**Kerrankin jotkut tajuaa**

* **Työparimallilla työskentely rikostaustaisten kanssa**

*Vilma on koulutukseltaan rikosseuraamusalan sosionomi, joka omien sanojensa mukaan ”on ollut vankilassa valmistumisestaan saakka”. Aluksi valvontapuolella, sitten päihdekuntoutuksessa ja päihteettömässä yhteisöhoidossa. Hankkeeseen hän tuli sen alkaessa, vuonna 2018.*

*Matti on niin ikään ollut vankilassa, kymmenen vuotta. Pitkän rikos- ja päihdehistorian jälkeen hän alkoi haluta muutosta, ja viimeisen tuomion aikana kuntoutuminen käynnistyi Sörkän yhteisöhoidosta, Sörkkä-yhteisöstä. Hankkeeseen hän tuli Laurea-ammattikorkean Keijo-kokemusasiantuntijakoulutuksen kautta.*

*Yhdessä Vilma ja Matti yhdistävät ammattilaisuuden ja kokemusasiantuntijuuden.*

*”Yksi tavoitteista on ollut työparimallin kehittäminen, ja kokemusten perusteella voimme suositella työtapaa rikostaustaisten asiakkaiden kanssa työskentelyyn. Tosin on tärkeää, että rikostaustan omaava työntekijä on tilanteeltaan vakaa”, Vilma sanoo ja Matti jatkaa työparimallin hyödyistä:*

*”Niin kuin yksi asiakas sanoi, kerrankin jotkut tajuaa.”* ( <https://www.sininauhasaatio.fi/ajankohtaista/koti-yli-sadalle-ex-vangille/>)

Työparimallin kehittäminen osaksi Pyöröovesta ulos- hanketta

Hankkeemme tavoitteisiin oli kirjattu työparimallin kehittäminen. Alkuperäinen ajatus oli ollut, että ammattilaisen ja vertaisen yhteistyöhön perustuvaa työparimallia kehitettäisiin Jyväskylän osahankkeessa. Työparimalli sopi kuitenkin luonnollisesti juuri pääkaupunkiseudun osahankkeeseen. Tähän oli useampiakin syitä. Ensinnäkin oman hankkeemme kanssa samoihin aikoihin alkoi Laurea ammattikorkeakoulun ja Valovalmennus yhdistyksen hanke – Kokemusasiantuntijuus edistämässä itsenäisyyttä ja osallisuutta eli tuttavallisemmin Keijo- hanke. Tässä hankkeessa tarkoituksena oli kouluttaa rikostaustan omaavia kokemusasiantuntijoita sekä edistää heidän työllistymistään alalle kokemusasiantuntijan tehtäviin. Keijo- hanketta toteutettiin pääkaupunkiseudulla sekä Tampereella, joten maantieteellisesti yhteistyön tekeminen oli helppoa juuri pääkaupunkiseudulla. Toiseksi oma taustani rikosseuraamusalalla tehdyssä työssä mahdollisti valmiina olevien verkostojen hyödyntämisen myös työparimallia ajatellen. Koin kokemusasiantuntijoiden kanssa työskentelemisen itselleni luontevana ja mielekkäänä työmuotona. Näkemykseni mukaan asiakastyössä on saavutettavissa erinomaisia tuloksia kokemusasiantuntijuutta ja vertaisuutta hyödyntämällä.

Lähdimme edistämään mallin kehittämistä vaiheittain. Ensin ajatuksena oli mahdollistaa esimerkiksi Keijo- koulutukseen kuuluvia työharjoitteluita hankkeessamme tai muita työkokeiluita. Aloitimme palkkaamalla Keijo- hankkeesta valmistuneen kokemusasiantuntijan projektiluonteiseen kehittämistehtävään. Suunnittelimme ja toteutimme ammattilaisille suunnatun koulutuspaketin rikostaustaisten asiakkaiden kanssa työskentelyyn. Koulutuksen sisällön suunnitteluun osallistui hankkeemme projektipäällikkö, projektityöntekijä sekä kokemusasiantuntija. Tarkoituksena oli lisätä muun muassa asumispalveluyksiköiden henkilökunnan tietoa rikosseuraamusjärjestelmästä sekä rikostaustaisten asiakkaiden erityispiirteistä. Varsinaisessa koulutustilaisuudessa kokemusasiantuntija toimi yhtenä kouluttajista. Projektista maksettiin kokemusasiantuntijalle kertaluonteiset palkkiot, jotka määriteltiin Kokoa ry:n palkkiosuositusten mukaisesti.

Samanaikaisesti hankkeen kautta osallistettiin muita kokemusasiantuntijoita Sininauhasäätiön vapaaehtoistyön kautta. Vapaaehtoistyötä koordinoidaan Sininauhasäätiöllä omana toimintanaan ja heille mahdollistetaan erilaisten vapaaehtoistyön tehtävien lisäksi koulutuspäiviä sekä virkistäytymistä. Vapaaehtoistyöntekijät ovat myös vakuutettuja säätiön puolesta.

Meille alkoi kuitenkin hahmottua, että mikäli haluamme toteuttaa työparimallilla työskentelyä varsinaisessa asiakastyössä, tulee kokemusasiantuntijan olla työsuhteessa hankkeessa. Tässä vaiheessa nousi esille Te- toimiston mahdollistama palkkatuki, jonka avulla lisäresurssien palkkaaminen hankkeeseen voisi olla mahdollista. Palkkatuen edellytyksien täyttyminen oli siis yhtenä perusteena sille, kuka tehtävään voidaan valita. Muita kriteereitä palkattavalle henkilölle oli myös useita. Koska hankkeessa tehtävä työ oli jo täydessä vauhdissa, etsimme henkilöä, jonka kanssa olisi mahdollista aloittaa työskentely ilman pitkää tutustumis- ja perehdytysvaihetta. Lisäksi pidimme erityisen tärkeänä rikosseuraamusalan työparimalli työskentelyssä sitä, että valittu henkilö on varmasti täysin irrottautunut rikollisuudesta sekä tarpeeksi pitkällä omassa muutosprosessissaan. Halusimme huomioida myös sen, että tuleva kokemusasiantuntija kokee pystyvänsä ja haluavansa työskennellä hankkeemme kohderyhmän kanssa, johon kuuluu myös päihteitä käyttäviä asiakkaita.

