



KOKEMUSASIAANTUNTIJAN JA AMMATTILAISEN YHTEISTYÖ

TYÖPARIMALLIOPAS



SISÄLTÖ

JOHDANTO	3
OSA I	4
MIKÄ KOKEMUSASIAANTUNTIJA?	4
Avainkäsitteitä	4
Kokemusasiatuntijakoulutukset	6
Kokemusasiatuntijatoiminnan muodot	8
Toimintaympäristöt	9
Onko kyseessä ammatti?	10
OSA II	12
MIKÄ TYÖPARIMALLI?	12
Tietoa ja kokemuksia työparimallista	12
Mitä hyötyä työparimallista on?	14
Miten työparimalli otetaan käyttöön?	17
OSA III	18
TYÖPARIMALLI NALIN KATU-HANKKEESSA	18
KATU-hankkeen kokemuksia työparimallista	19
Työparimalli kasvaa ja kehittyy työparin näköiseksi	21

JOHDANTO

Tämän oppaan tarkoituksena on johdattaa niin sanotun työparimallin käyttöön. Työparin muodostavat koulutettu kokemusasiantuntija ja sosiaalialan ammattilainen.

Kokemusasiantuntijan ja sosiaalialan ammattilaisen työparimallia on kehitetty viime vuosina monin tavoin järjestökentällä. Toteutustavat eroavat hieman toisistaan, mutta yleisesti tarkoitus on hyödyntää jaettava asiantuntijuutta: asiakkaalle tarjotaan ammatillista tukea ja kokemuspohjaista esimerkkiä ja vertaisuutta. Työpari reflektoi oppeja yhdessä ja täydentää toinen toisensa osaamista.

Kokemusasiantuntijoiden kanssa tehtävä työ sosiaali- ja terveydenhuollossa on edistynyt Suomessa viime vuosina isoin harppauksin. Laajasta kehittämistyöstä huolimatta kokemusasiantuntijuuteen liittyvässä käsitteistössä, kokemusasiantuntijakoulutusten sisällöissä sekä käytössä olevissa työmenetelmissä on edelleen suurta kirjavuutta, joka osaltaan aiheuttaa haasteita. Kehittämistyö on tuottanut kuitenkin myös tulosta: koulutuksille on laadittu rakenteet, palkkasuosituksia on annettu ja kokemusasiantuntijuuden hyöty on tunnustettu palveluiden kehittämisessä.

Kokemusasiantuntijoiden näkemystä ja kokemusta ollaan tuomassa osaksi sosiaali- ja terveyspalveluiden rakennetta yhä laajemmin. Tässä oppaassa kokemusasiantuntijuus kytkeytyy työparimalliin erityisesti nuorten rikos- ja päihdetaustaisuuden ja asumisen näkökulmia painottaen ja tarkoituksena on tarjota vinkkejä lähteistä ja toimijoista.

Oppaan ensimmäisessä osiossa tarkastellaan kokemusasiantuntijatoimintaa yleisellä tasolla. Toisessa osassa kuvataan kokemusasiantuntijan ja ammattilaisen työparimallia erilaisissa toimintaympäristöissä ja ohjataan työparimallin käyttöönotossa. Viimeisessä osassa esitellään Nuorisoasuntoliiton KATU – Kokemusasiantuntija arjen tukena -hankkeen kokemuksia työparimallista rikos- ja päihdetaustaisten nuorten aikuisten kanssa tehtävässä työssä.



MIKÄ KOKEMUSASIAANTUNTIJA?

Avainkäsitteitä

Kokemusasiantuntija ei tarkoita samaa kuin vertaistukija. Miten heidät erottaa toisistaan?

Kokemustoimintaverkosto on laatinut kaksi kysymystä, joiden avulla voidaan tunnistaa, kummasta roolista on kysymys:

1. Suhteessa keneen toimitaan? Toimiiko henkilö ihmisten kanssa, jotka ovat kokeneet samaa (esimerkiksi päihteidenkäyttäjät) vai sosiaalityön ammattilaisten kanssa (päihdehoidon ammattilainen)?

2. Mikä on toiminnan päämääränä: tuen antaminen vai tiedon ja ymmärryksen lisääminen?

Vertaistukija on siis koulutuksen käynyt henkilö, joka toimii suhteessa samaa kokemusta omaaviin henkilöihin: esimerkiksi aikaisemmin vankilassa ollut vertaistukija tukee rikoksilla oireilevia ihmisiä rikoksettomaan elämään.

Kokemusasiantuntijat voivat koulutustaustastaan riippuen toimia eri rooleissa: esimerkiksi tarjota viranomaisille tietoa siitä, miten rikoksista irrottaudutaan.



Kokemusasiantuntijatoiminnassa ja vertaistukitoiminnassa tarvittavat taidot ja valmiudet eroavat toisistaan. Myös toiminnan päämäärät ovat erilaisia. Järjestölähtöisessä toiminnassa näihin työmuotoihin on usein omat koulutuksensa.

Vertaistoiminnalla on pidempi historia, kuin uudemmalla kokemusasiantuntija-toiminnalla, joka keskittyy esimerkiksi ammattilaisten ja opiskelijoiden käytännön tietämyksen ja ymmärryksen laajentamiseen kokemustiedon avulla. Käytännön työssä on kuitenkin mahdollista, että sama henkilö toimii molemmissa rooleissa. Usein esimerkiksi työparimallissa kokemustaustan omaava työntekijä toimii sekä vertaistuellisessa työssä suhteessa asiakkaisiin että kokemusasiantuntijana kehittämistehtävissä ja suhteessa ammattilaisiin.

Kokemusasiantuntijuutta määritellään myös koulutuksen kautta, esimerkiksi Koulutetut Kokemusasiantuntijat ry (Kokoa ry) hyväksyy jäsenikseen ainoastaan suositustensa mukaisen kokemusasiantuntijakoulutuksen käyneet henkilöt.

Lue lisää:

- www.kokemustoimintaverkosto.fi
- Käsitteet: www.kokemustoimintaverkosto.fi/kokemustoiminta/kasitteet



Ajankohtaista tutkimustietoa

Taina Meriluodon väitöskirja käsitteli kokemusasiantuntijuutta. Meriluoto tutki vuosina 2005–2015 toimineita kokemusasiantuntijahankkeita osallistavan hallinnan ilmiöinä. Tutkimus haastaa näkemään mahdollisen kriittisen ja poikkeavan kokemustiedon arvon ja välttämään osallisuuden sudenkuoppia siitä, että organisaatiot pyrkivät valjastamaan kokemustiedon palvelemaan omia intressejään.

- Taina Meriluto (2018): Making experts-by-experience : governmental ethnography of participatory initiatives in Finnish social welfare organisations
<https://jyx.jyu.fi/handle/123456789/60096>

Päivi Rissanen on tutkinut väitöskirjassaan mielenterveyden näkökulmasta sairastumista ja siitä toipumista hyödyntäen omia kokemuksiaan.

