

# KULTTUURIKONGI – TOIMINNAN JA YHTEISTYÖN KEHITTÄMISSUUNNITELMA

2021



CECILIA  
LINDSTRÖM

# kulttuurikongi



# Kulttuurikongi – toiminnan ja yhteistyön kehittämissuunnitelma

Oheinen toiminnan ja yhteistyön kehittämissuunnitelma on opinnäytetyöni toiminnallinen osa. Se on laadittu Kulttuurikongin alustavan suunnitelman pohjalta, jota olin mukana laatimassa työskennellessäni osa-aikaisena työntekijänä Kulttuurikongi-hankkeessa. Suunnitelman tavoitteena on tarjota vangeille ja rikostaustaisille henkilöille monipuolista ja kattavaa tukea sekä jatkuvuutta palveluihin. Yhteistyön osapuolina toimii Kukunori ry:n Kulttuurikongi-hanke, KRIS Tampere ry sekä nimeltä mainitsematon Suomessa toimiva, suljettu vankila.

## KUKUNORI



# Sisällysluettelo

<b>Toiminnan ja yhteistyön kehittämissuunnitelman synty, kehittämisprosessi ja tarve .....</b>	<b>1</b>
<b>Suunnitelman tavoitteet .....</b>	<b>2</b>
• Yhteistyön sisältö .....	3
• Yhteistyökumppaneiden roolit .....	4
<b>Yhteistyökumppaneiden esittely .....</b>	<b>5</b>
• Kulttuuripajamalli .....	6
<b>Yhteistyön sopiminen vankilan kanssa .....</b>	<b>7</b>
• Sopivan vankilan kartoittaminen .....	7
• Yhteyshenkilö vankilassa .....	8
• Projektikumppanuus .....	9
• Mitä vankilassa työskentely edellyttää järjestön työntekijöiltä.....	10
• Vastausta odotellessa.....	11
<b>Työn aloittaminen vankilassa .....</b>	<b>12</b>
<b>Vertaisohjaajakoulutus .....</b>	<b>13</b>
• Vertaisohjaajakoulutuksen suunnittelu .....	14
• Palautteen ja tiedon keruu .....	16
• Vertaisohjaajakoulutuksen rakenne .....	17
• 1. Tutustumispäivä .....	19
• 2. Kulttuuripajamalli .....	21
• 3. Rakentava vuorovaikutus .....	22
• 4. Vahvuudet ja taidot .....	25
• 5. Voimavarat ja hyvinvointi .....	27
• 6. Oman ryhmän suunnittelu .....	29
<b>Toiminnalliset ryhmät .....</b>	<b>31</b>
<b>Yhteenveto .....</b>	<b>33</b>
<b>Viitetiedot.....</b>	<b>35</b>

# **Toiminnan ja yhteistyön kehittämissuunnitelman synty ja tarve**

Tässä luvussa kerron lyhyesti Kulttuurikongin ja KRIS Tampereen välisestä yhteistyöstä, jota oli tarkoitus jatkaa tämän toiminnan suunnitelman mukaisesti.

Keväällä 2021 Kulttuurikongi-hanke ohjasi KRIS Tampereen asiakkaille kulttuuripajamallin mukaisen toiminnallisen vertaisohjaajakoulutuksen. Yhteistyön tuloksena KRIS Tampereen tiloissa perustettiin säännöllisesti kokoontuva toiminnallinen vertaisryhmä ja KRIS Tampere alkoi aktiivisesti suunnitella jatkoa kulttuuripajamallin mukaisen toiminnallisen vertaistuen juurruttamiseksi osaksi järjestönsä toimintaa.

Samanaikaisesti Kulttuurikongi-hanke teki kartoitusta vankiloista, joissa yhteistyön ja toiminnan aloittaminen olisi mahdollisimman otollista. Keskustellessa KRIS:n työntekijän kanssa kävi ilmi, että he tekivät yhteistyötä nimeltä mainitsemattoman suljetun vankilan kanssa, jota olimme harkinneet myös Kulttuurikongin yhteistyökumppaniksi. Tämän myötä heräsi ajatus mahdollisesta yhteistyöstä, jossa jakamalla yhteisiä resursseja, voimme tarjota vangeille mahdollisimman kattavaa ja monipuolista kuntouttavaa tukea sekä jatkuvuutta palveluihin.

Valitettavasti koronaan liittyvät rajoitukset tiukentuivat vankiloissa, jolloin ulkopuolisilta toimijoilta evättiin mahdollisuus toimia vankilan tiloissa. Näin ollen yhteistyötä ei ollut mahdollista tässä vaiheessa toteuttaa.

Alkuperäisen idean kaltaiselle yhteistyölle on kuitenkin tarvetta ja rajoitusten aiheuttama tilanne on väliaikainen, joten tämä toiminnan ja yhteistyön kehittämissuunnitelma on kirjoitettu niin, että sen voi toteuttaa rajoitusten helpottaessa.

Kolleegani Kulttuurikongi-hankkeessa sekä eräs Kulttuurikongin-hankkeen entinen työntekijä on arvioinut ja antanut palautetta suunnitelmasta ja olen muokannut sitä palautteen huomioiden.



# Suunnitelman tavoitteet

Tämän toiminnan- ja yhteistyön kehittämissuunnitelma on kirjoitettu Kulttuurikongin tulevan toiminnan suunnittelun tueksi. Sen voi toteuttaa sellaisenaan tai käyttää ohjenuorana toiminnan suunnittelussa.

Lisäksi suunnitelma tarjoaa hyödyllistä tietoa kaikille, jotka haluavat toteuttaa toimintaa yhteistyönä kolmannen sektorin ja vankiloiden välillä Suomessa.

Kehittämissuunnitelma sisältää myös tietoa toiminnallisen vertaistuen toteuttamisesta kulttuuripajamallin mukaisesti - sisältäen ehdotuksia ja esimerkkejä vertaisohjaajakoulutuksen sisältöön, toiminnallisten vertaisryhmien suunnitteluun ja ohjaamiseen sekä vertaisohjaajien ja osallistujien tukemiseen prosessin eri vaiheissa.



# Yhteistyön sisältö

Alla kiteytän yhteistyön kehittämissuunitelman sisällön. Myöhemmin suunnitelmassa kerron, mitä tekijöitä yhteistyön toteuttamisessa tulee ottaa huomioon sekä mitä kulttuuripajamallin mukainen toiminnallinen vertaistuki sisältää.

Yhteistyö sisältää kulttuuripajamallin mukaisen toiminnallisen vertaistuen toteuttamisen vankilassa.

Vapaaehtoisista vangeista koulutetaan vertaisohjaajia, jonka myötä he suunnittelevat ja toteuttavat omia toiminnallisia vertaisryhmiä yhdessä muiden vankien kanssa.

Vertaisohjaajakoulutuksesta ja toiminnan ylläpitämisestä vankilassa vastaa Kulttuurikongin työntekijät, mutta se toteutetaan yhteistyössä KRIS:n työntekijöiden kanssa. Täten vangit tutustuvat samanaikaisesti KRIS:n työntekijöihin ja heidän palveluihinsa, jolloin kiinnittyminen KRIS:n toimintaan vankeustuomion jälkeen sujuu mahdollisimman luonnollisesti.

Yhteistyön tavoitteena on tarjota vankilassa vangeille mielekästä toimintaa, joka lisää osallisuutta ja hyvinvointia, sekä jatkuvuutta vastaavien palveluiden parissa vapautumisen jälkeen.

# Yhteistyökumppaneiden roolit

- Kulttuurikongi: Toiminnallinen vertaisohjaajakoulutus vangeille, ammattilaisen tuki vangeille koulutuksessa sekä toiminnallisten ryhmien toteutuksessa. Vertaistyonohjaus.
- KRIS Tampere: Osallistuminen koulutukseen ja toiminnallisiin vertaisryhmiin, vankien tukeminen toiminnassa, omien palveluiden esille tuominen ja tarjoaminen vapautumisen jälkeen.
- Vankila: mahdollistaa toiminnan tarjoamalla toimitilat, ottaa kantaa ja vastuun turvallisuuteen liittyvissä kysymyksissä.

Alla oleva kuvio osoittaa, miten toiminnan suunnitelma etenee askeleittain ja aikajärjestyksessä sekä osoittaa, missä vaiheessa ja millä tavoin Kris Tampereen rooli korostuu



Lindström, C. Opinnäytetyö.2021



# Yhteistyökumppaneiden esittely

Kukunori ry on kansalaisjärjestö, joka työskentelee erityisesti heikoimmassa asemassa olevien ihmisten kanssa, edistääkseen osallisuutta, tasavertaisuutta ja hyvinvointia. Kukunori toimii yhteistyössä useiden eri toimijoiden kanssa kulttuuri-, mielenterveys-, vammais- ja päihdehuollonpalveluiden parissa (Kukunori tutuksi. 2021).

Kukunorin tavoitteena on luoda yhteistyössä eri taustaisten ihmisten ja eri alojen toimijoiden kanssa, uutta hyvinvoinnin kulttuuria, jossa kaikki tulevat nähdyiksi ja kuulluiksi. Työtä ohjaa Kukunorin arvot Pokka, Avoimuus ja Luovuus, jotka viittaavat rohkeuteen nostaa esille ihmisten elämään vaikuttavia, näkymättömiä rakenteita, näkyvällä ja kuuluvalla tavalla, kehittämällä uusia tapoja toimia tai mullistamalla vanhat tavat (Kukunori tutuksi. 2021).