Matti oli toiminut hankkeemme kokemusasiantuntijana koulutusprojektissa. Keijo- hankkeeseen osallistumisen aikoihin, oli kuitenkin epäselvää olisiko hänellä halua toimia asiakastyössä. Oman Keijo- koulutuksensa jälkeen, Matti toimikin yhden koulutuksen verran hankkeessa kouluttajana. Loppujen lopuksi projektipäällikkömme Miikka-Pekka ehdotti Mattia kuitenkin myös hankkeeseen työparimallin kokemusasiantuntijaksi.

Halusimme muodostaa työparimallin kahdesta työntekijästä, jotka toimivat samalla nimikkeellä projektityöntekijöinä. Tämä oli mielestämme tärkeää tasa-arvoisen asetelman luomiseksi. Toisaalta näen, että projektityöntekijän nimike tuo lisäksi ammatillisuutta oman kokemuksen omaavan työntekijän työnkuvaan myös asiakkaiden näkökulmasta. Kolmas syy projektityöntekijä nimikkeen käytölle oli hanketyön tehtävänkuva, joka sisältää asiakastyön lisäksi kehittämistyötä molempien työntekijöiden kohdalla. Nimikkeiden valinta on kuitenkin tapauskohtaista, enkä halua arvottaa kokemusasiantuntija tai vertaistyöntekijä nimikkeitä vähempiarvoisiksi – päinvastoin. Nimikettä valitessa kysymys on mielestäni ensisijaisesti siitä mikä kuvaa parhaiten työn sisältöä. Tässä artikkelissa käytän myös termiä *kokemusasiantuntija* tekstin ymmärrettävyyden vuoksi.

Työparimallin rakenteet

Matti aloitti työparinani toukokuussa 2019. Hankkeemme väliraportissa kuvattiin työparimallimme muodostumista seuraavasti: *” Helsingin osahankkeen projektityöntekijällä sekä osahankkeeseen työpariksi palkatulla kokemusasiantuntijalla oli yhteistä työskentelyhistoriaa vuosien ajalta. Hanke on tehnyt työparimalliin liittyvää arviointi / mallinnustyötä ja todennut, että toimivan työparimallin kulmakivenä on erityisesti työntekijän ja kokemusasiantuntijan keskinäinen luottamussuhde. Hankkeen tapauksessa kyseinen luottamus oli rakentunut jo aiemmin vuosien varrella ja tavoitteen toteutumisen kannalta erityisen tärkeässä roolissa oli projektityöntekijän ja kokemusasiantuntijan aiempi työskentelyhistoria.”* Pääsimmekin heti aloittamaan täysipainoisen työskentelyn. Ensimmäisen puolen vuoden ajan Matin työaika oli 80 prosenttia ja vuoden 2020 alusta täysi työaika. Työnkuvia ei laadittu erikseen ammattilais- ja kokemustaustaiselle työntekijälle, mutta käytännössä työ on jakautunut molempien vahvuuksien mukaisesti. Meidän kohdallamme tämä on toiminut hyvin. Ajattelen kuitenkin työparimallin kehittämisen näkökulmasta, että eritellyt tehtävänkuvat saattaisivat parantaa työn tekemisen rakenteita sekä mahdollistaa suuremman hyödyn työparimallin toteuttamisesta. Kokemustaustaisen työntekijän näkökulmasta hänelle räätälöity tehtävänkuva voi lisätä työn mielekkyyttä. Ammattilaisen näkökulmasta taas työn määrä voi jakautua tasaisemmin, kun työtehtävät on selkeästi määritelty.

Yksi työn rakenteisiin liittyvä asia on esimiestyö. Meidän tapauksessamme molemmilla työntekijöillä on ollut sama esimies. Työparimallilla toimimme tasaveroisina kollegoina, jolloin ammattilaisella ei ole esimiesasemaa kokemusasiantuntijaan verrattuna. Toisaalta ammattilaisella saattaa käytännössä kuitenkin olla ”ohjaava” asema suhteessa työpariin. Tämä korostuu varmasti erityisesti silloin kun kokemusasiantuntijalla ei ole lainkaan tai hyvin vähän kokemusta työelämästä. Itse rinnastan asian siihen, kun vanhempi kollega opastaa joissain asioissa nuorempaa kollegaa, säilyttäen silti kokemuksen tasa-arvoisuudesta. Työparimallissa molemmilla osapuolilla on asiantuntemusta, josta toinen voi oppia. Meidän tapauksessamme ohjasin työparini hoitamaan sellaisia asioita esimiehen kanssa, jotka eivät kuuluneet minun työtehtäviini. Toisaalta myös tämänkaltaisissa tilanteissa korostuu se, vallitseeko työparin välillä kuinka avoin ja luottamuksellinen suhde. Oman kokemukseni mukaan kaikki sujuu ammattilaisen ja kokemusasiantuntijan välisessä työparimallissa erinomaisesti, kun vuorovaikutus on avointa ja aidosti toista kunnioittavaa kuten missä tahansa työyhteisössä.

Työparimallia on toteutettu samaan aikaan oman hankkeemme kanssa myös muualla. Osallistuimme esimerkiksi seminaariin, joka käsitteli nimenomaisesti työparimallia. Tässä yhteydessä ammattilainen kertoi kokevansa onnistuneensa omassa tehtävässään silloin kun oman kokemuksen omaava työpari on onnistunut. Ymmärrän ajatuksen siitä, että ammattilaisen yksi tehtävä on kannustaminen ja ohjaaminen. Toisaalta näen asiassa myös toisen puolen. Mielestäni jos haluamme aidosti tasavertaisuuden toteutuvan on vältettävä holhoavaa suhtautumista kokemusasiantuntijoihin. Ihmisten kokemukset ja tarpeet eroavat toisistaan. Monissa kokemusasiantuntijoiden työtä koskevissa seminaareissa ja esityksissä on korostettu kokemusasiantuntijoiden työssä jaksamisen tärkeyttä. Oma työparini on kuitenkin kohdistanut näihin lausuntoihin myös kritiikkiä, koska on kokenut niissä eriarvoistettavan kokemusasiantuntijoita suhteessa muihin työntekijöihin. Työssä jaksamisen teemat ovat tärkeitä kaikille työntekijöille, mutta Matti on kokenut asian niin, että mikäli työntekijänä vaatii samoja oikeuksia kuin muillakin työntekijöillä, on oltava samalla viivalla myös muissa asioissa. Hän on korostanut kokemusasiantuntija koulutuksen merkitystä työelämätaitojen ja oman jaksamisen rajaamista koskevissa kysymyksissä. Tässä kohdassa on varmasti hyvä selventää, että työparimallia on mahdotonta määrittää yhteen muottiin, joka sopii kaikille. Jokainen työpari muodostaa itselleen sopivimman tavan toimia.