- Päivi Rissanen (2015): Toivoton tapaus? : Autoetnografia sairastumisesta ja kuntoutumisesta
<https://helda.helsinki.fi/handle/10138/157106>

Opinnäytteitä ja muita selvityksiä kokemusasiantuntijuudesta on saatavilla paljon. Työparimallista ei kuitenkaan ole juurikaan tutkimustietoa. Rikostaustaisiin kokemusasiantuntijoihin ja työparityöskentelyyn liittyen on julkaistu seuraavia, tieteellisiä vertais-arvioituja artikkeleita:

- **Janika Lindström & Timo Toikko** (2021): Survival stories as access to society. People with history of a crime as experts by experience. *Nordic Journal of Criminology*, May 2021. <http://dx.doi.org/10.1080/2578983X.2021.1918435>
 - **Janika Lindström & Teemu Rantanen** (2021): Experts of the streets: The thoughts of experts by experience with a history of crime and substance abuse on working as a team with professionals. <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/20662203211028250>
-

Kokemusasiantuntijakoulutukset

Kokemusasiantuntijakoulutuksia tarjoavat Suomessa hyvin monet eri toimijat ja koulutukset eroavat toisistaan niin sisällöltään, laajuudeltaan kuin kohderyhmältäänkin.

Kokoa ry (Koulutetut Kokemusasiantuntijat ry) laatimien koulutussuosituksen mukaan koulutuksen tulisi olla laajuudeltaan vähintään 50 h/ 4 kk. Lisäksi Kokoa ry:n verkkosivuille kootaan ajankohtainen tieto kriteerien täyttävistä koulutuksista:

<https://www.kokemusasiantuntijat.fi/koulutukset/>

Kokemusasiantuntijoita koulutetaan eri tavoin. Tarjolla on

- järjestöjen tarpeisiin räätälöityjä koulutuksia
- ammattitutkinnon osana järjestettyjä koulutuksia
- työvoimapoliittisia koulutuksia.

Kokemusasiantuntijana toimiminen edellyttää oman, käsitellyn ja työstetyn kokemuksen rinnalle teoreettista tietoa ja erilaisia toimintavalmiuksia. Kokemusten työstämiseen ja reflektointiin tarvitaan koulutusta. Nykyään kokemusasiantuntijoille on tarjolla myös monenlaista täydennyskoulutusta, jota järjestävät järjestöt ja kokemusasiantuntijuushankkeet.

Jotkin koulutukset on suunnattu tietyille kohderyhmälle. Erilaisia koulutuksia järjestetään esimerkiksi henkilöille, joilla on kokemusta

- mielenterveyden haasteista
- läheisen roolista
- päihteistä
- rikostaustasta.

Toiset koulutukset puolestaan ovat avoimia ”kaikenlaisille kokemustaustoille” ja yhteisenä nimittäjänä toimii oman kokemuksen hyödyntäminen yleisesti.

Keijo-toimintamalli

Rikostaustaisille suunnattu KEIJO-toimintamalli on palkittu Vuoden kriminaalityö 2021 -palkinnolla. Se kehitettiin Laurea-ammattikorkeakoulun ja Valovalmennus yhdistyksen yhteishankkeessa vuosina 2018–2020. Tällä hetkellä Keijo-koulutus toimii työvoimapolitiittisena koulutuksena Laureassa Tikkurilassa sekä järjestölähtöisenä toimintana Tampereella. Erytystä on ollut vahva oppilaitosyhteistyö ja koulutuksen toteuttaminen ammattikorkeakouluympäristössä.

Mallilla on saatu poikkeuksellisen hyviä tuloksia koulutettujen työllistymisessä. Tällä hetkellä "Keijo-koulutuksen" saaneita työskenteleekin monenlaisissa tehtävissä muun muassa asunnottomuustyössä, nuorten kanssa tehtävässä työssä, lastensuojelun kehittämistehtävissä ja vapautuvien vankien parissa. Keijo-toiminta on ollut mukana kehittämässä työparimallia rikosseuraamusalalla.

Lue lisää:

- Keijo-mallin päätösjuhlan webinaaritalenne: <https://www.youtube.com/watch?v=9yw1ZiXuC4U>
- Artikkelikokoelma: Maailma tarvitsee Keijoja - Näkökulmia rikos- ja päihdetaustaisten kokemusasiantuntijuudesta: <https://www.theseus.fi/handle/10024/352504>

KAP-hanke

Vantaalla toimiva KAP-hanke on esimerkki järjestön ja kunnan yhteistyöstä. Hankkeen kouluttamia kokemusasiantuntijoita voi tilata kaupungin määrittelemiin tehtäviin kokemusasiantuntijapankin kautta.

Lue lisää:

- <https://kapvantaa.fi/>



Kokemusasiantuntijatoiminnan muodot

Jo aikaisemmin määriteltiin eroa kokemusasiantuntijuuden ja vertaistyyön välillä. Molemmat toimintamuodot ovat yhtä arvokkaita eikä niiden välille tarvitse luoda vastakkainasettelua. Toisinaan vertaisena tehtävä työ kuitenkin mielletään palkattomaksi vapaaehtoistyöksi ja kokemusasiantuntijatoiminta palkalliseksi työksi. Tämä ei pidä paikkaansa: vapaaehtoistyö ja palkallinen työ ovat eri työmuotoja.

Nykyisin suuntauksena on palkallisen kokemusasiantuntijatyön korostuminen. Tämä näkyy esimerkiksi rahoittajien asettamina edellytyksinä: ne korostavat kokemusasiantuntijoiden palkkaamista hankkeisiin. Kehittämisessä pitää huomioida kuitenkin myös kunnat ja yksityinen sektori. Vaatimukset kokemusasiantuntijoiden osaamisen suhteen ovat kasvaneet ja tehtävät monipuolistuneet, joten kehitys palkkatyön suuntaan on perusteltua.

Kokemusasiantuntijatoimintaa voi toteuttaa eri tavoin:

- vapaaehtoistyönä
- palkkioperusteisina projektiluontoisina tehtävinä
- kokoaikaisena palkkatyönä.

Ollennaista on, että työn sisältö ja sille asetetut tavoitteet ovat linjassa työmuodon kanssa.

Yksi järjestöjen tekemien pilotointien kompastuskivi on ollut juuri palkatun työn ja vapaaehtoistyön välinen ero. Oletamme helposti, että vapaaehtoiset tukihenkilöt ovat valmiita sitoutumaan työhön yhtä paljon kuin palkattu henkilökunta.

Kokemusasiantuntijuuden historia on ollut erilaisten luentojen pitämistä ja oman tarinan jakamista. Tällöin palkkioperusteinen korvaus on perusteltu.