Kulttuurikongi on Kukunori ry:n alla toimiva STEAN:n rahoittama nelivuotinen hanke (2018-2021), jonka tavoitteena on edistää vankien ja rikostaustaisten henkilöiden osallisuutta ja hyvinvointia. Lisäksi Kulttuurikongi pyrkii vähentämään vankeihin ja rikostaustaisiin henkilöihin kohdistuvaa stigmaa ja vaikuttamaan yleiseen asenneilmapiiriin. Kulttuurikongin toiminta perustuu kulttuuripajamallin mukaiseen toiminnalliseen vertaistukeen (Kulttuurikongi.N.D. K!Kulttuurikongi. 2021)

Kulttuurikongin toimintaa voi tarkastella esimerkkinä siitä, miten Kukunorin arvot toteutuvat käytännössä - jo olemassa olevaa mallia sovelletaan luovasti, uuden kohderyhmän kanssa, uudessa ja haastavassa toimintaympäristössä. Samalla nostetaan esiin ja tuodaan julkiseen keskusteluun vankien ja rikostaustaisten henkilöiden tarpeet ja toiveet sekä heidän kohtaamat haasteet ja ennakkoluulot.

KRIS ry on kansainvälinen järjestö, joka tarjoaa apua ja tukea vangeille tuomion loppuvaiheessa sekä vapautumisen jälkeen. KRIS:n toiminta perustuu ensisijaisesti vertaistukeen. Tukihenkilöillä on kokemusta haasteista, jotka liittyvät vankilasta vapautumiseen ja uuden elämän rakentamiseen (KRIS.N.D).

KRIS järjestää tiedotustilaisuuksia vangeille vankilassa, tarjoavat luottamuksellista yhteydenpitoa ja vertaistukea vankeusaikana sekä vapautumisen jälkeen. Vapauduttuaan, henkilöä voidaan tulla vankilan portille vastaan ja auttaa järjestämään tarvittavia asioita. KRIS tarjoaa toimitiloissaan monipuolisia palveluita ja toimintoja rikoksettoman ja päihdeettömän elämän tukemiseksi (KRIS.N.D).

# Kulttuuripajamalli

Kulttuuripajamalli perustuu ohjattuun toiminnalliseen vertaistukeen (Guided Functional Peer-Support Model), jossa vapaaehtoisista henkilöistä koulutetaan vertaisohjaajia ohjaamaan itse suunnittelemaansa toiminnallisia vertaisryhmiä muille, samasta toiminnasta kiinnostuneille henkilöille. Kulttuuripajamalli on kehitetty ja sitä on alun perin käytetty lähinnä ennalta ehkäisevässä ja kuntouttavassa mielenterveyshoidossa. Malli on kuitenkin sovellettavissa käytettäväksi monien muidenkin kohderyhmien kanssa, erilaisissa toimintaympäristöissä. Kulttuurikongi-hanke on tiettävästi ensimmäinen taho, joka soveltaa kulttuuripajamallia vankien kanssa, vankilassa.

Vertaisohjaajakoulutuksessa keskitytään omien vahvuuksien, taitojen ja kykyjen tunnistamiseen ja vahvistamiseen – jokaisella on taitoja ja kykyjä, joita hän voi jakaa ja siirtää eteenpäin muille. Lisäksi koulutuksessa keskitytään vertaisohjaajan roolia vahvistaviin tekijöihin harjoittelemalla vuorovaikutustaitoja sekä omien voimavarojen tunnistamista ja vahvistamista.

Kulttuurikongissa sana kulttuuri ymmärretään hyvin laajana käsitteenä. Se voi olla lähes mitä tahansa, kaikkia osallistujia kiinnostavaa, yhteistä tekemistä. Vertaisohjaaja suunnittelee ja toteuttaa toiminnallisen ryhmän omien kiinnostuksen kohteittensa pohjalta ja vastaavasti osallistujat osallistuvat niihin ryhmiin, joiden toiminnasta he ovat kiinnostuneita. Vaikka vertaisohjaaja suunnittelee ja ohjaa ryhmää, osallistuu myös jokainen osallistuja ryhmän sisältöön vaikuttamalla ilmapiiriin, yhteishenkeen ja toisinaan myös toiminnan sisältöön.



(Lindström, C. Kulttuurikongi. 2021).

Ammattilaisen rooli kulttuuripajamallissa on rakentaa ja ohjata vertaisohjaajakoulutus, tukea vertaisohjaajaa oman ryhmän suunnittelussa ja ohjaamisessa, olla mukana osallistujana toiminnallisissa ryhmissä sekä pitää vertaistyönohjausta vertaisohjaajille. Mallissa ammattilaisen rooli on siis enimmäkseen toimia taka-alalla osallistujana ja tukemassa muita toimijoita. Kulttuuripajamalli on suunniteltu vahvistamaan osallistujiensa itsetoimijuutta.

# Yhteistyön sopiminen vankilan kanssa

Tässä luvussa käydään läpi, mitkä asiat tulee huomioida kun suunnittelee toimintaa toteutettavaksi vankilaan. Suomessa vankiloilla on velvollisuus järjestää vangeille vankilan tiloihin sopivaa vapaa-ajan toimintaa. Rikosseuraamuslaitos tekee laajaa yhteistyötä eri toimijoiden ja ulkopuolisten palveluntarjoajien kanssa tavoitteenaan yhdistyä osaksi yhteiskunnan peruspalveluja. Järjestöt tarjoavat toimintaa vankilassa vangeille ja pyrkivät toiminnoillaan turvaamaan vapautuneiden vankien kiinnittymisen takaisin osaksi yhteiskuntaan. Toimintamallissa, jossa Rikosseuraamuslaitos tarjoaa yhteistyössä toiminnan toteuttamiseksi lähinnä henkilöresurssiaan, kutsutaan projektikumppanuudeksi (Yhteistyö. 2021. Vesterbacka & Kotoaro. 2019. Projektikumppanuudet. 2020)

## Sopivan vankilan kartoittaminen

Yhteistyön suunnitteleminen kannattaa aloittaa kartoittamalla toiminnalle sopiva vankila. Etäisyys on luonnollisesti otettava huomioon – vankilan pitää sijaita paikalla, jonne järjestön työntekijät pääsevät suhteellisen vaivattomasti myös kuljettaessaan ryhmissä käytettäviä tarvikkeita.

Suljetun vankilan tiukat käytännöt saattavat asettaa rajoitteita toiminnalle. Toisaalta avovankilasta vangit kulkevat usein töissä ja opiskelemassa, jolloin haasteeksi saattaa muodostua sopivan ajankohdan löytäminen, jotta mahdollisimman monella halukkaalla olisi mahdollisuus osallistua. Järjestötoimija voi tarkastella edellä mainittuja tekijöitä omien resurssien kautta – kuinka hyvin suunniteltu toiminta sopii suljetun vankilan tiukasti säänneltyyn arkeen? Entä voiko toimintaa toteuttaa iltapainotteisesti tai viikonloppuisin, jolloin avovankilan arkipäivien aikataulut eivät muodostu esteeksi?

Mahdollisuuksien mukaan kannattaa myös selvittää, mitä toimintaa kyseisessä vankilassa jo on – kahdelle toisiaan vastaavalle toiminnalle tuskin on tilaa vankilan viikkojärjestyksessä.

TOIMINTAYMPÄRISTÖN VALINTA

MUISTILISTA

- ☒ Sijaitsee sopivalla etäisyydellä
- ☒ Suljettu vankila / avovankila
- ☒ Omat resurssit ja tarpeet
- ☒ Mitä toimintaa kyseisessä vankilassa jo on?



# Yhteyshenkilö vankilassa

Kun sopiva vankila on löytynyt, pitää selvittää sopiva yhteyshenkilö; vankilan työntekijä, joka olisi otollinen kuuntelemaan ja huomioimaan tarjolla oleva yhteistyöehdotus sekä viemään ehdotus eteenpäin yhteistyön aloittamisesta päättävälle osapuolille. Yhteyshenkilön löytämiseen voi hyödyntää omia ja muiden sosiaalisia verkostoja – onko jollain muulla toimijalla jo toimivaa yhteistyötä jonkun tietyn vankilan kanssa? Tai tuntee tietyssä vankilassa toimivan, kuntoutuksesta vastaavan henkilön? Tämä on hyvä hetki tarkastella olemassa oleva verkostoja yhteydenoton mahdollistamiseksi.

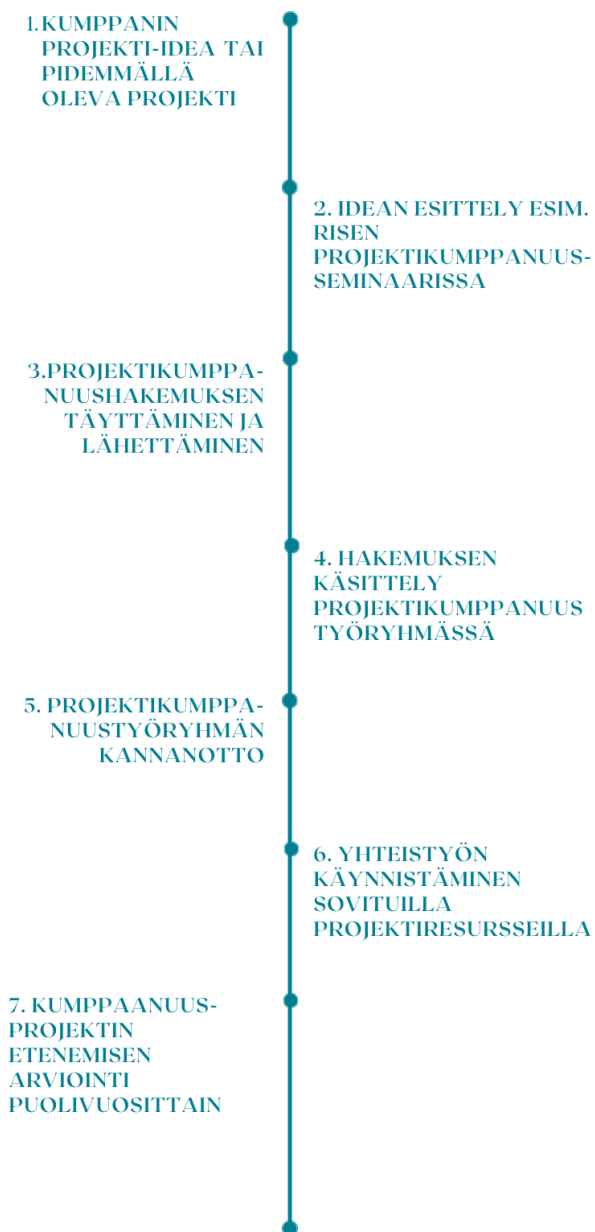
Kulttuurikongi tavoitti sopivan yhteyshenkilön vankilassa KRIS:n avulla. Yhteyshenkilömme KRIS Tampereella toimii työssään myös vertaisen ja kokemusasiantuntijan roolissa. Oman kokemustietonsa pohjalta, hän ehdotti, että he voivat kertoa Kulttuurikongista ja kulttuuripajatoiminnasta vangeille, jolloin vangit voivat halutessaan esittää henkilökunnalle pyynnön toiminnan saamiseksi myös kyseiseen vankilaan. Näin toimien, vankilan henkilökunta saa käsityksen tarjoamastamme palvelusta ja he ovat tietoisia siitä, että sille on kysyntää.