Pyöröovesta ulos- hankkeessa työ jakautui sekä kehittämistyöhön, että asiakastyöhön. Hankkeen tavoitteena oli työparimallin kehittämisen lisäksi, uusintarikollisuuden vähentäminen sekä toimivien asumisratkaisujen löytäminen pyöröovivangeille. Koko hankkeen ajan kokemusasiantuntija on osallistunut erittäin aktiivisesti myös muiden toimijoiden ja yhteistyökumppaneiden kehittämistyöhön. Organisaatiomme (Sininauhasäätiö) on mahdollistanut osallistumisen hyvin vapaasti työntekijöiden itse valitsemiin projekteihin. Mielestäni organisaatiossamme on nähty se arvo, jonka työntekijämme voi antaa rikosseuraamusalan kehittämistehtävissä ja näin edistää yhteistä asiaa. Kaikkialla ei mielestäni näin ole, vaan työntekijöiden mukaan lukien kokemusasiantuntijoiden työpanos rajataan hyvinkin tiukasti oman organisaation perustehtävän toteuttamiseen. Näin ollen osallistuminen esimerkiksi erilaisiin verkostoihin jää rajatummaksi. Monipuoliset mahdollisuudet pitävät työn mielenkiintoisena ja mahdollistavat verkostoitumisen, joka voi auttaa kokemusasiantuntijoiden kuten muidenkin työntekijöiden työllistymistä tulevaisuudessa. Asian toinen puoli on tietysti se, että hankkeen perustehtävästä jää suurempi osuus työparin tehtäväksi. Toisaalta kehittämistyö on tärkeä osa hankettamme. Verkostoituminen on päivän sana kaikkialla ja työparini loistavat verkostot ovat varmasti hyödyttäneet myös omaa hankettamme. Kehittämishankkeissa on tyypillistä, että työntekijät pystyvät melko vapaasti suunnittelemaan ja organisoimaan oman työnsä sisältöjä. Työparina toimiessa on kohteliasta sopia yhdessä työparin kanssa aikatauluista. Oma kokemukseni on, että työparini on aina kysynyt mielipidettäni siitä mihin tapahtumiin tai muihin tehtäviin hän osallistuu.

Työparimallin hyödyistä ja haasteista

Hankkeen aikana työharjoittelun meillä suorittanut Otso Ikävalko kuvasi ajatuksiamme työparimallin asiakas- ja kehittämistyöstä verrattuna yksin tehtävään työhön tekemässään raportissa seuraavasti: *”Suurimpia eroavaisuuksia on selvästi työparin tuoma tuki päätöksenteossa ja se, että on joku kenen kanssa vaihtaa ajatuksia. Työpari on tuonut myös paljon lisäarvoa asiakastyöhön, koska vuorovaikutuksessa on kaksi henkilöä, ja toinen kenellä on omia kokemuksia asioista, joita käydään läpi. Asiakkaan todellisen tilanteen arviointi on ollut nopeampaa ja myös helpompaa. Kokemusasiantuntijan läsnäolo vie myös vaihtoehdon asiakkaalta sanoa, että muutostyö on mahdotonta – onhan kokemusasiantuntija esimerkki sen onnistumisesta ”*

*Kehitystyöhön molempien mielipiteet ja näkemykset tuovat myös paljon hyvää. Asioita voidaan ideoida ja luonnostella kahden hyvin erilaisista lähtökohdista tulevien kesken, joka nähdään kehittämisessä vahvuudeksi.”*

Työparimallissa toteutuva tiedonjakaminen ei rajoitu pelkästään työparin välille. Meidän kokemuksemme on, että Matin osaamista sekä rikollis- ja päihdemaailmaan liittyvää tietämystä on pystytty hyödyntämään laajasti organisaation sisällä esimerkiksi tehdessämme keikkavuoron asumisyksikössämme, annoimme vuoron jälkeen palautetta liittyen havaintoihimme tai keskusteluissa Nuoli- tukipisteen henkilökunnan kanssa Matti on jakanut oman arvionsa nuoren tilanteesta. Kokonaisuudessaan näkemyksemme on, että työparimallin suurin hyöty on liittynyt juuri kokemustiedon jakamiseen työyhteisön sisällä. Tämä parantaa suuresti henkilökunnan tilannearvioiden realistisuutta. Hankkeemme projektipäällikön sanoin: *” En ole koskaan oppinut keltään työkaveriltani yhtä paljon kuin Matilta.”*

Uusintarikollisuutta vähentävä työ on haastavaa, vaikeasti mitattavissa olevaa ja asiakkaiden ongelmat näkyvät useilla elämän osa-alueilla. Katson, että kaikki innovaatiot, jotka pyrkivät motivoimaan asiakkaita irti rikoskierteestä ja siihen liittyvästä elämäntavasta ovat tervetulleita. Muutoksen toteutumisessa asiakkaan oma halu on keskeistä. Uskon, että kokemusasiantuntijuuden ja vertaisuuden suosio perustuu juuri tähän. Toisaalta ammattilaiskenttä hakee heiltä vastausta siihen – *Kuinka asiakkaat saadaan tavoittelemaan muutosta?*

Toisaalta haluamme *kokemusasiantuntijoiden esimerkin avulla motivoida ihmisiä tavoittelemaan* *muutosta itse eli haluamaan heidät sitä.*

Vaikka tie irti rikoksista olisikin pitkä ja kivikkoinen, se ei ole mahdoton***.***

*”Suurin osa lopettaa jossain vaiheessa, viimeistään, kun on tarpeeksi kertynyt ikää. Meidän tehtävä on tukea jo ennen sitä, jotta muutos ei näyttäisi ”viimeiseltä vaihtoehdolta”. Sen takia tarvitaan hyviä esimerkkejä ihmisistä, jotka ovat päässeet rikoksista kuiville – kuten minä”, Matti huomauttaa.* (<https://www.sininauhasaatio.fi/ajankohtaista/koti-yli-sadalle-ex-vangille/>)