Lue lisää:

- Kari Sorosen blogikirjoitus: <https://www.mtkl.fi/blogi/kokemusasiantuntijuus-on-yksi-vayla-tyoelamaan/>
- Jouni Turusen blogikirjoitus: <https://a-klinikkasaatio.fi/ajankohtaista/kokemusasiantuntijat-ovat-jarjestotyön-tarkea-voimavara>

Kokoa ry:n palkkiosuosituks

Valmistelutyö 25 euroa tunnilta

Ryhmänohjaus 30 euroa tunnilta

Asiakastapaamiset ja tukihenkilötoiminta 30 euroa tunnilta

Kokous 40 euroa tunnilta

Vaativampi kokous 70 euroa tunnilta

Työryhmätyöskentely 40 euroa tunnilta

Seminaarit, paneelit, alustukset, luennot 50 euroa tunnilta

Vaativampi tilaisuus 100 euroa tunnilta

Havainnointi, haastattelu, auditointi 30 euroa tunnilta

<https://www.kokemusasiantuntijat.fi/koulutus-ja-palkkiosuosituks/>

Toimintaympäristöt

Kokemusasiantuntijuuden hyödyntäminen on mahdollista hyvin erilaisissa toimintaympäristöissä. Työtapaa on käytetty paljon asunnottomuustyössä ja asumissosiaalisessa työssä. Seuraavat esimerkit ovat viime vuosilta.

Vantaan malli

Vantaalla toteutuneessa ehkäisevän asunnottomuustyön hankkeessa vuosina 2016–2019 kehitettiin kokemusasiantuntijoiden tehtävänkuvia.

Lue lisää:

- Innokylä, Vantaan malli: <https://innokyla.fi/fi/toimintamalli/kokemusasiantuntija-tyon-tehtavankuvat-ehkaisevassa-asunnottomuustyossa>

VVA ry: Kokema-tiimi

Vailla vakinaista asuntoa ry:n (VVA ry) toiminnassa on hyödynnetty kokemusasiantuntijuutta jo vuosien ajan. Asunnottomat ovat itse perustaneet asunnottomuustyön järjestön, jossa kokemustaustaiset henkilöt toimivat Kokema-tiimin kokemusmentoreina erilaisissa asunnottomuustyön, asumisen tuen ja kehittämistyön tehtävissä.

Lue lisää:

- <https://vvary.fi/kokema/>

Järjestötoiminnan lisäksi kokemusasiantuntijuutta hyödynnetään yhä enemmän myös kuntien toiminnassa. Vantaa on ollut yksi edelläkävijöistä ja siellä onkin perustettu ensimmäinen kokemusasiantuntijan vakanssi (päihdepalvelut).

Myös muissa kunnissa on alettu hyödyntämään kokemusasiantuntijuutta aiempaa enemmän, joskin alueelliset erot ovat edelleen suuria. Oppaan kirjoittamisen aikaan useissa kuntien asunnottomuushankkeissa työskentelee kokemusasiantuntijoita esimerkiksi Hyvinkäällä ja Vantaalla.

AKU-hanke

Asunnottomuuden ennaltaehkäisyn kuntastrategiat (AKU) -hankkeessa pilotoitiin kokemusasiantuntijan ja asumisneuvojan yhteistyötä. Vuosina 2016–2019 Espoossa toteutettu osahanke toi mielenkiintoisia tuloksia.

Lue lisää:

- <https://ysaatio.fi/wp-content/uploads/2023/03/Kokemusasiantuntijan-yhteistyon-merkitys-asumisneuvonnassa-Nazari-ja-Kumpula-Espoon-AKU-hanke.pdf>

Asumissosiaalisessa työssä kokemustieto soveltuu niin ennaltaehkäisevään kuin korjaavaan työhön. Kokemustietoa voidaan hyödyntää eri teemoissa, mm.:

- talousasiat
- velka-asiat
- asumisen taidot
- päihtettyyyden tukeminen



Mitä kokemusasiantuntijuus tarjoaa nuorille?

Kokemusasiantuntijatoimintaa on hyödynnetty laajasti esimerkiksi **lastensuojelutyössä**, jossa se on kehittynyt pitkälti asiakasosallisuuden ja vertaistoiminnan kautta.

Lue lisää:

- THL:n lastensuojelun käsikirja: <https://thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/toimijat-tyon-tuki-hallinto/toimijat/kokemusasiantuntijat-lastensuojelussa>
 - THL:n tiedote: <https://www.sttinfo.fi/tiedote/lastensuojelussa-tulisi-aina-kuulla-kokemusasiantuntijoita-eettisesti?publisherId=1950&releaseId=69909325>
-

Onko kyseessä ammatti?

Kokemusasiantuntijuudesta käydään jatkuvaa keskustelua. Merkittävä kysymys kuuluu: voiko kokemusasiantuntijuus olla tulevaisuudessa ammatti? Tälläkin hetkellä sosiaali- ja terveydenhoitoalalla työskentelee henkilöitä, jotka ovat aloittaneet kokemusasiantuntijoina ja hankkineet myöhemmin myös ammatillisen koulutuksen.

Ammatillisen koulutuksen myötä aiempi henkilön kokemushistoria ei katoa, mutta toinen kysymys kuuluu: säilyykö kokemusasiantuntijuus samanlaisena ja yhtä autenttisenä kuin ennen ammatillista koulutusta ja sen myötä muuttuvaa ammatti-identiteettiä? Ajankohtainen keskustelu etsii vastauksia.

Lue lisää:

- Janika Lindströmin blogikirjoitukset: <https://www.kritsi.fi/author/janika-lindstrom/>
- Kokoa Ry:n puheenjohtaja Riikka Nieminen: <https://motiivilehti.fi/lehti/artikkeli/kipeat-kokemukset-kasvattavat-asiantuntijaksi-toivon-tuojaksi-ja-rinnalla-kulkijaksi-ensin-on-paastettava-irti-ennen-kuin-voi-auttaa-muita/>
- Outi Hietala ja Päivi Rissanen: Opas kokemusasiantuntijatoiminnasta <https://www.mtkl.fi/uploads/2020/09/f27fa53c-kokemusasiantuntijaopas.pdf>

Mistä löydän kokemusasiantuntijan?

Kokemusasiantuntijoita on mahdollista etsiä erilaisten verkostojen ja yhdistysten kautta. Oman alueen paikalliset toimijat kannattaa kartoittaa, mikäli haluaa palkata kokemusasiantuntijan esimerkiksi puhujaksi yksittäiseen tilaisuuteen tai etsii kokemusasiantuntijakoulutusta.

Kokoa ry:llä on olemassa valtakunnallinen kokemusasiantuntijapankki, jossa on hyvin erilaisia kokemusasiantuntijoita. <https://www.kokemusasiantuntijat.fi/tilaa/>

Keijo-koulutuksen (s.7) lisäksi **Siltavalmennuksen Veijo-hankkeen** kautta koulutetaan rikostaustaisia kokemusasiantuntijoita eri puolilla Suomea. <https://www.siltavalmennus.fi/toiminta/valtakunnallinen-kokemusasiantuntijuus-edistamassa-itsenaisyytta-ja-osallisuutta-veijo>

Rikoksista irti -verkosto on vuonna 2018 perustettu valtakunnallinen verkosto, johon kuuluu kokemustoimijoita eri puolilta Suomea. Tällä hetkellä verkoston taustaorganisaationa toimii Lahden Sininauha. Osalla verkoston jäsenistä on kokemusasiantuntijakoulutuksen lisäksi myös sosiaali- ja terveysalan tutkinto.