Hyvän yhteistyön käytäntöihin kuuluu mahdollisimman avoin ja vastavuoroisesti kunnioittava toiminta. Tästä johtuen päätimme edetä yhteydenotossa niin, että KRIS pyysi kulttuurikongin puolesta lupaa ottaa yhteyttä KRIS:n yhteyshenkilöön vankilassa, jotta voimme esitellä itsemme, hankkeemme ja vangeille suunnatun toimintamme. Saatuaamme luvan ottaa yhteyttä, lähetimme tapaamisehdotuksen. Tapaamisessa esitimme yhteistyöehdotuksemme, joka vastaanotettiin mielenkiinnolla, ja saimme myös kuulla, että vangit olivat jo esittäneet toiveita kulttuuripajatoiminnan lisäämisestä osaksi vankilan toimintaa. Tieto olisi siis edennyt KRIS:n ennustamalla tavalla. Kokemusasiantuntijat omaavat paljon kirjoittamatonta, niin sanottua hiljaista tietoa. Kuten edellä mainittu esimerkki osoittaa, järjestötoimijoiden kannattaa mahdollisuuksien mukaan hyödyntää yhteistyötä kokemusasiantuntijoiden kanssa. Yhteistyöehdotuksemme vietiin eteenpäin.



# Projektikumppanuus

## PROJEKTIKUMPPANUUS-PROSESSI



Jos järjestötoimijalla ei ole entuudestaan tiedossa sopivaa yhteyshenkilöä, jolle esittää ideansa, voi yhteistyön aloittaa hakemalla Rikosseuraamuslaitokselta projektikumppanuutta.

Rikosseuraamuslaitos on laatinut oman prosessin projektikumppanuuksien koordinoimiseksi. Koordinoinnin tavoitteena on varmistaa, että resursseja hyödynnetään ainoastaan toimintaan, joka vastaa Rikosseuraamuslaitoksen strategiaa. Lisäksi koordinoinnin avulla pyritään keräämään toteutuneesta yhteistyöstä tietoa sekä välttää alueellisia päällekkäisyyksiä toiminnoissa. Hyväksi todetut yhteistyön käytännöt halutaan omaksuttavan koko rikosseuraamusalla (Projektikumppanuudet. 2020).

Projektikumppanuutta haetaan Rikosseuraamuslaitoksen sivujen kautta, täyttämällä sähköinen lomake. Hakemukset käsitellään kuukausittain (Projektikumppanuudet. 2020).

Lisätietoa projektikumppanuudesta ja meneillään olevista tai menneistä hankkeista tarjoaa projektitoimisto, joka ohjaa mahdolliset kysymykset oikeille henkilöille. Ajan tasalla olevat yhteystiedot on saatavilla Rikosseuraamusalan internet-sivuilta (Projektikumppanuudet. 2020).

# Mitä vankilassa työskentely edellyttää järjestön työntekijöiltä

Järjestötoimijoihin pätee vankilassa samat asetukset kuin vapaaehtoistyöntekijöillä. Vapaaehtoistyöntekijät tarvitsevat vankilassa työskentelyyn luvan vankilan johtajalta tai vankilan johtajan tehtävistä vastaavalta virkamieheltä. Lupa myönnetään etukäteen määrätylle toiminnalle, toteutettavaksi tietyssä vankilassa, etukäteen sovittuna ajankohtana. Vankilalla tulee olla päivitetty tieto kaikista henkilöistä, jotka toimivat vapaaehtoistyöntekijöinä vankilan tiloissa (Vesterbacka & Kotoaro. 2019).

Työtä varten tehdään perusmuotoinen turvallisuus selvitys. Lomakkeen voi tulostaa Suojelupoliisin sivuilta, täyttää ja toimittaa vankilaan eteenpäin toimitettavaksi (Vesterbacka & Kotoaro. 2019).

Vankila määrää vapaaehtoistyöntekijälle oman yhteyshenkilön, joka vastaa siitä, että vapaaehtoistyöntekijä saa kaiken vankilassa työskentelyyn edellyttävän tiedon ja ohjeet. Vankila vastaa myös vapaaehtoistyöntekijän turvallisuudesta ja turvallisuusohjeistuksesta. Töitä tehdään aina valvonnan alla (Vesterbacka & Kotoaro. 2019).

Kokemusasiantuntijoilla on myös mahdollisuus työskennellä vankilassa; vankilan johtaja myöntää luvan tapauskohtaisesti. Luvan myöntämiseen vaikuttaa mm. oman tuomion suorittamisesta kulunut aika. Rikosseuraamuslaitos on asettanut sisäisen linjauksen, jonka mukaan vankilassa työskentely edellyttää, että viimeisimmän tuomion suorittamisesta on kulunut riittävästi aikaa, yleensä ainakin viisi (5) vuotta, jonka aikana henkilö on elänyt rikoksetonta elämää. Tämä tulee huomioida, jos järjestön työntekijöihin kuuluu kokemusasiantuntijoita (Vesterbacka & Kotoaro. 2019. Karjalainen, H. 2020/2021).





# Vastausta odotellessa

Vankilassa toimitaan selkeiden sääntöjen ja ohjeistuksen puitteissa, tarkkaa hierarkiaa noudattaen. Resurssit ovat rajalliset, joten toisinaan työntekijät toimivat kiireen ja paineen alla. Tästä johtuen ulkopuolisten toimijoiden kannattaa myös varautua siihen, että yhteistyökuviot etenevät verkkaisesti ja vastauksia saattaa joskus joutua odottamaan. Tilanteeseen kannattaa suhtautua kärsivällisesti ja tilanteen etenemistä voi välillä kuulostella kohteliailla yhteydenotoilla, samalla kannustaen yhteistyöhön esimerkiksi kertomalla miten toiminta etenee tällä hetkellä muualla ja miten se on vastaanotettu.



(Lindström, C. Opinnäytetyö.2021)

Valitettavasti emme koskaan päässet etenemään yhteistyössämme tästä pisteestä. Suomen vankilat joutuivat jälleen tiukentamaan rajoituksiaan koronan vuoksi, jolloin ulkopuolisia toimijoita ei voitu päästää vankilaan. Näin ollen, seuraavat vaiheet toiminnan- ja yhteistyön kehittämissuunnitelmassani sisältävät vaiheet, jotka on toteutettavissa, kun toimintaa ei rajoita ulkopuoliset tekijät.

# Työn aloittaminen vankilassa

Vankilan kanssa tehtävä yhteistyö tehdään aina vankilan asettamien ehtojen ja puitteiden mukaan. Vankilassa turvallisuus ja järjestys asetetaan aina kaikessa toiminnassa etusijalle. Jokaisella vankilalla on Rikosseuraamuslaitoksen yleisten linjausten lisäksi omia sisäisiä linjauksia suhteessa turvallisuuteen ja vankilassa toimimiseen. Vankilan määräämä yhteyshenkilö käy turvallisuuteen ja vankilaan toimimiseen liittyvät käytännöt sekä järjestön toimintaan vaikuttavat tekijät läpi yhdessä järjestötoimijan kanssa (Vesterbacka & Kotoaro. 2019). Samalla kannattaa tiedustella, kehen voi ottaa yhteyttä, jos oma yhteyshenkilö on lomilla tai muusta syystä poissa. Näin yhteyshenkilön mahdollinen poissaolo ei jarruta toimintaa.

Kun käytännön asioista on sovittu, toiminta esitellään vangeille. Ennen toiminnan esittelyä, yhteyshenkilön kanssa sovitaan, miten vangit voivat halutessaan ilmoittautua mukaan toimintaan. Tapahtuuko se keräämällä nimiä listaan? Tai ilmoittautumalla kiinnostuksensa tietylle työntekijälle?