Mielestäni voimme suunnitella myös toimivampia palveluita ja hankkeita kuuntelemalla kokemusasiantuntijoita. Käytännön työssä pääsemme priorisoimaan mitä kannattaa tehdä ja mitä ei. Seuraavat lainaukset Otso Ikävalkon raportista kuvaavat työparimallin hyötyjä:

*” Työparimalli tuo selvästi lisää ammattiosaamista molemmille. Jatkuva vuoropuhelu ja tietämyksen jakaminen vaikuttaa suuresti osaamiseen molemmilla osapuolilla. Tietämys rikollisuudesta ja sen ilmiöistä parantuu ammattilaisella. Kokemusasiantuntija saa tietämystä teoriasta, joka vaikuttaa työn taustalla. Työparimallin johdosta pystytään tekemään monipuolisempaa työtä asiakastyön näkökulmasta.”*

*” Työparimalli toimii erityisesti silloin, jos asiakas on motivoitunut muutostyöhön, tai on tehnyt jo työtä muutoksen eteen. Tällöin saadaan tarjottua ammattilaisen sekä kokemusasiantuntijan osaamista paremmin. Asiakkailla, joilla ei ole motivaatiota muutokseen työparimallin ei koeta tuovan erityistä lisäarvoa työhön. ”*

*”Asiakastapaamisissa ammattilaisen ja kokemusasiantuntijan havainnot ja ajatukset tilanteesta voivat olla hyvin eroavaiset. Ammattilainen voi huomioida puheesta ja käyttäytymisestä esimerkiksi sen, että asiakas on aidosti motivoitunut muutokseen. Kokemusasiantuntija huomioi yleensä paljon eri asioita käyttäytymisestä, ympäristöstä ja puheista. Voi olla, että asunnossa oleva elmukelmu olohuoneen pöydällä antaa viitteitä huumausainekaupasta, joka voi jäädä ammattilaiselta huomioimatta. Myös puheissa voi olla samankaltaisuuksia, joita kokemusasiantuntija on aikaisemmin itse puhunut, jotka tosiasiassa voivat olla harhaanjohtavaa ammattilaiselle. Ammattilainen huomioi taas muita erilaisia hyödyllisiä asioita, jotka kokemusasiantuntija voi sivuuttaa. Täten saadaan lopputulos, jossa huomioidaan molempien tekemät havainnot ja saavutetaan hyvä ymmärrys asiakaskohtaamisesta.”*

Näkisin työparimallin suurimpien haasteiden liittyvän rekrytointiin eli siihen, kuinka löydetään oikea ihminen, oikeaan tehtävään. Tämä pätee tietysti muihinkin rekrytointeihin, mutta korostuu kokemusasiantuntijan valitsemisessa. ”*Kun työpareja valitaan, tai päätöksiä tehdään on tärkeää, että kokemukset ovat erityisesti työnteon kannalta olennaisista asioista. Tässä työssä kokemukset ovat tärkeitä rikollisuudesta, joten kokemusasiantuntijalta pitää erityisesti vaatia kokemuksia rikollisuudesta. Työparimallin käyttöönotossa tulee miettiä näitä asioita. Mitä hyvää ja huonoa näillä valinnoilla voidaan saavuttaa, sekä keskittyä miettimään minkälaisen kokemusasiantuntijan työhön ottaa. ”* (Ikävalko: 2020)

Keskusteltuani useiden alalla toimivien kokemusasiantuntijoiden kanssa, näen haasteena myös työssä jaksamisen siltä osin, että heillä säilyy kokemus työn mielekkyydestä. Monet työelämään kiinnittyneet kokemusasiantuntijat vaikuttavat ensin hyvin innostuneilta saamistaan mahdollisuuksista ja eteneminen yhteiskuntaan integroitumisessa on nopeaa. Nämä uudet mahdollisuudet ja onnistumiset antavat tyydytystä, mutta joskus vaikuttaa myös kyllästyminen olevan nopeaa. Toisaalta usein puhutaan myös rajojen vetämisen haasteista, joka pätee jossain määrin varmasti moniin sosiaalialan työntekijöihin. Omassa hankkeessamme haasteena on ollut minun näkökulmastani se, että kokemusasiantuntija ei turhaudu työhön sellaisen asiakasryhmän kanssa, josta suurella osalla ei ole motivaatiota rikoksettomuuteen tai muutoksen tavoitteluun. Koen ammattilaisena näitä täysin samanlaisia tunteita, mutta toisaalta huomaan ammattilaistaustan kuitenkin myös suojaavan tältä turhautumiselta. Uskon tämän johtuvan osittain siitä, että meillä ammattilaisilla ei tavallaan ole sitä samaa tietoa käytettävissämme, kuin oman kokemuksen omaavilla työntekijöillä. Saatamme olla huomattavan paljon ”naiivimpia” työssämme rikostaustaisten kanssa. Toisaalta ammattilaisen työkokemus erilaisista toimintaympäristöistä mahdollistaa laajemman kokonaiskuvan muodostamisen ja tätä kautta mielekkyys työtä kohtaan kasvaa. Meidän vahvuutemme on tässäkin asiassa ollut avoin ja rehellinen keskustelu. Olemme pohtineet paljon myös sitä, kuinka tärkeää jokaisen on havaita myös niitä asioita, jotka ovat epäsopivia itselle. Nämä keskustelut ovat varmasti opettaneet molemmille paljon.

Pahimmillaan osittain näiden edellä mainittujen haasteiden seurauksena kokemusasiantuntijoina toimineita ihmisiä palaa takaisin rikolliseen maailmaan tai aloittaa uudelleen päihteidenkäytön. Mikäli rikollismaailman palannut henkilö on toiminut tehtävissä, joissa hänellä on käytössään paljon esimerkiksi asiakkaisiin liittyvää tietoa, voi tämä olla riski, jota ei tulisi väheksyä. Tämän seikan olemme tuoneet esiin useasti, kun kerromme työparimallista. Meillä työparimalli on toiminut osittain varmaan juuri siitä syystä niin hyvin, että kokemusasiantuntijan oma muutosprosessi on tarpeeksi pitkällä ja vakuuttava. Joissain tapauksissa haasteena voisi varmasti olla myös ammattilaisen kyky ja halu työskennellä työparimallilla ja tähän työparin keskinäiseen vuorovaikutussuhteeseen liittyvät asiat. Siksi ajattelenkin ensiarvoisen tärkeäksi molempien halun olla toteuttamassa työparimallia.