Rikoksista irti -verkostolaisilla on kokemusta esimerkiksi lastensuojelusta, rikoksista irrottautumisesta, riippuvuuksista toipumisesta tai asunnottomuudesta. Lisäksi verkostosta löytyy erityisosaamista esimerkiksi nais erityisyydestä ja romanityöstä. Rikoksista irti -verkosto myös kouluttaa ammattilaisia rikoserityisyyden kysymyksissä ja työparimallilla toimimisessa. Verkoston tallenteita ja webinaareja on Youtubessa.

Lue lisää:

- <https://www.sininauhasaatio.fi/tarinat/rikoksista-voi-paasta-irti/>



MIKÄ TYÖPARIMALLI?

Ammattilaisen ja kokemusasiantuntijan muodostama työpari hyödyntää jaettua asiantuntijuutta niin asiakas- kuin kehittämistyössä. Kokemusasiantuntija tuo ammattilaisen koulutuksessa ja kokemuksen kautta saadun ammatillisen tiedon rinnalle tasavertaisena oman kokemustietonsa esimerkiksi rikos- ja päihdemaailmasta ja niiden lainalaisuuksista. Työparimallista hyötyvät parhaimmillaan niin asiakkaat kuin palvelujen kehittäjätkin.

Tietoa ja kokemuksia työparimallista

Henna Tiikkaisen ja Sina Ristolan opinnäytetyönään toteuttamassa käsikirjassa avataan työparimallin teoreettista taustaa sekä käytännön kokemuksia mallin toteuttamisesta. Toteutuksessa on hyödynnetty ammattikirjallisuutta, työparin haastatteluita sekä työparin kanssa työskennelleille sidosryhmille järjestettyjen työpajojen aineistoa.

Työparimallissa molemmat hyödyntävät omia vahvuuksiaan ja oppivat toisiltaan. Edellytyksenä on yhteinen halu työparityöhön, luottamuksellinen suhde sekä keskinäinen kunnioitus. Seuraavat kuvat ovat poimintoja käsikirjasta.



Lue lisää ja lataa käsikirja:

- **H.Tiikkainen & S. Ristola** (2020): Työparimalli osana rikostaustaisten kanssa työskentelyä. Käsikirja rikosseuraamusalan sosionomin ja kokemusasiantuntijan muodostaman työparin työskentelystä rikostaustaisten asiakkaiden kanssa.

https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/498761/Opinn%C3%A4ytety%C3%B6_Ristola_Tiikkainen_2021.pdf?sequence=2

Lisää työparimallista:

Seuraavassa löydät joitakin esimerkkejä työparimallin hyödyntämisestä nuorten sekä rikostaustaisten kanssa tehtävässä työssä:

Aseman lapset ry:ssä kehitetään valtakunnallisesti nuorten kanssa tehtävää työtä työparimallia hyödyntäen. Järjestön päihde- ja rikostaustaiset kokemusasiantuntijat työskentelevät eri ammattikuntien edustajien kanssa asiakastyössä ja kehittämistehtävissä.

Lue lisää:

- RIPA-hanke: <https://asemanlapset.fi/toimintamuotomme/katusovittelu-kiusaamiseen-puuttuminen-ja-pasila-hanke/ripa-hanke/>
- Kokemusasiantuntija **Pietro Saaren** blogi: <https://asemanlapset.fi/uutiset/blogisarja-pietron-silmin/>

Nuorten asumisessa kokemusasiantuntijuutta on toistaiseksi järjestelmällisemmin hyödynnetty melko vähän. Sininauhaliiton **Pyörövesta ulos -hankkeessa** tehtiin yhteistyötä muun muassa Nuorisosäätiön kanssa. Hankkeessa kehitetty työparimalli keskittyy rikostaustaisten asiakkaiden kanssa työskentelyyn. Mallin kuvauksen löydät Innokylästä. Siinä kerrotaan muun muassa kuinka työparimallin käyttöönottoa voi suunnitella ja toteuttaa omassa organisaatiossaan. Malli on palkittu Talentian Hyvä Käytäntö -kilpailun kunniamaininnalla vuonna 2020.

<https://innokyla.fi/fi/toimintamalli/tyoparimalli-rikostaustaisten-asiakkaiden-kanssa-tyoskentelyyn>

Lue lisää:

- <https://www.sininauhaliitto.fi/tarinat/koti-yli-sadalle-ex-vangille-vilma-ja-matti-auttavat-rikostaustaisia-pysymaan-poissa-vankilasta/>

Rikosseuraamusalalla työparityötä on kehitetty lisäksi esimerkiksi Vantaan vankilassa, jossa on kehitetty nuorille vangeille mahdollisuutta työparimallityöhön myös vankeuden aikana. Olennaista on jatkumoiden varmistaminen kriittisissä nivelvaiheissa.

- Vantaan vankilan esitys: <https://prezi.com/p/s9rj1hdtbvdm/nuoren-rikoksenuusijan-tyoparimalli/>

Työparityötä hyödynnetään **erityisryhmille** suunnatuissa kehittämishankkeissa, joista meneillään olevista hankkeista hyvänä esimerkkinä toimii Naisten kartano ry:n ja Vailla vakinaista asuntoa ry:n yhteishanke ”Supernovat”. Hankkeessa luodaan uudenlaista vertaisuuteen perustuvaa ryhmätoimintaa vankiloissa, asunnottomana tai päihdekulttuurissa eläville naisille:

- <https://www.supernovat.com/>

Myös Korttelikaverit-hankkeen etsivässä asumissosiaalisessa työssä hyödynnettiin työparityötä: <https://innokyla.fi/fi/toimintamalli/korttelikaverit-asunnottomuuden-ehkaisijoina-etsivan-asumissosiaalityon-malli>

Mitä hyötyä työparimallista on?

Kuten edellä olevista esimerkeistä nähdään, työparimalli soveltuu hyvinkin erilaisille kohderyhmille erilaisissa toimintaympäristöissä. Uusia hankkeita suunniteltaessa olennaista on ottaa kokemustoimijat mukaan jo suunnitteluvaiheessa.

Työparimallia voi hyödyntää myös palvelutuotannossa ja julkisella sektorilla. Ostajapuolen vaatimukset voivat rajoittaa mallin käyttöönottoa. Ostajalla voi olla tarkat vaatimukset palkattavan henkilön koulutustaustasta, jolloin kokemusasiantuntija palkataan niin sanotusti ylimääräisenä resurssina.

Toisaalta kokemustiedon saaminen osaksi työyhteisöä mahdollistaa asiakaslähtöisempien palveluiden suunnittelun ja toteutuksen sekä lisää työn tehokkuutta esimerkiksi asiakkaiden tilanteiden realistisempien arviointien kautta. Osa oman kokemuksen omaavista henkilöistä on myös koulutautunut sosiaali- ja terveysalalle. Monet ovat halukkaita koulutautumaan esimerkiksi oppisopimuksella, mikäli työnantaja tämän mahdollistaa.

Moniammatillisuus

Työparityöskentelyn hyödyt voidaan nähdä moniammatillisuutta korostavan ammatillisen keskustelun kautta sekä toimintatapana, jossa asiakastilanteessa tuodaan keskusteluun usean ihmisen näkemykset, kokemukset ja mielipiteet. Riippumatta siitä, millä taustoilla olevat henkilöt työparin muodostavat, mallilla on myös työturvallisuutta ja työhyvinvointia edistäviä vaikutuksia.