Henkilökohtainen, kasvokkain tapahtuva esittely on paras toimintatapa, sillä se tarjoaa vangeille mahdollisuuden tavata ja hieman tutustua järjestön työntekijöihin sekä esittää mahdollisia kysymyksiä toimintaan liittyen. Vangeille kannattaa myös tehdä toiminnasta mainos jaettavaksi, joka kiteyttää toiminnan sisällön ja miten siihen voi ilmoittautua. Jos hankebudjetti ja vankilan käytännöt sen sallii, voi vangeille tarjolla pientä purtavaa ja/tai juotavaa esittelyn ajaksi. Esittely voi edetä seuraavan kaavan mukaisesti:

- Järjestön ja järjestötoimijoiden esittely
- Toiminnan sisällön esittely - esimerkkejä, mitä se mahdollisesti voi tarkoittaa vangeille painottaen, että kulttuuripajatoiminta perustuu aina osallistujien omiin taitoihin ja kiinnostuksen kohteisiin
- Mahdollisuus kysymyksiin – vankeja voi rohkaista aloittamaan keskustelu kysymällä, minkälainen toiminta heitä kiinnostaa
- Lopulta vangeille jaetaan toiminnasta mainos ja kerrotaan miten he voivat hakea joko vertaisohjaajakoulutukseen tai ilmoittaa kiinnostuksensa osallistua toiminnalliseen vertaisryhmään

Ohessa esimerkki mainoksesta, joka jaettiin Kulttuurikongin toimesta vangeille valokuvanäyttely-projektin yhteydessä. Mainoksen tekstiä on hieman muutettu tietosuojasyistä.

(Lindström, C. Kulttuurikongi. 2021).



# Vertaisohjaajakoulutus

Toiminnallinen vertaistuki aloitetaan vertaisohjaajakoulutuksella. Vertaisohjaajakoulutuksesta kiinnostuneet vangit haastatellaan ja koulutuksen osallistujat valitaan yhteistyössä vankilan henkilökunnan kanssa. Jos vapaaehtoisia ei ole ilmoittautunut tarpeeksi ensimmäisen toiminnan esittelyn jälkeen, voi vankilassa käydä uudestaan tutustumassa vankeihin, motivoimassa osallistumista sekä vastaamassa kysymyksiin.

Järjestötoimijan näkökulmasta on oleellista selvittää vapaaehtoisten vankien motivaatiota koulutukseen, sopivuutta vertaisohjaajaksi sekä kiinnostuksen kohteita toiminnan suhteen. Henkilökunta osallistuu valintaan, sillä heillä on erilainen näkökulma vankien sopivuuteen suhteessa kyseiseen toimintaan sekä tietoa vankien välisestä dynamiikasta ja hierarkiasta.

Alla on kuva havainnollistamassa prosessin etenemistä. Kun sopivat vapaaehtoiset on valittu, aloitetaan vertaisohjaajakoulutus. Koulutus johtaa vertaisohjaajien ohjaamiin toiminnallisiin ryhmiin. Toiminnallisten ryhmien aikana on oleellista sopia säännöllisiä tapaamisia vertaistyönohjauksen merkeissä. Vertaistyönohjausta pitää järjestöyöntekijä ja sitä toteutetaan sekä yksilöllisesti kunkin vertaisohjaajan kanssa että kollektiivisesti yhdessä muiden vertaisohjaajien kanssa. Työnohjauksen tarkoituksena on varmistaa vertaisohjaajien oma jaksaminen ja hyvinvointi, jakaa kokemuksia, onnistumisia ja haasteita sekä tarkastella omia kehityskohteita vertaisohjaajana ja nostaa esiin omaa kehittymistä. Osallistuminen toisen ohjaamaan vertaisryhmään herättää usein kiinnostusta ryhtyä myös itse vertaisohjaajaksi ja aloittaa oma toiminnallinen vertaisryhmä. Näin prosessi palaa lähtöpisteeseensä ja alkaa alusta, uusien vertaisohjaajien kouluttamisella.





# Vertaisohjaajakoulutuksen suunnittelu

Seuraavaksi kerron, mitä vertaisohjaajakoulutuksen suunnittelussa kannattaa huomioida, jonka jälkeen siirrymme vertaisohjaajakoulutuksen rakenteeseen. Ensin selkeytän alla eri toimijoiden nimikkeet ja roolit, jotta ne eivät sekoitu keskenään.

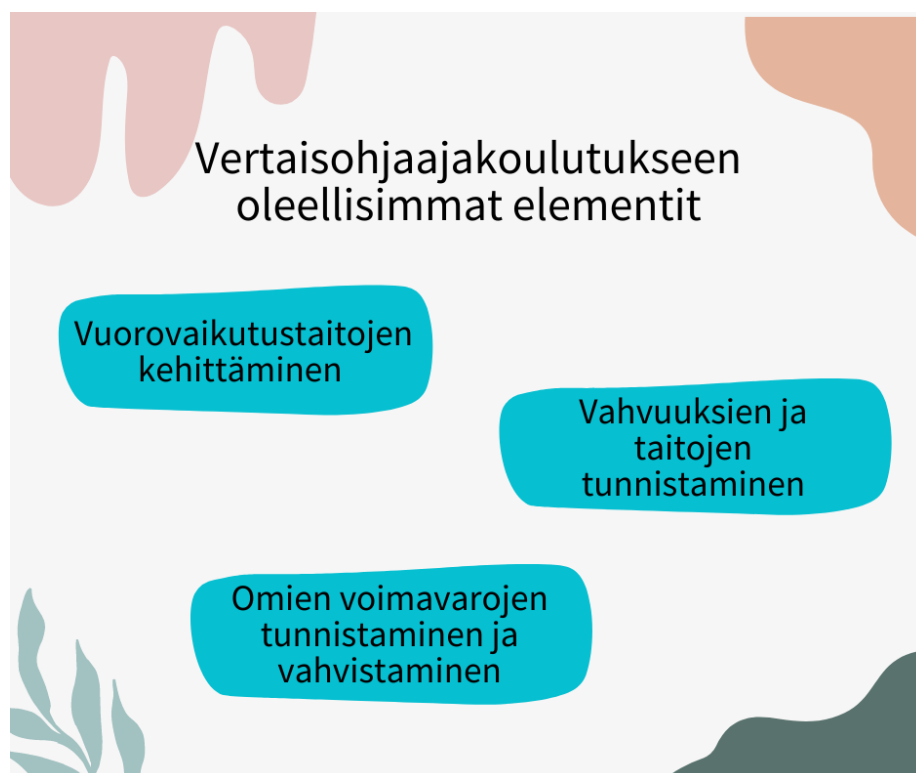
**Ammattilainen** = järjestötyöntekijä. Vastaa koulutuksesta, tarjoaa vertaisohjaajille vertaistyönohjausta, tukee vertaisohjaajia ja osallistujia toiminnallisissa ryhmissä ja on myös itse osallistujana ryhmissä. Tässä toimintasuunnitelmassa Kulttuurikongin työntekijät vastaavat vertaisohjaajakoulutuksesta. KRIS:n työntekijät osallistuvat koulutukseen resurssiensa mukaan, esimerkiksi ohjaamalla osan toiminnallisista osioista. Tarkoituksena on, että KRIS:n työntekijät tulevat tutuiksi, joka toimii pohjana KRIS:n palveluihin kiinnittymiseen, myöhemmässä vaiheessa.

**Vertaisohjaaja** = vanki, joka on käynyt vertaisohjaajakoulutuksen. Ohjaa itse suunnittelemaansa toiminnallista ryhmää muille vangeille. Osallistuu vertaistyönohjaukseen. Saattaa osallistua myös muiden ohjaamiin toiminnallisiin vertaisryhmiin.

**Osallistuja** = vanki, joka osallistuu muiden ohjaamiin toiminnallisiin ryhmiin.

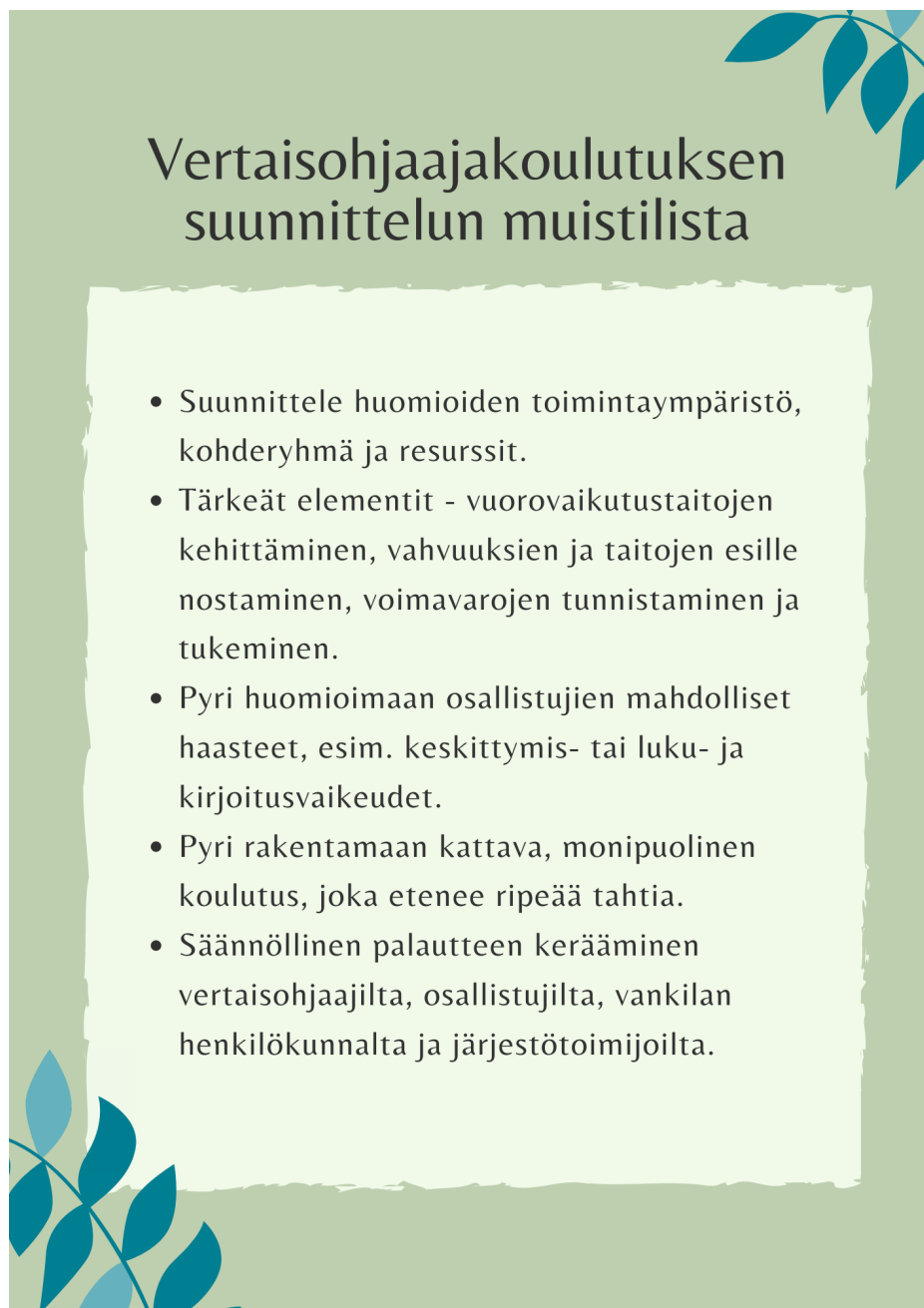
**Henkilökunta** = vankilan henkilökunta. Vastaa turvallisuudesta, sovittujen aikataulujen ylläpitämisestä ja tilojen varaamisesta. Ottavat kantaa ehdotetun toiminnan sopivuuteen vankilan tiloissa.