Lähdettäessä rakentamaan työparimallia esimerkiksi hankesuunnitelmissa täytyy huomioida rahoitukseen liittyvät asiat. Me teimme päätöksen kokemustaustaisen työntekijän palkkaamisesta vasta hankkeen aikana ja halusimme maksaa työstä kunnollista palkkaa. Tämän huomioiminen budjetissa vaati suunnittelemista, eikä olisi ollut mahdollista ilman alun palkkatukea.

Asiakastyö työparimallilla

Hankkeen asiakkaat ovat vankilasta vapautuneita ja rikostaustaisia henkilöitä. Kuvaisin asiakastyömme sisältöä yksinkertaistettuna vankien jälkihuolloksi. Hankkeen asiakkuus ei edellytä sitoutumista päihteettömyyteen tai kuntoutukseen. Tästä johtuen iso osa hankkeen asiakkaista ei ole kovinkaan pitkällä muutoksessaan kohti rikoksetonta elämää tai edes tavoittele sitä. Asiakkaiden suurimmat tarpeet liittyvät asumisen tukeen, palveluohjaukseen sekä sosiaali- ja päihdetyöhön. Useat työtehtävät vaativat erittäin hyvää palvelujärjestelmän sekä sosiaalityön prosessien tuntemusta, joka edellyttää ammatillista koulutusta. Nämä työtehtävät jakaantuvat pääosin ammattilaiselle. Matti on kuitenkin opetellut myös näitä työtehtäviä ja tämä onkin tärkeää, jotta esimerkiksi poissaolojen aikana tai lomakausina hän on voinut hoitaa myös näitä tehtäviä. Otso Ikävalkon tekemässä koosteessa työparimallilla tehtävä asiakastyö on jaettu prosessin eri vaiheisiin; palvelutarpeen arviointiin, asiakkuuden suunnitteluun sekä palvelun järjestämiseen.

Palvelutarpeen arvioinnista on kuvattu seuraavaa. *”* *Pääsääntöisesti uudet asiakkuudet tulee minun kauttani (ammattilainen). Kohderyhmää tavataan muun muassa vankiloissa, joihin kokemusasiantuntija ei vielä pääse. Palveluntarpeen arviointia suoritetaan aina ensimmäisillä tapaamisilla, joten niissä joissa olen itse teen myös päätökset itse. Tietysti jaamme tiedot ja ajatukset asiakkaasta tapaamisen jälkeen työparin kanssa. Tapaamisilla, joihin pääsemme molemmat osallistumaan jakautuu työ ja vastuu tasaisesti molemmille. Tuon itse oman näkökulmani esille ja kokemusasiantuntija puolestaan hänen, tästä seuraa vuoropuhelua ja lopputuloksena on hyvin tasa-arvoisesti tehtyjä päätöksiä.”*  Samassa yhteydessä kokemusasiantuntija kuvaa vaihetta näin: ” *Luotan työparin päätöksentekoon. Molemmat jakavat saman arvomaailman ja näemme työnkuvan hyvin samanlaisena, joten niissä ensimmäisissä tapaamisissa, joissa en ole mukana luotan, että työpari tekee oikeat päätökset. Yhdessä tehtävää arviointia on työssä myös paljon ja näissä tilanteissa koen vastuiden jakautuvan tasaisesti molemmille. Pystyn tuomaan erilaisia näkökulmia ja ajatuksia omien kokemuksieni perusteella, ja tiedän että näkemyksiäni kuunnellaan.”*

Asiakkuuden suunnittelu on jatkuvaa. Tilanteet elää asiakkaidemme kohdalla hyvin laajasti. Tapaamme asiakkaita yhdessä, joten työn suunnittelu on myös yhteistä. Suunnittelu on myös hyvin asiakaslähtöistä, pyrimme jokaisen asiakkaan kohdalla tuomaan omia siihen tilanteeseen sopivia vahvuuksia esille. Asiakkuuden suunnittelussa hyväksikäytetään molempien aikaisempia kokemuksia, verkostoja sekä osaamista eri osa-alueissa. (Ikävalko: 2020) Suunnittelussa huomioidaan myös se, kuinka hyvin työparimalli eli esimerkiksi kokemusasiantuntijuuden hyödyntäminen soveltuu mihinkin tilanteeseen. Meillä on ollut tilanteita, joissa asiakas on esimerkiksi ollut samanaikaisesti samassa vankilassa – tai jopa kuntoutusohjelmassa kokemustaustaisen työntekijämme kanssa. Näissä tilanteissa arvioimme kannattaako kokemusasiantuntijan osallistua tapaamisiin. Toisaalta vastaan voi tulla myös tilanteita, joissa kokemusasiantuntija itse kokee, ettei ole järkevää osallistua asiakastyöhön jonkun asiakkaan kanssa. Olemme myös ”lainanneet” Mattia muiden konsernin toimintojen kuten Kotiin vietävien palveluiden työpariksi, jos se on edistänyt asiakastyön onnistumisia.

Palveluiden toteuttamisesta: *” Tätäkin teemme tiiviissä yhteistyössä, kuitenkin pienellä erolla kumpi on päävastuussa tietyissä asioissa. Kokemuksien perusteella ammattilaisen on parempi hoitaa asiointia kuntien ja viranomaisten kanssa, jos asioita tehdään yksin. Huonoja kokemuksia on olemassa siitä, että kokemusasiantuntija kohtaa asiakkaan kanssa jonkun viranomaistahon. Kokemusasiantuntijaa ei nähdä työntekijän roolissa. Tämän seurauksena pyrimme hoitamaan asioita yhdessä, jolloin on nähty tulevan hedelmällisempää tulosta. Kuitenkin ammattilainen on päätynyt asioimaan enemmän viranomaisten kanssa. Kokemusasiantuntija on taas enemmän läsnä asiakkaan konkreettisten ongelmien kanssa. Kokemusasiantuntija voi tuoda omia kokemuksia ja näkökulmia asiakkaan tietoon, ja toimia joissain tilanteissa ikään kuin tukihenkilönä. Hyödynnämme paljon omia verkostojamme myös palveluiden järjestämisessä. Parhaiden mahdollisten palveluiden järjestäminen on helpompaa, kun käymme keskustelua tuoden omat näkökulmamme esille. Vuorovaikutuksella työparin välillä on suuri merkitys.”*