Kokemusasiantuntijan ja ammattilaisen muodostaman työparin vahvuutena on toisiaan täydentävä asiantuntijuus. Kokemusasiantuntijat antavat toivoa ja osaavat tulkita tilanteita oman kokemuksensa kautta. Kaikkein eniten työparimallista hyötyvätkin asiakkaat, sillä mallin avulla asiakas saa samanaikaisesti niin esimerkin kuin ammatillista tukea.

Kokemustieto

Rikostaustaisten asiakkaiden kanssa työskentelevillä ammattilaisilla ei ole omakohtaista kokemusta siitä suljetusta kulttuurista ja alamaailman lainalaisuuksista. Ne kuitenkin vaikuttavat asiakkaiden elämään merkittävästi ja voivat vaikeuttaa rikollisuudesta irtautumista. Kokemusasiantuntija tietää, että ”alamaailman” velvollisuudet kuten velkaantumisen ajavat usein väistämättä muiden velvoitteiden kuten tapaamisten tai vuokramaksun ohi. Näin he osaavat myös löytää käytännönläheisiä ja realistisia ratkaisuja näissä haastavissa tilanteissa. Kokemustieto on ensiarvoisen tärkeää tämän kohderyhmän kanssa tehtävässä työssä.





Rikostaustan tuoman kokemustiedon hyödyt rikostaustaisten parissa tehtävässä työssä.

Kuvan lähde: [Harez Aziz, Eeva \(2021\). Työparimalli: Ammatilaisen ja kokemusasiantuntijan työparityö työntekijöiden näkökulmasta.](#)

Lue lisää:

- Pyöröovesta ulos -hankkeen loppujulkaisu. Lataa opas tai tilaa paperiversio: <https://www.sininauhaliitto.fi/julkaisut/kirjallisuus/vankilasta-omaan-kotiin-kokemuksia-vankilasta-vapautuvien-asunnottomuustyosta/>

Palveluiden kehittäminen

Etenkin haastavassa asemassa olevat ihmiset kuten päihteillä ja rikoksilla oireilevat nuoret ja nuoret aikuiset ovat usein olleet elämänsä aikana useiden erilaisten palveluiden piirissä. Asiakkaiden kanssa saattaa työskennellä mittava ammattilaisverkosto. Asiakkaan tilanne voi kuitenkin pysyä pitkään samanlaisena, kun todellista juurisyytä ei ole löydetty. Työparimalli on yksi innovaatio, jolla pystymme vastaamaan asiakkaiden tarpeisiin myös jatkuvasti muuttuvassa toimintaympäristössä.

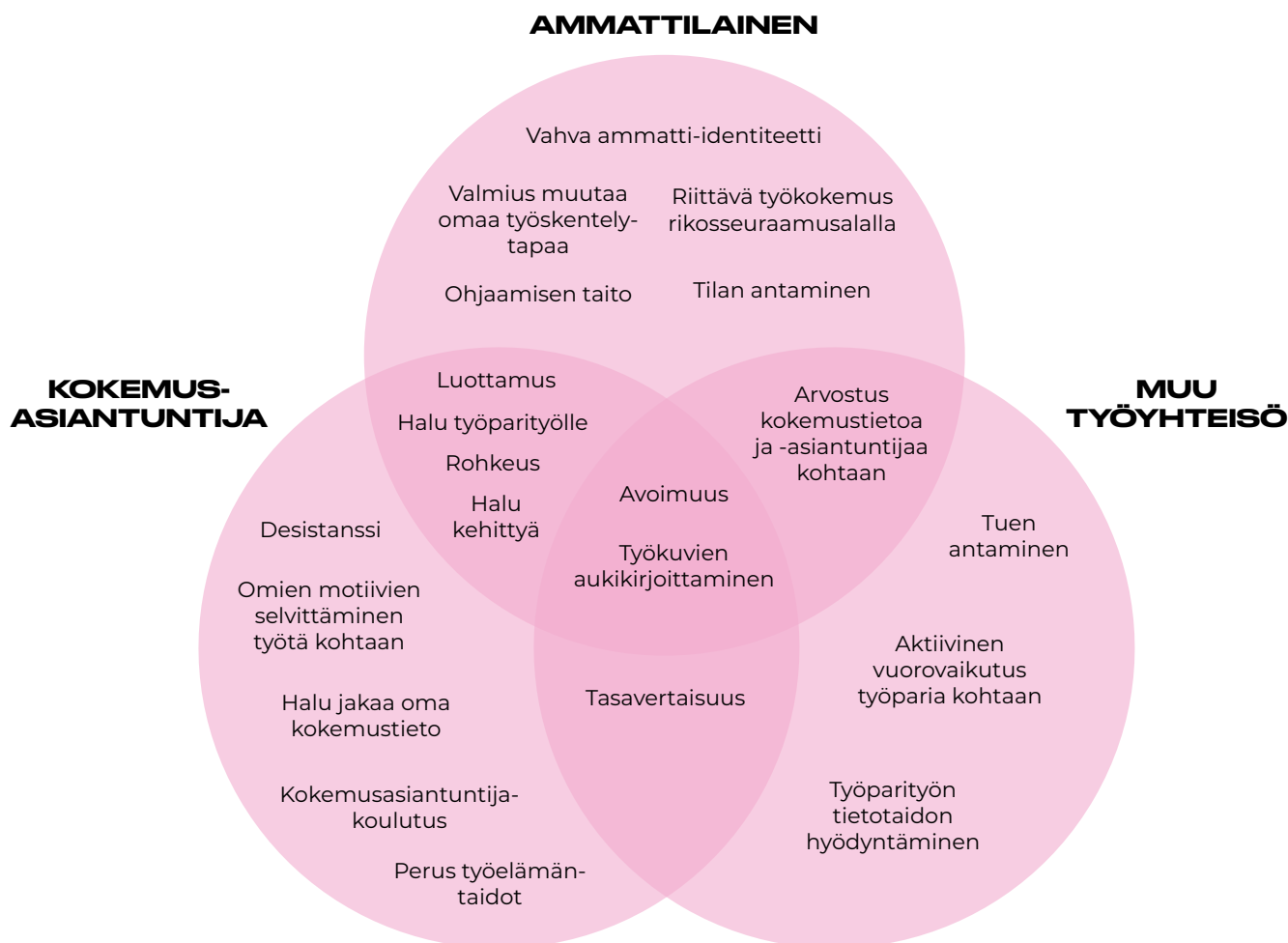
Lisäksi työparimalli voi auttaa kehittämään palveluita. On kehitettävä asiakkaiden tarpeisiin vastaavia palveluita, jotta työn vaikuttavuus on hyvä eli toiminnalla saavutetaan halutut tulokset.

Jatkuva oppiminen

Työparimallilla toimiminen tukee jatkuvan oppimisen ideaa. Työparilla ja heidän työyhteisöllään on mahdollisuus kehittää ammatillista osaamistaan, kun päivittäisessä työskentelyssä hyödynnetään kollegoiden asiantuntemusta.

