагат да разберем дали вършим добра работа. На първо място сред количествените индикатори са броят на консумативите, които

В ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Ако трябва да обобщим това, което постигаме чрез работата с ключови сътрудници, ще кажем следното:

- Значително се разширява мрежата от контакти с целевата група;
- Улеснява се достъпът до консумативи за ХИВ превенция за целевите групи, включително и за тези, които са редовни клиенти на аутрич програмата;
- Достига се до група хора, които иначе не биха били обхванати от аутрич програмите;
- Подпомага се достигането до нови целеви групи;
- Създават се условия за развитие и разширение на дейностите и услугите на програмата;
- Намалява се маргинализацията на целевата група чрез властяване и ангажиране в полезна дейност на нейните представители;
- Създават се условия за позитивна промяна в субкултурата и груповите норми чрез неформални послания директно в общността
- Организацията придобива нов тип експертност като разчупва отношенията професионалист-клиент и развива умения за партниращи отношения с целевите групи.

Разбира се, за да заработи успешно този метод, освен всичко описано дотук, трябва да се вложи и „сърце“!

ПРИЛОЖЕНИЕ

Примерна методика за обучение на ключови сътрудници

Модул	Съдържание	Времетраене
Откриване на семинара	Добре е това да се направи от човек, който участва в управлението на организацията /напр. изпълнителния директор/. С няколко гуми се представя историята на организацията /кога е създадена, с какво се занимава, какви са основните принципи и методи на работа и т. н./, както и целта на настоящия семинар.	5-10 минути
Игра за запознаване на участниците	<p>Провежда се от водещия /<i>фасилитатор</i>/ на семинара.</p> <p>Примерни игри:</p> <ul style="list-style-type: none"> • На участниците се раздават листчета, на които те написват имена или прякори, с които искат да бъдат наричани по време на семинара. Водещият подхвърля топка и у когото попадне тя, той казва името, което е написал /напр. „Здравейте, аз съм Пешо“/, след което хвърля топката към друг участник. • Всеки участник казва името си и прилагателно, което го характеризира, но започва със същата буква /напр. Драго - „Дациния“, Еми - „Еlegantната“ и т.н./, след което се опитва /с помощта на водещия / да повтори имената на преходните участници. 	10 - 15 минути
Преход към учебната част	Участниците отговарят на въпроси, свързани с ХИВ, безопасен секс, безопасно инжектиране и т.н. Целта е да се предизвика дискусия в групата, като по този начин се проверява и общото ниво на знания по темите / <i>Викторина „Вярно - Невярно“*</i> /. В тази, както и във всички останали игри, добре представилите се участници получават символични награди / кондоми, тоалетни принадлежности, чаши, шоколади/	15 - 20 минути

** Викторина „Вярно - Невярно“*

• Човек може да се зарази с ХИВ като употребява обща игла и/или спринцовка с груг.	Вярно
• Ако всеки път, когато се инжектирам, използвам нова игла и спринцовка, не мога да се заразя с ХИВ дори и да тегля разтвора от обща капачка.	Невярно
• Лимонената киселина, поставена в разтвора за инжектиране убива вируса на СПИН - ХИВ	Невярно
• Полово предавани инфекции, които не са лекувани, могат да причинят стерилност.	Вярно
• Ако почистя използваната от груг спринцовка с вода, няма опасност да се заразя с Хепатит С.	Невярно
• Ако не се лекува сифилисът може да причини слепота.	Вярно
• Хламидията се лекува лесно с антибиотици.	Вярно
• Не е възможно да се заразиш с полово предавана инфекция при орален секс.	Невярно
• Презервативите предпазват от заразяване с полово предавани инфекции.	Вярно
• Човек може да има полово предавана инфекция и да не знае.	Вярно
• След като веднъж си имал полово предавана инфекция и си се излекувал, не можеш пак да се разболееш от нея.	Невярно
• Ако не правя анален и вагинален секс, аз не мога да се заразя с полово предавана инфекция.	Невярно
• Може да се разбере дали някой е ХИВ-позитивен само по неговия външен вид.	Невярно

2) Игра „Сексуални техники и риск от заразяване с ХИВ“

Описание: участниците се разделят на групи от 2-3 човека. На всяка група се дава плик, съдържащ различни сексуални техники.

Целта е всяка група да поясни техниките и какъв е риска от заразяване с ХИВ. За да бъде по-нагледно, може да се направи скала от 0 до безкрай /от никакъв до много голям риск/, на която в края на играта са подредени всички сексуални техники.

Необходими материали: пликове с различни твърдения /според броя на групите/, скала на риска - цвятен картон, изрязан под формата на стрелка

- *Много малък или никакъв риск от заразяване с ХИВ*

- целуване
- масаж
- мастурбация
- орален секс с презерватив

- *Малък риск от заразяване с ХИВ*

- вагинален секс с използване на полиуретанов /латексов, мъжки/ презерватив
- вагинален секс с използване на женски кондом
- анален секс с използване на латексов презерватив

Авторски екип:
Анна Любенова, Иглика Панова, Кристина Желязкова

Издава:
Фондация „Инициатива за здраве“



2005
ISBN 954-91430-8-2

Тази книжка е предназначена за програми, които работят за повишаване на здравната култура и превенция на кръвно и полово предавани инфекции сред общности, които са уязвими към тях.

Изданието се реализира с подкрепата на

Population Services International

в рамките на проект

Ri\$KNet