Usein ajatellaan, että kokemustaustainen työntekijä pääsee automaattisesti ”lähemmäs asiakasta” kuin ammattilainen. Ja työt jaetaan siten, että oman kokemuksen omaava työntekijä toimii ikään kuin tulkkina ammattilaisten ja asiakkaiden välillä. Itse koen, etten ammattilaisena ”tarvitse” kokemusasiantuntijaa luomaan onnistunutta asiakassuhdetta. Tämä ei kuitenkaan tarkoita, etteikö asiakas voisi saada kaikkein suurimman hyödyn, kun yhdistämme voimamme. Oma huomiomme on, että erityisesti rikostaustaisten kanssa työhön liittyy huomioitavia erityispiirteitä. Jotkut asiakkaista, joiden arvot ja näkemykset nojaavat vielä rikollismaailmaan saattavat peilata näitä asioita suhteessa kokemusasiantuntijaan. Havaintojemme mukaan asiakas saattaa esimerkiksi hävetä ja peitellä päihteidenkäyttöään jopa enemmän kuin ammattilaiselta. Tämän olemme arvelleet johtuvan siitä, että rikollismaailmassa ei pidetä kaoottista päihteidenkäyttöä arvossa ja he haluavat osoittaa jostain syystä kokemustaustaiselle työntekijälle noudattavansa rikollismaailman koodistoa. Toisaalta joku toinen asiakas pystyy jakamaan syvällisemmin tilannettaan juuri kokemusasiantuntijan kanssa. Olemme hankkeen aikana oppineet toimimaan asiakastilanteissa siten, että pystymme lukemaan tilannetta jopa ilman erillistä sopimista tai toimintasuunnitelmaa. Esimerkiksi jos huomaan, että työparini ja asiakkaan välille on syntymässä luottamuksellinen keskustelu, saatan ”poistua puhelimeen” tai ”jäyttäytyä jälkeen kävellessämme”.

Joskus olemme pohtineet, onko hyvinvoiva, työllistynyt ja suuren elämänmuutoksen tehnyt kokemusasiantuntija jopa niin kaukana asiakkaidemme elämäntilanteesta, että tilanne luo enemmän pahanolon tunteita, kun toiveikkuutta muutoksen mahdollisuudesta. Asiakkaalla ja kokemusasiantuntijalla on saattanut olla muutamia vuosia sitten sama lähtötilanne. Tämä saattaa aiheuttaa tilanteen, jossa tehdyt valinnat konkretisoituvat hyvinkin raadollisella tavalla, kun toinen on työllistynyt, velaton ja elämä tasapainossa ja toinen huonommassa kunnossa henkisesti ja fyysisesti kuin koskaan. Esimerkin voimaan ei pidä siis suhtautua liian yksipuolisesti. Tietysti useimmiten toisen selviytymistarina toimii osoituksena siitä, että muutos on mahdollista kaikille.

Koska kokemusasiantuntijan työssä oma tarina on työkalu ja isossa roolissa, täytyy muistaa sen olevan jokaisella erilainen. Tästäkin syystä yhden kokemusasiantuntijan esimerkki toimii paremmin toiselle kuin toiselle. Matin kokemus on ollut, ettei aina omaa tarinaansa kannatta edes kertoa. Hän hyödyntää omia kokemuksiaan ja tarinaansa silloin kun asiakkaalla on halua ja motivaatiota muutokseen ja tämä mahdollisesti hyötyisi jaetuista kokemuksista. Koska molempien nimike on projektityöntekijä, tämä on mahdollista. Tehdessämme asiakkaillemme kyselyä yleisesti vertaisuuden ja kokemusasiantuntijuuden merkityksestä jakautuivat vastaukset. Monissa vastauksissa pidettiin hyvin merkittävänä sellaisten ihmisten kohtaamista, jotka ovat selvinneet pois samoista lähtökohdista. Joissain vastauksissa haluttiin kuitenkin ”oikean työntekijän” hoitavan omia asioita ja korostettiin asiantuntevaa ammattilaisuutta.

Yksi iso osa hankkeessa tehtävää asiakastyötä on kotikäyntien tekeminen asiakkaiden luona. Olemme toteuttaneet näitä työryhmällä, johon on kuulunut meidän lisäksi vuokranantajan edustaja. Näillä käynneillä työnjako on muodostunut toimivaksi. Vuokranantajan edustajalla (asumisneuvoja) on vastuullaan vuokrasuhteeseen ja kiinteistön kuntoon liittyvät asiat. Minun vastuullani on kartoittaa asiakkaan kokonaisvaltaista elämäntilannetta, motivoida mahdollisesti kuntoutukseen ja käydä muita rikoksettomuuteen/päihteettömyyteen tukevia keskusteluja. Kokemusasiantuntija usein näillä käynneillä on keskittynyt havainnoimiseen eli tiedon keräämiseen siitä miltä asiakkaan tilanne todellisuudessa vaikuttaa. Kotikäyntien jälkeen puramme näkemyksemme käynnistä ja usein oman kokemuksen omaava työntekijä on havainnoinut sellaisia seikkoja joihin ammattilainen ei ole osannut lainkaan kiinnittää huomiota. Asiakkaille kokemusasiantuntija pystyy neuvomaan ja jakamaan omia kokemuksiaan yhteiskuntaan integroitumisesta, kuten velkojen maksuun tai työllistymiseen liittyen. Seuraavat koosteet on poimittu hankkeen asiakas caseista:

*”Rikollisuudesta ja sen mahdollisesta vakavoitumisesta, sekä sen tuomista ilmiöistä käyty myös keskustelua kokemusasiantuntijan johdolla. Kokemusasiantuntijan omia kokemuksia ja tietoa on käytetty konkreettisina esimerkkeinä, jotka ovat auttaneet asiakasta ymmärtämään mahdollisia seurauksia. Asiakas tuonut puheissa ilmi halua muutokseen myös rikollisuuden osalta.”*

*”Auettu asiakasta ymmärtämään mitä vapautumisen jälkeinen arki voi olla. Vuorokausirytmin tärkeys ja läheisten tuki nousi keskusteluissa esille. Ystäväpiiri ja sen mahdollinen ikävä vaikutus rikollisuuteen on myös havainnollistettu asiakkaalle, joka on ollut samaa mieltä asiasta. Keskusteluissa myös paljon pohdittu asiakkaan historiaa ja taustaa ja pohdittu mikä sai ajautumaan rikollisuuteen. Kokemusasiantuntijan kokemuksia siviiliin pääsystä käytetty hyväksi keskustellessa realistisista odotuksista siviilissä elämiseen ilman rikollisuutta.”*