Hyötyjen tarkastelussa kannattaa olla avarakatseinen ja perinteisen asiakastyön kehittämisen lisäksi tarkastella myös muita toimintasektoreita, jotka voivat hyötyä kokemustiedosta. Esimerkkinä voidaan mainita turvallisuuspuoli tai ammattilaisten voimaantuminen työssään onnistumisten ja positiivisten muutostarinoiden kautta. Toisaalta oman kokemuksen omaava työpari voi tuoda ammattilaiselle myös näkemystä siihen, kuinka paljon asiakkaan tulee itse ottaa vastuuta omasta tilanteestaan ja kuinka paljon annetulla tuella on mahdollista vaikuttaa.

Ammattilaisen rooli työparimallissa on yhtä merkittävä ja samanarvoinen kuin kokemusasiantuntijan. Tilanteen mukaan ammattilaisella on usein työtä ohjaava ja koordinoiva rooli sekä vastuu sidosryhmäyhteistyöstä ja palvelujärjestelmän kanssa toimimisesta. Ajatus siitä, että "ammattilaisilla ei ole kokemustietoa" on harhaanjohtava, sillä ammattilaisilla on usein kokemusta jopa sadoista asiakkaista työuransa ajalta. Tietysti kaikilla meillä on myös oma, ainutlaatuinen elämäkokemuksemme. Toimivassa työparimallissa käydään aktiivista vuoropuhelua analysoiden ja reflektoiden työtä jatkuvasti. Työparityön vaatimuksia on kuvattu seuraavassa kuvassa.



Työparityöskentelyn vaatimukset. Kuvan lähde: [Harez Aziz, Eeva \(2021\). Työparimalli: Ammattilaisen ja kokemusasiantuntijan työparityö työntekijöiden näkökulmasta.](#)

Miten työparimalli otetaan käyttöön?

Teeman määrittely

Työparimallia voi hyödyntää erilaisten kohderyhmien kanssa.

Kokemusasiantuntijuutta voi hyödyntää muun muassa näissä teemoissa:

- Asunnottomuus tai sen ennaltaehkäisy
- Talous- ja velka-asiat
- Riippuvuudet (kuten päihde- ja peliriippuvuus)
- Rikollisuus
- Mielenterveyden haasteet ja neuropsykologiset haasteet
- Itsenäistyminen
- Oppimisvaikeudet.

Ennakkovalmistelut ja kartoitus

Ennen työparimallin ottamista käyttöön kannattaa kartoittaa:

1. Organisaation halu sitoutua mallin käyttöönottoon.
2. Tarpeet kokemusasiantuntijuudelle ja työparityölle.
3. Resurssien varmistaminen ja talouden suunnittelu – kannattaa kartoittaa myös esim. palkkatukityön mahdollisuudet, oppisopimuskoulutukset ja muut reunaehdot.
4. Työparityötä toteuttaneiden tahojen konsultointi, mahdollinen kouluttautuminen.
5. Rekrytointi – on tärkeä varmistaa, että henkilöt haluavat työskennellä työparimallilla sekä kartoittaa, että kokemustausta on ”oikeista asioista”. Kokemusasiantuntijan oma kuntoutuminen tulee olla riittävän pitkällä ja vakaalla pohjalla.
6. Työparimallia voi toteuttaa ja kokeilla myös projektiluonteisesti tai palkkioperusteisesti. Tällöin huomioitava, että toiminta ei ole samanlaista kuin kokoaikaisilla työntekijöillä.
7. Kokemusasiantuntijakoulutuksen huomioiminen tai mahdollistaminen.
8. Yhteinen keskustelu organisaation sisällä, kuinka uudenlaiseen työmuotoon suhtaudutaan käytännön asioissa. Joskus osalla henkilöstöä voi olla ennakkoluuloja vaikkapa tietosuojaan liittyvissä asioissa. Kokemustaustaiset työntekijät ovat yhdenvertaisia suhteessa muihin työntekijöihin.
9. On huomioitava, että pitkään toiminut kokemusasiantuntija on eri tilanteessa kuin vasta kuntoutunut. Kuka tarjoaa tukea?
10. Työnkuvien laatiminen on tärkeää. On tärkeää huomioida esimerkiksi, kuka toimii työparin esihenkilönä ja onko ammattilaisella ohjaava rooli vai ei.
11. Hankkeiden suunnittelussa kokemustoimijat on otettava mukaan alusta lähtien.
12. Mallia tulee kehittää jatkuvasti vastaamaan oman organisaation tarpeita. Organisaatio myös kasvaa pikkuhiljaa kokemusasiantuntijuuden hyödyntämisessä.
13. Kokemusten jakaminen muille organisaatioille ja yhteistyö muiden toimijoiden kanssa.

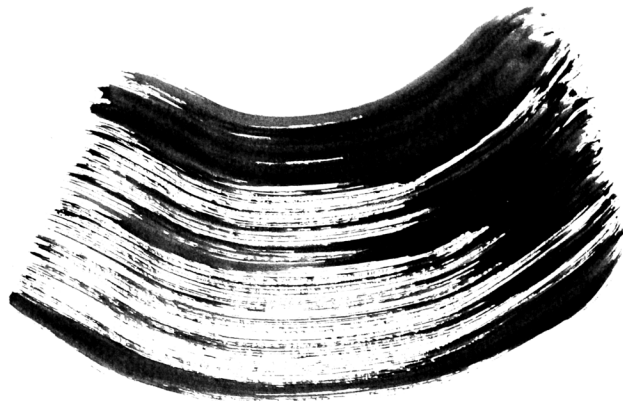
OSA III

TYÖPARIMALLI NALIN KATU-HANKKEESSA

Rikos- ja päihdetaustaiset nuoret kohtaavat usein haasteita asumisen kanssa. Asunnottomuuden vähentäminen on niin rikostaustaisten kuin nuortenkin osalta osoittautunut haasteelliseksi ja asunnottomuuden uhka on erityisesti vankilasta vapautuvilla nuorilla suuri. Nuorisoasuntoliiton KATU-hankkeessa (Kokemusasiantuntija arjen tukena) hyödynnetään vuosina 2021–2023 työparimallia rikos- ja päihdetaustaisten nuorten aikuisten (18–29 v.) kanssa tehtävässä työssä kahdella hankealueella: Kemi–Torniossa sekä Hyvinkään, Riihimäen ja Hämeenlinnan alueilla. Tukea arkeen, elämänhallintaan sekä onnistuneeseen asumiseen tarjotaan työparimalliin perustuvalla yksilöllisellä valmennuksella.

Hankkeen tavoitteena on:

- vähentää rikos- ja päihdetaustaisten nuorten asunnottomuutta
- parantaa nuorten elämän- ja arjenhallintaa
- ennaltaehkäistä uusintarikollisuutta
- parantaa nuorten parissa työskentelevien ammattilaisten osaamista rikoserityisyyden kysymyksissä



Hankkeessa pyritään myös vahvistamaan kokemusasiantuntijoiden työmarkkina-asemaa sekä juurruttamaan työparityötä vahvemmin osaksi nuorisoasumisessa toteutettavaa tukityötä. Työparimalli onkin otettu käyttöön myös NAL Palveluiden tuetussa asumisessa ja siitä on saatu hyviä kokemuksia.