Vertaisohjaajakoulutuksen voi toteuttaa monella tapaa, riippuen kohderyhmästä, toimintaympäristöstä, resursseista jne. Oleellista on, että koulutukseen sisällytetään elementtejä, jotka tukevat tulevaa vertaisohjaajaa hänen uudessa roolissaan ohjaajana. Näin ollen vertaisohjaajakoulutukseen kannattaa aina sisällyttää elementtejä, jotka kehittävät vuorovaikutustaitoja, nostavat esiin ja auttavat tunnistamaan omia sekä muiden vahvuuksia ja taitoja. Omien voimavarojen tarkastelu sekä niiden vahvistaminen on prosessi, joka aloitetaan ja jota ylläpidetään koko toiminnan läpi, vertaisohjaajien hyvinvoinnin ja jaksamisen turvaamiseksi.



Seuraava vertaisohjaajakoulutus on suunniteltu Kulttuurikongin aikaisemman toiminnan pohjalta, hyödyntäen samoja elementtejä ja harjoituksia, joita Kulttuurikongi-hankkeessa on käytetty. Harjoituksissa on pyritty huomiomaan erilaisia yksilöllisiä haasteita, kuten esim. Keskittymisvaikeudet tai luku/kirjoitusvaikeudet. Lisäksi aikataulutuksessa on huomioitu vankien tarpeita taukojen, koulutuksen intensiivisyyden sekä teorian ja käytännön tasapainottamisen suhteen.

Koulutus on suunniteltu mahdollisimman kattavaksi ja monipuoliseksi, jotta vertaisohjaajat saavat mahdollisimman hyvät edellytykset toimia ohjaajina, ylläpitää omaa hyvinvointia ja jaksamista sekä pohtia ja suunnitella itsensä kannalta mielekästä toiminnallista vertaisryhmää. Koulutus etenee samalla kuitenkin suhteellisen ripeää tahtia, jotta kiinnostus toimintaa kohtaa pysyy yllä, ennen kuin itse toiminnalliset ryhmät pääsevät alkuun.



## Vertaisohjaajakoulutuksen suunnittelun muistilista

- Suunnittele huomioiden toimintaympäristö, kohderyhmä ja resurssit.
- Tärkeät elementit - vuorovaikutustaitojen kehittäminen, vahvuuksien ja taitojen esille nostaminen, voimavarojen tunnistaminen ja tukeminen.
- Pyri huomioimaan osallistujien mahdolliset haasteet, esim. keskittymis- tai luku- ja kirjoitusvaikeudet.
- Pyri rakentamaan kattava, monipuolinen koulutus, joka etenee ripeää tahtia.
- Säännöllinen palautteen kerääminen vertaisohjaajilta, osallistujilta, vankilan henkilökunnalta ja järjestötoimijoilta.

(Lindström, C. Opinnäytetyö.2021)

# Palautteen ja tiedon keruu

Palautetta kerätään toiminnan kehittämisen tueksi. Palautteen pohjalta voi myös tehdä johtopäätöksiä toiminnan vaikuttavuudesta sekä asetettujen tavoitteiden toteutumisesta. STEA:n rahoittamat hankkeet ovat sitoutuneet sovittuihin tavoitteisiin ja STEA odottaa saavansa toiminnasta kerättyyn tietoon perustuvaa raportointia toiminnan vaikuttavuudesta sekä tavoitteiden saavuttamisesta (STEA's Strategy. 2021).

Kulttuurikongissa olemme käyttäneet Kukunorissa kehitettyä Pokka-arviointityökalua. Se on suunniteltu järjestöille tiedon keräämistä, analysointia ja vertailua varten. Pokka sisältää valmiiksi jäsenneltyjä, tarkoin harkittuja, kyselypohjia. Tämä mahdollistaa tulosten vertailua eri järjestöjen välillä ja säästää järjestöjen resursseja, kun kyselyiden suunnitteluun ei kulu aikaa. Pokan voi tilata omalle järjestölleen käyttöön Kukunorin sivujen kautta (Pokka. 2021).

Palautteen kerääminen kannattaa suunnitella tarkasti ja se kannattaa aloittaa heti toiminnan alettua. Palaute kerätään anonyymisti, jotta saadaan mahdollisimman avoimia ja suoria vastauksia. Tässä suunnitelmassa palautetta kerätään Pokan kyselyiden avulla vertaisohjaajilta, osallistujilta, henkilökunnalta sekä ammattilaisilta. Tulevat vertaisohjaajat ja ammattilaiset täyttävät lyhyen kyselyn, omien havaintojensa pohjalta, jokaisen koulutuskerran jälkeen, jonka avulla ammattilainen voi kehittää koulutusta ja saa tietoa toiminnan vaikuttavuudesta.

Toiminnallisten vertaisryhmien alettua osallistujat vastaavat joka tapaamiskerran jälkeen kyselyyn, jonka avulla vertaisohjaaja voi kehittää oman ryhmän toimintaa. Vertaisohjaaja täyttää myös itse joka tapaamisen jälkeen kyselyn, jonka avulla hän voi kehittää toimintaa, omaa ohjaustaitoaan ja tukea omaa jaksamistaan. Vastaavasti ammattilainen täyttää kyselyn joka tapaamiskerran jälkeen kehittääkseen toimintaa, omaa ammatillista rooliaan sekä tietoa vaikuttavuudesta. Lisäksi vankilan henkilökunnalta kerätään kyselyn muodossa palautetta säännöllisin väliajoin, toiminnan lähdettyä käyntiin, jotta saadaan myös vankilan henkilökunnan näkökulma toiminnasta ja sen vaikuttavuudesta.

Säännöllinen palautteen kerääminen tekee tiedonkeruusta rutiinia ja auttaa havaitsemaan tapahtuneen muutoksen ja kehityksen sekä toiminnan vaikuttavuuden ja tuloksellisuuden..



# Vertaisohjaajakoulutuksen rakenne

Seuraavaksi kuvaan vertaisohjaajakoulutuksen rakenteen tämän suunnitelman osalta.

Ensimmäiseen vertaisohjaajakoulutukseen valitaan korkeintaan seitsemän vankia. Ryhmän ei kannata olla suurempi, jotta on mahdollista muodostaa turvallinen ja avoin ryhmädynamiikka tukemaan omaa oppimista ja kehittymistä vertaisohjaajaksi. Koulutuksen päätyttyä ei myöskään voi aloittaa samanaikaisesti liian montaa toiminnallista ryhmää - ryhmätoiminnan pitää sopia vankilan viikkojärjestykseen. Toisaalta on hyvä huomioida, että kaikki eivät välttämättä halua heti perustaa omaa ryhmää koulutuksen päätyttyä ja osa vangeista kenties haluaa ohjata pareittain.

Vertaiskoulutus sisältää kuusi (6) tapaamista, joista jokainen kestää taukoineen yhteensä neljä (4) tuntia. Koulutus järjestetään kaksi (2) kertaa viikossa ja kestää näin ollen yhteensä kolme (3) viikkoa. Vertaisohjaajakoulutus sisältää siis 24 lähiopetustuntia, jonka lisäksi koulutettavia pyydetään pitämään päiväkirjaa ja he saavat toisinaan helppoja tehtäviä tai harjoituksia pohdittavaksi seuraavaa tapaamiskertaa varten.

Päiväkirja on tarkoitettu koulutettavien omaan käyttöön koulutukseen liittyvien ajatusten, havaintojen ja ideoiden kirjaamiseksi. Kirjoittaminen auttaa jäsentämään omia ajatuksia ja tunteita ja voi auttaa löytämään uusia oivalluksia. Palatessaan aikaisempiin kirjoituksiin on mahdollista huomata myös oma kehityskaari omien ajatusten ja asenteiden suhteen.

Olen kerännyt alla olevaan vertaisohjaajakoulutukseen ehdotuksen jokaisen tapaamiskerran sisällöstä sekä ehdotuksen Kulttuurikongissa käytettyjä harjoituksia. Yksityiskohtaisempi toteutustapa kannattaa suunnitella, kun ryhmän koko, resurssit, rajoitteet ja muut toimintaan vaikuttavat tekijät ovat tiedossa.