Toisinaan asiakastyö on vähemmän suoraviivaista. Esimerkin voimaa pystyy kokemuksemme mukaan hyödyntämään erityisesti siten, että asiakkaat otetaan mukaan tasa-arvoisiin keskusteluihin, joissa kokemusasiantuntija tuo esille näkemyksiään oman prosessinsa kautta. Näin asiakas ei koe, että häntä ” yritetään väkisin muuttaa”. Asiakas kuitenkin kokemusasiantuntijan avulla näkee, kuinka vanhat arvot ovat kyseenalaistuneet ja muuttuneet tai kuinka esimerkiksi yhteiskuntaan suhtautuminen on erilaista kuin hänellä. Hyödynsimme tätä tekniikkaa muun muassa tilanteissa, joissa asiakkaat kyseenalaistavat työllistymisen kannattavuuden velkojen vuoksi. Erityisen hyvin ”tekniikka” toimii silloin kun paikalla on useampia kokemusasiantuntijoita, joiden näkemykset täydentävät toisiaan. Välillä asiakkaiden kanssa on huomattavissa, heidän hakevan ymmärrystä ja tukea omalle näkemykselleen kokemusasiantuntijalta, kun keskusteluun osallistuu asiakas, ammattilainen ja kokemusasiantuntija.

Aina asiakkaat eivät ole aluksi edes ymmärtäneet, että työparistamme toisella on oma kokemus rikollisuudesta. He ovatkin saattaneet myöhemmin antaa palautetta, että ” Vau, antoi uskoa itselle et mäkin pystyn!”

Kehittämistyö

Kehittämishankkeessa loppujen lopuksi on kysymys kehittämistyöstä. Yksi mielestämme tärkein asia on ollut tuoda esille rikostaustaisten asiakkaiden kanssa työskentelyn erityispiirteitä. Työparimallin avulla olemme halunneet jakaa mahdollisimman laajasti sitä tietoa, jota rikostaustaiselta kokemusasiantuntijaltamme olemme voineet kohderyhmästä saada. Tämä tieto on välittynyt meille arjessa tehtävän työskentelyn lomassa, mutta myös lukuisissa erilaisissa kehittämisprojekteissa.

Hankkeen aikana olemme huomanneet, että kehittämistyössä voidaan välttää ”turhia kokeiluja”, kun kokemusasiantuntija tietää miksi jokin toimi on ristiriidassa esimerkiksi alakulttuurin lainalaisuuksien kanssa. Tämä tarkoittaa siis sitä, ettemme luo esimerkiksi toimintoja, joihin kukaan asiakas ei halua osallistua jne.

Hankkeen muun toiminnan ohella, olemme luoneet Rikoksista irti- verkoston, joka koostuu rikollisuudesta onnistuneesti irtaantuneista henkilöistä ja heitä tukevista tahoista ympäri Suomea. Matin jo kauan ennen hankettamme esittämä kysymys siitä: ” Missä kaikki todella eteenpäin menneet esimerkit ovat? ” oli innoittaja koko verkoston synnylle. Olenkin erityisen iloinen, että olemme saaneet koota ja käynnistää verkoston toimintaa yhdessä. (https://www.sininauhasaatio.fi/tarinat/rikoksista-voi-paasta-irti/)

Tutkimusyhteistyötä on tehty muun muassa maisteritutkielmien ja erilaisten opinnäytetöiden osalta, joissa Matti on ollut haastateltavana. Sininauhasäätiön viestinnän kanssa puolestaan, olemme päässeet tuomaan esiin kokemuksiamme rikostaustaisten asiakkaiden kanssa toteutuneita hyviä käytänteitä. Työparimallia on tuotu esille myös näissä julkaisuissa.

Hankkeen aikana Matti on jatkanut vaikuttamisviestintää, oppilaitosyhteistyötä ja muuta ”keijoilua”. Kaikki ne, tilaisuudet, seminaarit ja luennot ovat olleet viemässä yhteistä asiaa eteenpäin. Olemme olleet kouluttamassa yhdessä niin kokemusasiantuntijoita kuin ammattilaisiakin. Olemme sekä yhdessä, että erikseen olleet innovoimassa rikosseuraamusalan palveluita ja tulevia hankkeita. Lisäksi se kaikki tieto, jota eri opiskelijat ja alan työntekijät ovat työparimallimme kautta saaneet on varmasti kertaantunut ja siirtynyt eteenpäin. Mikä voisi olla vaikuttavampaa!

Työparimallin juurruttaminen ja levittäminen

Hankkeemme (Pyöröovesta ulos- hanke, STEA 2018-2020) tavoitteiden mukaisesti kehitimme ja toteutimme työparimallin rikostaustaisten kanssa tehtävään työhön. Työparimallin hyvät vaikutukset on huomattu organisaatiossamme Sininauhasäätiössä ja malli pyritään juurruttamaan osaksi Aimo- hankkeessa tehtävää työtä. Rikostaustaisten kanssa tehtävä asumisen tukityö siirretään kehittämishankkeemme loppumisen jälkeen osaksi Aimon asuttamistyötä. Hankkeemme viimeisen vuoden aikana toimintamme yhdistettiin osaksi Aimo- tiimiä, joten työparimallin vakiinnuttaminen aloitettiin hyvissä ajoin ja se on tullut käytännönkin tasolla tutuksi niin tiimin esimiehelle kuin muille työntekijöille.

Koko hankkeen ajan Matti on työskennellyt myös muiden Pyöröovesta ulos- hankkeen tiimiläistemme kanssa (projektipäällikkö, Lahden osahankkeen työntekijä ja Jyväskylän osahankkeen työntekijä). He ovat siis seuranneet lähietäisyydeltä mallin toteuttamista ja pystyvät hyödyntämään näitä kokemuksia omissa organisaatioissaan tehtävässä kehittämistyössä.

Olemme päässeet hankkeen aikana luennoimaan työparimallistamme muun muassa Laurea- ammattikorkeakoulun Keijo- hankkeen seminaareihin. Omalta osaltamme olemme saaneet näissä tilaisuuksissa tuoda esille kokemuksiamme työparimallista rikostaustaisten kanssa tehtävässä työssä. Tilaisuuksiin on osallistunut alan ammattilaisia, opiskelijoita ja yhteistyökumppaneita. Työparimalli on ollut vahvasti esillä myös hankkeemme omissa tilaisuuksissa kuten väliarviointiseminaarissamme.