KATU-hankkeen yhteistyökumppaneita ovat Nuorisoasuntoliiton paikallisyhdistykset NAL Hämeenlinnan seutu, NAL Riihimäki, Hyvinkään Nuorisoasuntoyhdistys ja Oulunseudun Nuorisoasuntoyhdistys. Tiivistä yhteistyötä tehdään myös hyvinvointialueiden sosiaali- ja terveystalvelujen kanssa. Muita kumppaneita ovat muun muassa Rikosseuraamuslaitos, Kriminaalihuollon tukisäätiö, KRIS ry ja Y-säätiö.

KATU-hankkeen työparimalli perustuu Pyöröovesta ulos -hankkeessa kehitettyyn työparimalliin, joka keskittyy rikostaustaisten asiakkaiden kanssa työskentelyyn. Mallia sovelletaan joustavasti siten, että hankkeen työpareina on työskennellyt sekä sosiaali- että terveydenhuollon ammattilaisia sekä rikostaustaisten lisäksi myös päihdetaustaisia kokemusasiantuntijoita. Kumpikin työparista työskentelee samalla aluetyöntekijän tehtävänimikkeellä, mutta erillisessä tehtävänkuvassa on huomioitu kummankin erityisosaaminen. Ammattilaisella on lähtökohtaisesti työtä koordinoiva ja ohjaava vastuu sekä enemmän vastuuta sidosryhmäyhteistyöstä ja palvelujärjestelmän kanssa toimimisesta. Kokemusasiantuntijalla on puolestaan vastuu vertaistuellisesta ja motivoivasta asiakastyöstä sekä huomattava rooli vaikuttamistyössä. Esimerkiksi erilaisissa seminaareissa ja muissa ammattilaistapahtumissa puheenvuoroihin kaivataan juuri kokemusasiantuntijuutta.

Työparien toteuttama KATU-valmennus on matalan kynnyksen rinnalla kulkeva, palveluohjauksellinen työtapa, joka voi sisältää esimerkiksi tukea asumisen ratkaisuihin ja asumisen taitoihin, päihdeettömyyteen ja viranomaisasiointiin sekä vertaistukea. Valmennuskokonaisuus rakennetaan aina yksilöllisesti asiakkaan tarpeiden mukaan ja työskentely on mahdollista aloittaa jo vankeusaikana. KATU-valmennuksen kuvaus Innokylässä:

<https://innokyla.fi/fi/toimintamalli/katu-valmennus-rikoksettomuuden-tueksi-ja-asumisen-turvaamiseksi>

KATU-hankkeen kokemuksia työparimallista

KATU-hankkeen aloittaessa toimintansa kokemusasiantuntijuuden tunnettuudessa ja hyödyntämisessä oli suuri ero hankealueiden välillä. Molemmilla alueilla KATU-hankkeen työparimallia hyödyntävä työtapa otettiin kuitenkin hyvin vastaan. Monet asiakkaat ovat kertoneet hakeutuneensa ja kiinnittyneensä hankkeen toimintaan juuri kokemusasiantuntijuuden vuoksi. Nuorilla rikos- ja päihdetaustaisilla asiakkailla voi olla esimerkiksi laitostaustan tai muuten rikkonaisen nuoruuden vuoksi taustallaan useita epäonnistuneita kohtaamisia viranomaisten ja erilaisten ammattilaisten kanssa. Kokemusasiantuntija ammattilaisen työparina voi toimia jäänmurtajana ensimmäisillä kohtaamisilla ja luoda luottamusta työparia kohtaan. Näin työskentelyssä saatetaan päästä pintaa syvemmälle jo varhaisessa vaiheessa.

Palautekyselyjen ja keskustelujen perusteella myös kohderyhmän kanssa työskentelevät yhteistyökumppanit ovat havainneet rinnalla kulkevan työmuodon ja yhteistyön kokemusasiantuntijan kanssa hyödylliseksi eri tilanteissa nuorten aikuisten palveluissa. Viranomaisasioinnissa kokemusasiantuntija asiakkaan mukana voi toimia tulkkina ja sillanrakentajana, jolloin onnistuneelle kohtaamiselle on paremmat edellytykset mahdollisesta viranomaisvastaisuudesta huolimatta. Hankkeen kokemusasiantuntija on voinut toimia työparina tarvittaessa myös muiden organisaatioiden ammattilaisille.

Näin KATU-hankkeen työparit arvioivat itse työparimallin hyötyjä, kun heidän näkemyksiään kartoitettiin hankkeen alkuvaiheessa:

Kokemusasiantuntijoiden palaute

Ammattilainen tuntee asiakastyön prosessit ja tietää, mihin palveluun kannattaa hakeutua, kokemusasiantuntija voi antaa omalla esimerkillään toivoa paremmasta ja on asiakkaan tukena viranomaistapaamisilla. Asiakas hyötyy molempien osaamisesta.

"Työparimalli sopii mielestäni juuri tällaiseen tehtävänkuvaan, jossa asiakkuus luodaan pikku hiljaa ja asiakas voi olla arkana viranomaisten ja muiden ammattilaisten suhteen."

"Vahvuuksina ammattilaisella on laaja tietämys eri kaupunkien palveluista ja rohkeus ottaa asioista itse selvää sekä erinomainen kyky kohdata erilaisia ihmisiä ilman ennakkoluuloja."

Luottamus työpariin koetaan ensiarvoisen tärkeänä. Alussa menee aikaa työpariin tutustuessa, mutta luottamuksen ja yhteisen sävelen löydyttyä myös työssäjaksaminen ja työhyvinvointi vahvistuvat.

"On tärkeää, että pystyy luottamaan omaan työpariin täysin. Arkaluontoisiakin asioita käyty läpi ja samallahan tässä minun kuntoutuminenkin edistyy."

"Olemme kyllä todella nopeasti löytäneet yhteisen sävelen ja olemme myös aika samanlaisia monella osa-alueella ihmisinä ja miten kohtaamme asiakkaita."

"Meillä on myös samanlainen huumorintaju, joka on hyväksi tässä hommassa, kaikkea ei voi, eikä saakaan ottaa niin pirun vakavasti tai henkilökohtaisesti, muuten ei tätä jaksaisi."

Ammattilaisten palaute

Ammattilaiselle työparimalli tarjoaa laajemman näkökulman asiakkaan tilanteeseen sekä lisää vuoropuhelua. Asiakastyöhön syntyy aivan uudenlainen ulottuvuus.

"Kokemusasiantuntija voi omakohtaisella kokemuksella samaistua ja tuoda uusia näkökulmia asiakkaan tilanteeseen."

"Parhaimmillaan työparimalli muodostaa duon, josta rikoksista ja/tai päihteistä eroon pyrkivä asiakas voi saada erinomaiset lähtökohdat luoda uutta ja parempaa elämää."

Kokemusasiantuntijan kanssa työskentely voi haastaa ammattilaisen omia käsityksiä ja ajatuksia työstä. Siten se tarjoaa hyvän mahdollisuuden ammatilliseen kehittymiseen ja parhaimmillaan työparimalli kehittääkin koko työyhteisön ammattitaitoa.