Ensimmäisellä tapaamiskerralla keskitytään enemmän tutustumiseen ja ryhmäytymiseen, mutta muuten jokainen tapaamiskerta pyrkii noudattamaan alla olevaa kaavaa. Vaikka tapaamiskertojen sisältö vaihtelee, toistuvaa toimintamallia tiettyjen elementtien ja aikataulun kanssa kannattaa noudattaa, sillä se luo rutiineja ja rutiinit koetaan usein turvallisiksi.



Hankkeen budjetin puitteissa sekä vankilan luvalla, suosittelen pienimuotoista tarjoilua jokaisen koulutuskerran alkuun. Tarjoilu toimii hienovaraisena hyvän tahdon eleenä ja yhdessä syöminen yhdistää sekä keventää tunnelmaa. Tarjoilussa kannattaa pyrkiä ottamaan huomioon erilaiset ruokarajoitteet, jotta jokaiselle on jotain syötävää ja juotavaa.

Taukoja kannattaa sisältää aikatauluun riittävästi, sillä se tukee keskittymistä, jaksottaa jokaisen tapaamiskerran sekä varmistaa ettei tapaamisista tule liian raskaita.

Yleensä energiataso, ja näin ollen myös keskittymiskyky, on korkeimmillaan tapaamisen alussa. Tästä johtuen olen sijoittanut suurempaa keskittymistä vaativan teoriaosuuden jokaisen tapaamisen alkuun ja jättänyt toiminnallisen osuuden tapaamisen loppupuolelle. Teoriaosuuksiin kannattaa silti sisällyttää runsaasti erilaisia harjoituksia keskittymisen ja tiedon omaksumisen tueksi.

Toiminnallisessa osuudessa esitellään ja osallistujat pääsevät kokeilemaan erilaista toimintaa, joka toivon mukaan herättää ajatuksia ja toiveita siitä, mikä voisi olla oman toiminnallisen ryhmän teema.

Jokaisen tapaamiskerran alussa oleva kuulumiskierros ohjaa olemaan läsnä sekä auttaa orientoitumaan tulevaan päivään.

Kenties tärkein osa jokaisen tapaamiskerran yhteydessä on lopuksi käytävä purku. Siinä käsitellään koulutuksessa heränneitä ajatuksia, tunteita ja ideoita. Jokainen kokee koulutukseen liittyvät aiheet oman kokemusmaailmansa kautta ja etukäteen on mahdoton tietää, mitä ajatuksia ja tunteita eri keskustelunaiheet tai toiminnot saattavat eri osallistujissa herättää. Haastavat tunteet ja askarruttavat kysymykset kannattaa käsitellä ennen lopetusta, etteivät ne jää vaivaamaan tapaamisen jälkeen. Tästä syystä purkutilanteet ovat erityisen tärkeitä sekä vertaisohjaajakoulutuksessa, että myöhemmin toiminnallisissa ryhmissä.

Oletettavasti koulutettavien energiataso on tässä vaiheessa suhteellisen alhainen. Loppuun täytettävä palautekysely kannattaa siis olla sellaisessa muodossa, että siihen on mahdollisimman helppo vastata, esim. Esittämällä väittämiä, joiden paikkansapitävyyden suhteessa omaan kokemukseen voi merkitä numeroittain tai erilaisten hymynaamojen kautta. Vapaamuotoiselle palautteelle kannattaa myös jättää tilaa sekä tarjota kirjoitusapua, jos joku mieluummin haluaa sanella palautteensa.

Täyttäessään omaa palautekyselyään, ammattilaisen kannattaa omien havaintojen lisäksi kirjata ylös koulutettavien päivän mittaan suullisessa muodossa esittämät kommentit ja palautteet.





# 1. Tutustumispäivä

## Päivä alkaa tarjoilulla. Valitaan eväämme ja istutaan yhdessä syömään.

- Ruokailun aikana Kulttuurikongin ja KRIS Tampereen työntekijät esittäytyvät ja kertovat järjestönsä ja hankkeensa toiminnasta ja niiden historiasta
- Käydään lyhyesti läpi vertaisohjaajakoulutuksen aikataulu ja sisältö.
- Pidetään tutustumiskierros esimerkiksi alla olevan harjoituksen kautta

## Ryhmäytymisharjoitus - kerro tarina nimestäsi

Osallistujat istuvat piirissä ja kertovat vuorollaan jonkin tarinan liittyen nimeensä. Esimerkiksi: Löytyykö lempinimiä? Mitä pitää nimestään? Onko joku nimi kulkenut suvussa? Miten sai nimensä? Olisiko joskus halunnut jonkun toisen nimen? Harjoitus on erinomainen tapa oppia muiden nimiä sekä kertoa itsestään ja tutustua muihin helpon ja kevyen aiheen kautta.

(Kulttuurikongi. Kulttuuripajamallin vertaisohjaajakoulutus käsikirja. 2021)

Koulutussisältö kannattaa tulostaa koulutettaville ja siihen kannattaa palata joka tapaamiskerran alussa, jotta osallistujien on helppo seurata missä vaiheessa koulutusta ollaan ja mitä tehdään seuraavaksi. Tämä auttaa koulutukseen orientoitumista.



☰	AIKATAULU JA SISÄLTÖ
●	TUTUSTUMISPÄIVÄ 5.1.
●	KULTTUURIPAJAMALLI 8.1.
●	RAKENTAVA VUOROVAIKUTUS 12.1
●	VAHVUUDET JA TAIDOT 15.1.
●	VOIMAVARAT JA HYVINVOINTI 19.1
●	OMAN RYHMÄN SUUNNITTELU 22.1.

Esimerkki koulutettaville  
jaettavasta koulutusaikataulusta.  
(Lindström, C. Opinnäytetyö.2021)

## 10-15 minuutin tauko

### **Ensimmäisen päivän teoriaosio käytetään ryhmä sääntöjen luomiseen alla olevan harjoituksen mukaan.**

Ryhmä säännöt kannattaa luoda yhdessä. Tällöin jokaisella osallistujalla on mahdollisuus pohtia ja määritellä, mikä hänelle on tärkeää ryhmän viihtyvyyden kannalta ja miten hän itse voi vaikuttaa ryhmän viihtyvyyteen. Kun säännöistä on sovittu yhdessä, niihin on helppo palata tarvittaessa ja niihin sitoutuu herkemmin.

Jaa osallistujat pareittain tai pienryhmiin ja anna heille 10-15 minuuttia aikaa keskustella seuraavista kysymyksistä: mitä sinä toivot muilta, jotta sinulla olisi hyvä olla tässä ryhmässä? Mitä voit itse tehdä sen eteen, että muilla olisi hyvä olla? Keskustelun jälkeen jokainen pari/pienryhmä jakaa omat ajatuksensa ja toiveensa, jotka kirjataan ylös ja tiivistetään ryhmä säännöiksi. Yhteiset ryhmä säännöt voi halutessaan kerrata aina tapaamiskertojen alussa.

(Kulttuurikongi. Kulttuuripajamallin vertaisohjaajakoulutus käsikirja. 2021)

## 10-15 minuutin tauko

### **Toiminnallinen osio**

- Vesivärimaalausta hyödyntäen erilaisia tekniikoita ja materiaaleja ammattilaisen ohjaamana.

## 10-15 minuutin tauko

### **Tapaamiskerran purku, jonka loppuun varataan 15 min aikaa palautekyselyn täyttämiseen**

- Jokainen saa vuorollaan kertoa mitä ajatuksia tämän päivän koulutuskerta herätti. Onko kysyttävää? Haluaako antaa palautetta tai esittää toiveita? Onko jotain mistä piti erityisesti? Tai ei ollenkaan? Sana on vapaa.
- Koulutettaville jaetaan päiväkirjat (esim. ruutuvihko ja lyijykynä) ja kannustetaan heitä kirjaamaan aina koulutuspäivän jälkeen ajatuksia, kommentteja, kysymyksiä ja ideoita koulutukseen ja toimintaan liittyen. Päiväkirjan pitäminen tukee omaa oppimista ja kehitystä. Koulutettaville painotetaan, että päiväkirja on henkilökohtainen ja kirjoituksia ei missään vaiheessa jaeta muiden ryhmäläisten kanssa.
- Kerrotaan koska on seuraava tapaaminen ja mitä silloin käsitellään.

**Huom!** Järjestötoimijan tulee kirjata yhdessä määritellyt ryhmä säännöt selkeään muotoon seuraavaa kertaa varten, jotta ne voidaan silloin yhdessä kerrata. Ryhmä säännöt kannattaa myös tulostaa koulutettaville, oman päiväkirjan väliin laitettavaksi.

## Ryhmäsäännöt

Kuunnellaan toisiamme ja annetaan rakentavaa palautetta.

Jokaisen mielipide on tärkeä - on vain hyviä kysymyksiä.

Kannustetaan toisiamme ja pidetään yllä hyvää ilmapiiriä.

Vaitiololupaus - ei puhuta muille ryhmän jäsenistä tai ryhmässä keskustelluista asioista.

Esimerkki ryhmäsäännöistä  
(Lindström, C. Opinnäytetyö.2021)

## 2. Kulttuuripajamalli

### **Päivä alkaa tarjoilulla. Valitaan eväämme ja istutaan yhdessä syömään.**

- Tarjoilun aikana käymme samalla läpi kuulumiskierroksen esimerkiksi alla olevan harjoituksen kautta. Samalla voi tiedustella, minkälainen mielikuva edellisestä tapaamisesta jäi? Jäikö jokin asian pohdittamaan? Haluaako kommentoida tai antaa jostain palautetta? Onko toiveita?