Kokemusasiantuntijuuden kehittyminen ja vakiinnuttaminen on ollut jo pidemmän aikaa vahvassa nousussa sosiaalialalla. Työparimallia ei voi sanoa täysin uudeksi innovaatioksi, sillä esimerkiksi päihdepuolen organisaatioissa on käytännössä tehty tämänkaltaista työtä aiemminkin. Tällä hetkellä työparimallien (ammattilainen- kokemusasiantuntija) kehittäminen on kuitenkin aikaisempaa järjestäytyneempää ja malleja laaditaan myös muiden organisaatioiden käyttöön jaettavaksi. Rikosseuraamusalalla(kin) on työskennellyt vertaistyöntekijöitä erilaisissa tehtävissä muun muassa päivätoimintakeskuksissa ja kohtaamispaikoissa. Vertaistyöntekijän työtehtävät ja rooli eroavat kuitenkin siitä mallista, jota olemme kehittäneet omassa hankkeessamme toimiessamme projektityöntekijöinä.

Olen jakanut kokemuksiani työparimallista myös muiden ammattilaisten kanssa, joiden työmenetelmänä on ollut työparimallilla työskentely. Näissä keskusteluissa olen päässyt jakamaan kokemuksia, antamaan vinkkejä meillä toimivista työtavoista ja saanut itse uutta näkökulmaa mallin kehittämiseen.

Työparimallistamme tehdään kaksi Amk- opinnäytetyötä, joista toinen käsittelee sitä, miten työparimallilla työskentely on koettu työyhteisössä ja mitä hyötyä siitä on ollut ammattilaisten näkökulmasta. Toisessa opinnäytetyössä mallinnetaan kehittämämme työparimalli. Opinnäytteiden on tarkoitus valmistua vuoden 2020 lopussa ja keväällä 2021. Lisäksi oman kokemuksen omaava työntekijämme on osallistunut myös lukuisiin muihin opinnäytetöihin ja tutkimushankkeisiin.

Kahden vuoden hanketyö on ainakin meidän hanketiimille osoittanut työparimallin toimivuuden. Lähtökohtana esimerkiksi uusien hankkeiden ideoinnissa on ollut niiden toteuttaminen työparimallilla. Uskon tämän työmenetelmän saavan yhä enemmän jalansijaa tulevaisuudessa.

Lopuksi

Työparimalli – Vilma ja Matti on ollut monen luentomme otsikkona. Matin Keijo- hankkeen opiskelutoveri Jarkko totesi jossain yhteydessä. *”Teillä se vaan toimii”* ja olen tästä samaa mieltä. Tämä on ollut hieno ja opettavainen matka. Olen ylpeä siitä, että olemme saaneet olla eturintamassa tuomassa työparimallia rikosseuraamusalalle. Vaikuttaa siltä, että pari vuotta sitten oudohkolta kalskahtava *työparimalli* termi on tullut jäädäkseen. Meillä on ollut erinomaiset lähtökohdat mallin kehittämiselle monelta osin. Ensimmäisenä haluan mainita taustaorganisaatiomme Sininauhasäätiön, joka on ollut alusta asti täysillä tukemassa työparimallin toteuttamista. Matti on usein muistellut jopa hämmentyneensä vastaanottoa, jonka ensimmäisessä ”oikeassa” työpaikassaan sai – Järjestelmienkin tunnukset toimivat kuin kenellä tahansa. Matti on saanut alusta saakka vastuuta ja myös lunastanut sen täysin.

Toiseksi työssämme on ollut vahvasti mukana koko Pyöröovesta ulos- hankkeen tiimi. He ensinnäkin luovuttivat alkuperäisestä hankehakemuksesta poiketen mallin toteuttamisen meille ja ovat alusta saakka suhtautuneet innoissaan ja ennakkoluulottomasti työhömme. Lisäksi meidän vahvuutenamme on ollut pitkä yhteinen historia asiakkaan ja työntekijän rooleissa. Tietämättämme aloitimme työparimallin kehittämisen jo vuosia sitten kun pyysin Mattia edustamaan yhteisöhoito- ohjelmaamme erilaisissa tilaisuuksissa ja kehittämäänkin sitä. Yhteisen hanketyön toteuttamisesta on tehnyt mielekästä samanlaisten arvojen ja näkemysten jakaminen. Olemmekin joskus jopa huvittavan samaa mieltä, sekä päihdehoidon nykytilasta, että lounaspaikan valinnasta.

Työparimalli yksinkertaisesti toimii. Siinä yhdistyy ammatillisuus ja sellainen kokemustieto, jota ammattilaisella ei koskaan voi olla - Rikollisuudesta ei ole kokemusta ammattilaisilla. Tietämystä rikollisesta alakulttuurista ja sen lieveilmiöistä on hyödyllistä huomioida erilaisissa sosiaalialan toimintaympäristöissä, tämä on tullut hankkeen aikana todistettua monta kertaa. Huomion arvoista on laadukkaan kokemusasiantuntija koulutuksen tärkeys, mutta myös suuntautuminen tulevaan. Tällä tarkoitan, ettemme unohda tukea kokemusasiantuntijoita myös ammatillisten opintojen pariin, jotka saattavat olla heille ensiarvoisen tärkeitä tulevaisuuden kannalta.

Asiakkaat ovat työn keskiössä ja myös he ovat suhtautuneet työparimallilla toimimiseen positiivisesti. Parhaimmillaan asiakas saa esimerkin, josta ammentaa toivoa sekä oppia. Lisäksi hän saa myös ammatillisen avun. Pelkäsimme, että kehittämisen näkökulmasta haasteita toisi vaikea mallintaminen. Pelko liittyi siihen, että työparimalli on aina niin paljon tekijöidensä näköinen. Ehkä pelko on turha ja työparimallin vahvuus tiivistyy Matin toteamukseen: *” Työparimalli on sitä, että käytämme molemmat omia vahvuuksiamme ja ne täydentävät toisiaan.”* Näin voi varmasti olla muidenkin kohdalla.

Lähteet:

Pyöröovesta ulos- hankkeen sisäinen materiaali;

Pyöröovesta ulos- hankkeen hankehakemus ja väliraportti

Otso Ikävalkon raportti työparimallista

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

https://www.sininauhasaatio.fi/ajankohtaista/koti-yli-sadalle-ex-vangille/