Työparityöskentely vaatii aluksi työtapojen sulauttamista yhteen sopiviksi, mutta kun yhteinen työskentelytapa on muotoutunut, toimii työpari niin henkisenä kuin fyysisenä tukena asiakastyössä lisäten myös työn turvallisuutta. Myös ammattilaiset painottavat luottamuksen merkitystä työparityössä.

"Näen erinomaisena asiana sen, että tunnemme työparini kanssa pidemmältä ajalta ja pystyn luottamaan häneen."



Työparimalli kasvaa ja kehittyy työparin näköiseksi

Vaikka työparissa kumpikin on työntekijänä samanarvoinen, on erilaiset lähtökohdat kuitenkin otettava huomioon työparin jaksamisen tukemisessa. Vaativassa asiakastyössä on kaikilla työntekijöillä koulutustaustasta riippumatta omat kipukohtansa, mutta erityisesti vasta alalle tulleella, uraansa aloittelevalla kokemusasiantuntijalla menneisyys ja omat kokemukset saattavat joskus tulla hyvinkin konkreettisesti lähelle ja aiheuttaa henkistä painetta. Kun ammatillisuuden tuomaa suojaa ei vielä ole, on työparityössä huolehdittava siitä, että työparin säännölliset keskinäiset purut ja työnohjaus kuuluvat työn rakenteisiin ja että niihin sitoudutaan. Kokemusasiantuntijakoulutus antaa hyvät lähtökohdat työhön ja työparityöskentelyssä ammatillisuudella on mahdollisuus kehittyä turvallisessa ilmapiirissä ajan myötä.

Tarve tukea kokemusasiantuntijan jaksamista tunnustetaan työpaikoilla jo melko hyvin, mutta esihenkilötyössä ja työnohjauksessa on hyvä huomioida myös työparin ammattilaisen tuen tarpeet erityisesti, jos tällä on tehtävässään ohjausvastuu ja tuore kokemusasiantuntija on vasta aloittelemassa työelämää. Ohjaukseen voi tulla lisää haastetta, jos kokemusasiantuntija on vielä päihdetoipumisen alkutaipaleella. Päihderiippuvuuden hoidon tulee tällöin olla säännöllistä ja hyvässä tasapainossa.

Hankkeen edetessä on huomattu, että työparimalli muokkautuu ja kehittyy koko ajan. Työpari oppii jatkuvasti toisiltaan ja hioutuu työskentelemään yhdessä. Ammatillainen oppii ymmärtämään paremmin esimerkiksi rikos- ja päihdemaailman lainalaisuuksia ja ajatusmalleja, kokemusasiantuntija puolestaan saa työhön ammatillista perspektiiviä ja ammatillisuuden tuomaa suojaa asiakaskohtaamisiin. Sellaiset työparin roolijaot ja keskinäiset käytännöt, jotka on alussa katsottu työparille sopiviksi, muuttuvat ajan myötä ja ammatillisuuden ja varmuuden kertyessä kokemusasiantuntija voi esimerkiksi ottaa enemmän vastuuta verkostotyöstä tai muista työtehtävistä. Tehtäväkuvia onkin hyvä tarkastella säännöllisesti ja päivittää tarpeen mukaan.

Ei ole yhtä oikeaa tapaa tehdä työparityötä ja jokainen työpari kehittää erilaisen tavan toimia yhdessä ja hyödyntää jaettua asiantuntemustaan. KATU-hankkeessa on nähty, miten työparityön tekemiseen vaikuttaa työntekijöiden osaamisen, taustan ja henkilökohtaisten vahvuuksien lisäksi myös työn tekemisen raamit: onko kumpikin työparista kokoaikainen vai rajoittuuko parityöskentely tiettyihin päiviin? Asuuko työpari samalla paikkakunnalla ja onko heillä toimistoa tai muuta tukikohtaa, jossa he voivat tavata myös asiakaskäyntien ulkopuolella? Fyysinen yhdessä työskentely ei ole aina mahdollista ja asiakastapaamisia voi olla tarkoituksenmukaista tehdä myös erillään. Työparin täytyy kehittää itselleen sopivia tapoja, joilla reflektoida säännöllisesti työtä, jotta asiakasprosessit pysyvät yhteisinä ja jaettuina.

KATU-hankkeessa on työskennellyt hankkeen aikana työsuhteessa yhteensä kolme kokemusasiantuntijaa, joista kaksi on valmistunut kokemusasiantuntijakoulutuksesta työsuhteen alkuvaiheessa. KATU-hankkeessa on, hankkeen tavoitteiden mukaisesti, haluttu mahdollistaa myös kokemusasiantuntijoiden jatkokouluttautuminen alalle työn ohessa. Hankkeen yksi kokemusasiantuntija on valmistunut oppisopimuksella nuorisoyhteisöohjaajan tutkintoon ja toinen on aloittanut sosionomiopinnot. Tämä antaa lisää ammatillista tietoa ja osaamista hankkeen ja sen asiakkaiden käyttöön. Tällainen niin kutsuttu kokemusammattilaisuus myös vahvistaa kokemusasiantuntijoiden työmarkkina-asemaa hankkeen jälkeen.

Vaikka KATU-hanke tulee pian päätökseen, se on omalta osaltaan toivottavasti saanut olla vaikuttamassa nuorten aikuisten parissa työskentelevien ammattilaisten käsityksiin siitä, mitä annettavaa rikos- ja päihdetaustaisilla kokemusasiantuntijoilla voi olla niin asiakastyöhön kuin palveluiden kehittämiseen. Työparimallilla työskentely voi tuoda lisäarvoa ja lisätä monipuolista osaamista erilaisiin työmuotoihin osana rikos- ja päihdetaustaisten nuorten aikuisten palveluita.



Katso tästä video KATU-hankkeen työparimallista työparin itsensä esittelemänä:
<https://youtu.be/gcwDoW67uY>

Hankkeessa pitkään yhdessä työparina Kemi-Tornion alueella työskennelleet Carita ja Janne kertovat, miten kokemusasiantuntijuus ja työparimallin hyödyntäminen on auttanut nuoria kiinnittymään hankkeeseen ja sitä kautta myös palveluihin. Videolla pohditaan myös työpariksi kasvamista ja uraansa aloittelevan kokemusasiantuntijan työssä jaksamista.



Nuorisoasuntoliiton KATU-hanketta toteutetaan kahdella alueella: Hämeenlinna-Riihimäki-Hyvinkää sekä Kemi-Tornio. Nuorisoasuntoliiton paikallisyhdistykset NAL Hämeenlinnan seutu, NAL Riihimäki, Hyvinkään Nuorisoasuntoyhdistys ja Oulunseudun Nuorisoasuntoyhdistys ovat hankkeen yhteistyökumppaneita. Muita kumppaneita ovat muun muassa Rikosseuraamuslaitos, Kriminaalihuollon tukisäätiö, KRIS ry ja Y-säätiö.

Lisätietoja hankkeesta antaa
projektipäällikkö Pauliina Rantala:
pauliina.rantala@nal.fi.
nal.fi/mika-nal/katu-hanke/