### **Visuaalinen kuulumiskierros-harjoitus**

Visuaalisen kuulumiskierroksen voi tehdä monella eri tapaa. Voit etsiä netistä ryhmälle sopivia kuvakokoelmia tai koota itse kuvakokoelman esimerkiksi tunnetuista taideteoksista tai vaikkapa tv:stä ja elokuvista tunnetuista roolihahmoista, kuten Rölly peikko, Kippari Kalle, Hesu Hopo jne. Myös valmiit ryhmäharjoituksiin tarkoitetut kuva/taidekortit käyvät tähän harjoitukseen mainiosti.

Ohjeet:

- Esitä kuvakokoelma ryhmälle ja pyydä, että jokainen valitsee yhden tai useamman kuvan, joka kuvailee hänen tämänhetkistä mielialaa tai tunnetilaa. Anna osallistujille hetki aikaa tehdä valintansa.
- Osallistujat kertovat vuorollaan, minkä kuvan he valitsivat ja perustelevat halutessaan valintaansa. Ohjaaja voi yrittää hienovaraisesti auttaa tunnetilan sanoittamisessa, kunnioittaen kuitenkin osallistujien yksityisyyttä.

(Kulttuurikongi. Kulttuuripajamallin vertaisohjaajakoulutus käsikirja. 2021)

## 10-15 minuutin tauko

Ennen teoriaa, vilkaistaan koulutusaikataulua, missä vaiheessa olemme ja mitä käsitellään tänään.

Palataan myös edellisellä kerralla yhdessä määriteltyihin ryhmäsääntöihin. Mitä sovittiin yhdessä ja mitä eri kohdat pitivät sisällään. Jokaiselle koulutettavalle jaetaan oma kopio säännöistä.

### **Teoria: Tutustutaan kulttuuripajamalliin**

- Mitä tarkoittaa toiminnallinen vertaistuki
- Kulttuuripajamallin historia, missä toteutetaan ja miten
- Mitä vertaisohjaajakoulutus sisältää ja esimerkkejä toiminnallisista ryhmistä
- Vapaamuotoista keskustelua: mitä odotuksia ja toiveita osallistujilla on suhteessa koulutukseen? Entä ryhmiin? Onko kysymyksiä? Onko epävarma olo jonkin asian suhteen?

## 10-15 minuutin tauko

### **Toiminnallinen osuus**

- "Lautapeli-ilta" - muutama lautapelivaihtoehto, jotka sopivat ajallisesti ja haasteeltaan tilanteeseen. Ammattilainen ohjaa ja auttaa.

## 10-15 minuutin tauko

### **Tapaamiskerran purku, jonka loppuun varataan 15 min aikaa palautekyselyn täyttämiseen**

- Jokainen saa vuorollaan kertoa mitä ajatuksia tämän päivän koulutuskerta herätti. Onko kysyttävää? Haluaako antaa palautetta tai esittää toiveita? Onko jotain mistä piti erityisesti? Tai ei ollenkaan? Sana on vapaa.
- Kehotetaan ja kannustetaan kirjoittamaan päiväkirjaan omia havaintoja ja ajatuksia.
- Kerrotaan koska on seuraava tapaaminen ja mitä silloin käsitellään.

## 3. Rakentava vuorovaikutus

### **Päivä alkaa tarjoilulla. Valitaan eväämme ja istutaan yhdessä syömään.**

- Tarjoilun aikana keskustelemme samalla edellisen kerran tapaamisesta, mitä siitä jäi mieleen? Entä onko herännyt jo jotain ajatuksia oman toiminnallisen vertaisryhmän suhteen? Syömisen jälkeen, erillisen kuulumiskierroksen voi tehdä esimerkiksi alla olevan harjoituksen mukaisesti.

## Liikunnallinen kuulumiskierros-harjoitus

Liikkuminen nostaa vireystasoa ja palauttaa huomion kyseiseen hetkeen, jolloin myös keskittymiskyky lisääntyy.

Ohjeet:

- Pyydä osallistujia seisomaan väljästi, ympyrän muotoon. Varmistakaa, että kaikilla on tarpeeksi tilaa liikkua, osumatta toisiin.
- Jokainen kertoo vuorollaan kuulumiset tai kuvailee sen hetkistä mielialaansa, liikehtien samalla omalla paikallaan sen mukaisesti, mikä kehossa sillä hetkellä tuntuu hyvältä. Jos esim. lihakset tuntuvat jäykiltä, voi venytellä. Jos on energinen olo, voi hyppiä. Muut osallistujat peilaavat ja toistavat vuorossa olevan liikkeitä, oman kykynsä mukaan. On tärkeää painottaa, että jokainen liikkuu sen mukaisesti, mikä omassa kehossa tuntuu hyvältä.
- Osallistuminen helpottuu, jos ohjaaja aloittaa ensimmäisenä ja näyttää mallia.

(Kulttuurikongi. Kulttuuripajamallin vertaisohjaajakoulutus käsikirja. 2021)

### 10-15 minuutin tauko

Ennen teoriaa, vilkaistaan koulutusaikataulua, missä vaiheessa olemme ja mitä käsitellään tänään.

## Teoria: Vuorovaikutustaitojen vahvistaminen

Vuorovaikutusta voi käsitellä alla olevien kysymysten kautta sekä tekemällä vuorovaikutus-harjoituksia.

- Mitä vuorovaikutus on – erilaisia vuorovaikutuksen muotoja
- Minkälaista on rakentava palaute, miten sitä annetaan ja vastaanotetaan?
- Minkälaisia ominaisuuksia on hyvällä vertaisohjaajalla? Entä vertaisohjaajaa tukevalla ammattilaisella?
- Miten toimia haastavassa tilanteessa? Koulutettavien kanssa voi yhdessä miettiä mahdollisia haastavia tilanteita ja miten ne voi ratkaista.
- On tärkeää myös sopia etukäteen, mikä on vertaisohjaajan ja ammattilaisen rooli haastavassa tilanteessa - ammattilaisen tulee varmistaa, ettei mikään tilanne muutu vertaisohjaajalle liian haastavaksi ja tarvittaessa ammattilaisen pitää ottaa ohjaustilanne haltuunsa.

### 10-15 minuutin tauko

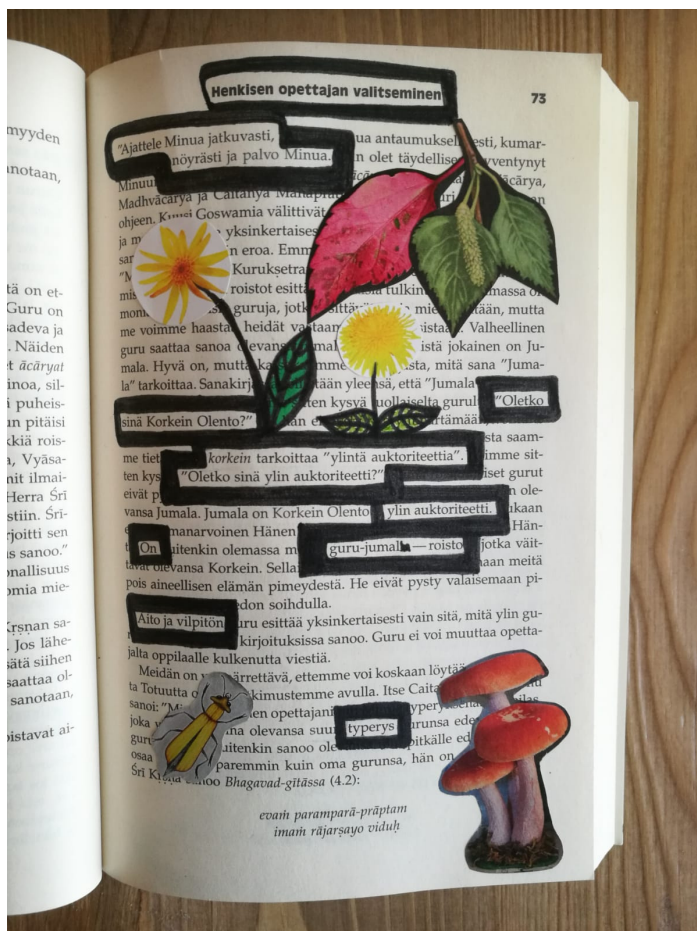
Ennen siirtymistä päivän toiminnalliseen osioon, koulutettaville esitellään alla oleva toiminnallisen ryhmän suunnittelua tukeva kuvio ja jaetaan siitä kopio. Kuvio auttaa suunnittelemaan omaa toiminnallista ryhmää ja koulutettavia pyydetään sen pohjalta alustavasti pohtimaan seuraavaa kertaa varten, minkälainen heidän oma toiminnallinen ryhmä voisi olla.



(Lindström, C. Kulttuurikongri. 2021).

## Toiminnallinen osuus: Kirjallisuusterapeuttiset menetelmät

- Kirjoitusharjoituksia järjestötoimijan ohjaamana, esim. Uusiorunoja vanhoista kirjoista tai ohjattua ajatuksenvirtakirjoitusta.
- Harjoituksessa tulee huomioida mahdolliset kirjoitushaasteet tarjoamalla vaihtoehtoisia tapoja toimia.



Esimerkki uusiorunosta.  
(Lindström, C. 2021.)



## 10-15 minuutin tauko

Tapaamiskerran purku, jonka loppuun varataan 15 min aikaa palautekyselyn täyttämiseen

- Jokainen saa vuorollaan kertoa mitä ajatuksia tämän päivän koulutuskerta herätti. Onko kysyttävää? Haluaako antaa palautetta tai esittää toiveita? Onko jotain mistä piti erityisesti? Tai ei ollenkaan? Sana on vapaa.
- Kehotetaan ja kannustetaan kirjoittamaan päiväkirjaan omia havaintoja ja ajatuksia.
- Kehotetaan suunnittelemaan omaa toiminnallista ryhmää.
- Kerrotaan koska on seuraava tapaaminen ja mitä silloin käsitellään.

## 4. Vahvuudet ja taidot

### **Päivä alkaa tarjoilulla. Valitaan eväämme ja istutaan yhdessä syömään.**

- Tarjoilun aikana keskustelemme samalla edellisen kerran tapaamisesta, mitä siitä jäi mieleen? Entä onko herännyt jo jotain ajatuksia oman toiminnallisen vertaisryhmän suhteen? Syömisen jälkeen, erillisen kuulumiskierroksen voi tehdä esimerkiksi alla olevan harjoituksen mukaisesti.

### **Keskusteleva kuulumiskierros**

Keskusteleva kuulumiskierros vahvistaa vuorovaikutustaitoja; osallistujat harjoittelevat olemaan läsnä, ilmaisemaan itseään sekä kuuntelemaan toista.

Ohjeet:

- Jaa osallistujat pareittain. Pyydä pareja vaihtamaan keskenään kuulumiset kahden minuutin ajan ja huomioimaan ajan käyttö niin, että kummatkin ehtivät puhua. Tarvittaessa aikaa voi pidentää.
- Voit etukäteen kehottaa kuuntelemaan omaa paria tarkkaan, jotta osaat toistaa kuulemasi muille.
- Kun aika on loppu, ohjaajan kannattaa varmistaa, että jokainen ehti puhua. Jokainen kertoo vuorollaan lyhyesti oman parinsa kuulumiset muille ryhmän jäsenille.

(Kulttuurikongi. Kulttuuripajamallin vertaisohjaajakoulutus käsikirja. 2021)

## 10-15 minuutin tauko

Ennen teoriaa, vilkaistaan koulutusaikataulua, missä vaiheessa olemme ja mitä käsitellään tänään.

## Teoria: Vahvuuksien ja taitojen tunnistaminen

- Kaikilla on taitoja ja kykyjä - erilaisten taitojen kartoittaminen
- Omien taitojen ja vahvuuksien tunnistaminen
- Harjoituksia taitojen ja kykyjen esille nostamiseksi



(Lindström, C. Kulttuurikongi. 2021).

## 10-15 minuutin tauko

Toiminnallisen osion alussa tarkastellaan jälleen oman toiminnallisen ryhmän suunnittelua tukevaa kuviota ja keskustelemme mitä ideoita, ajatuksia ja kysymyksiä viime kerran jälkeen on herännyt. Jokaisen suunnitelma käydään vuorotellen läpi ja ammattilainen ohjaa suunnittelua eteenpäin.

Voi myös tiedustella, onko joku edennyt suunnittelussa niin pitkälle, että haluaisi harjoitella ohjaamista ohjaamalla toimintaa muille? Toiminnan yksityiskohdat käydään siinä tapauksessa ammattilaisen kanssa läpi ja se sivuuttaa seuraavalle kerralle varatun toiminnallisen osuuden.

## Toiminnallinen osuus: draamaa järjestötoimijan ohjaamana

- Esimerkiksi helppoja improvisaatioharjoituksia

## 10-15 minuutin tauko

## **Tapaamiskerran purku, jonka loppuun varataan 15 min aikaa palautekyselyn täyttämiseen**

- Jokainen saa vuorollaan kertoa mitä ajatuksia tämän päivän koulutuskerta herätti. Onko kysyttävää? Haluaako antaa palautetta tai esittää toiveita? Onko jotain mistä piti erityisesti? Tai ei ollenkaan? Sana on vapaa.
- Kehotetaan ja kannustetaan kirjoittamaan päiväkirjaan omia havaintoja ja ajatuksia.
- Kehotetaan suunnittelemaan omaa toiminnallista ryhmää.
- Kerrotaan koska on seuraava tapaaminen ja mitä silloin käsitellään.

## **5. Voimavarat ja hyvinvointi**

### **Päivä alkaa tarjoilulla. Valitaan eväämme ja istutaan yhdessä syömään.**

- Tarjoilun aikana keskustelemme samalla edellisen kerran tapaamisesta, mitä siitä jäi mieleen? Entä onko herännyt jo jotain ajatuksia oman toiminnallisen vertaisryhmän suhteen? Syömisen jälkeen, erillisen kuulumiskierroksen voi tehdä esimerkiksi alla olevan harjoituksen mukaisesti.

### **Kirjallisuuteen liittyvä kuulumiskierros**

Ohjeet:

- Ohjaaja valitsee runon, jonka lukee ääneen osallistujille. On myös hyvä, että runo on osallistujien luettavissa, jotta siihen on helpompi syventyä.
- Osallistujia pyydetään kertomaan vuorollaan, mitä ajatuksia tai tunteita runo heissä herätti? Mitä runolla yritettiin sanoa? Toiko se mieleen jonkun muiston, paikan tai vaikka ihmisen? Sana on vapaa ja on tärkeää painottaa, ettei vääriä tulkintoja ole.

(Kulttuurikongi. Kulttuuripajamallin vertaisohjaajakoulutus käsikirja. 2021)

### **10-15 minuutin tauko**

Ennen teoriaa, vilkaistaan koulutusaikataulua, missä vaiheessa olemme ja mitä käsitellään tänään.

### **Teoria: Omien voimavarojen tunnistaminen ja hyvinvoinnin tukeminen**

- Oman hyvinvoinnin osatekijöitä voi tarkastella esimerkiksi Mieli ry:n Mielenterveyden käden kautta ja tehdä siihen liittyviä harjoituksia.

### **10-15 minuutin tauko**

# MIELENTERVEYDEN KÄSI

Miten vaikutat arkisilla valinnoilla  
mielenterveytesi?



Mielenterveyden käsi (Miele.2021)

Toiminnallisen osion alussa tarkastellaan jälleen oman toiminnallisen ryhmän suunnittelua tukevaa kuviota ja keskustelemme mitä ideoita, ajatuksia ja kysymyksiä viime kerran jälkeen on herännyt. Jokaisen suunnitelma käydään vuorotellen läpi ja ammattilainen ohjaa suunnittelua eteenpäin. Koulutettavia kannustetaan myös pohtimaan vaihtoehtoja suunnitelmaa, sen varalle, että ensimmäistä suunnitelmaa ei voi toteuttaa tai siihen ei löydy riittävästi vapaaehtoisia osallistujia.

Voi myös tiedustella, onko joku edennyt suunnittelussa niin pitkälle, että haluaisi harjoitella ohjaamista ohjaamalla toimintaa muille? Toiminnan yksityiskohdat käydään siinä tapauksessa ammattilaisen kanssa läpi ja se sivuuttaa seuraavalle kerralle varatun toiminnallisen osuuden.

Jos joku on suunnitellut ohjattavaa toimintaa tälle kerralle, ammattilainen auttaa hänet alkuun ja tukee ohjausta

### **Toiminnallinen osuus: Musiikki (tai vaihtoehtoisesti vapaaehtoisen koulutettavan ohjaama toiminta)**

- Yhteismusiikkia käyttämällä esimerkiksi helppoja soittimia järjestötoimijan ohjaamana tai laulamalla karaokea.

### **10-15 minuutin tauko**

### **Tapaamiskerran purku, jonka loppuun varataan 15 min aikaa palautekyselyn täyttämiseen**

- Jokainen saa vuorollaan kertoa mitä ajatuksia tämän päivän koulutuskerta herätti. Onko kysyttävää? Haluaako antaa palautetta tai esittää toiveita? Onko jotain mistä piti erityisesti? Tai ei ollenkaan? Sana on vapaa.
- Kehotetaan ja kannustetaan kirjoittamaan päiväkirjaan omia havaintoja ja ajatuksia.
- Kehotetaan suunnittelemaan omaa toiminnallista ryhmää.
- Kerrotaan koska on seuraava tapaaminen ja mitä silloin käsitellään.

## **6.Oma ryhmän suunnittelu**

### **Päivä alkaa tarjoilulla. Valitaan eväämme ja istutaan yhdessä syömään.**

- Tarjoilun aikana keskustelemme samalla edellisen kerran tapaamisesta, mitä siitä jäi mieleen? Entä onko herännyt jo jotain ajatuksia oman toiminnallisen vertaisryhmän suhteen? Syömisestä jälkeen, erillisen kuulumiskierroksen voi tehdä esimerkiksi alla olevan harjoituksen mukaisesti.

Kirjallisuuteen liittyvä kuulumiskierros

Ohjeet:

- Jokaiselle osallistujalle jaetaan oma mietelause, sananlasku tai runo.
- Osallistujat lukevat vuorollaan ääneen oman tekstinsä ja kertovat mitä ajatuksia tai tunteita teksti itsessään herätti.
- Harjoituksessa tulee huomioida mahdolliset lukivaikeudet. Ohjaaja voi harjoituksen alussa tarjoutua itse lukemaan tekstin ääneen, jonka jälkeen osallistuja voi tulkita luettua tekstiä.

(Kulttuurikongi. Kulttuuripajamallin vertaisohjaajakoulutus käsikirja. 2021

## 10-15 minuutin tauko

Ennen teoriaa, vilkaistaan koulutusaikataulua, missä vaiheessa olemme ja mitä käsitellään tänään.

## 10-15 minuutin tauko

### Teoria. Oman toiminnallisen ryhmän suunnittelu

- Viimeinen koulutuskerta käytetään oman toiminnallisen ryhmän suunnitteluun ja mahdollisesti jonkun koulutettavan ohjaamaan toimintaan.
- Suunnittelussa edetään sen mukaan, missä vaiheessa ryhmäläiset ovat oman ryhmänsä suunnittelun suhteen.
- Suunnittelua voi tehdä itsenäisesti, pienryhmissä tai yhdessä ammattilaisen kanssa.
- Lopulta jokainen valitsee, miten haluaa omalla kohdallaan tässä vaiheessa edetä; viedäänkö suunnitelma eteenpäin vankilan hyväksyttäväksi jonka jälkeen ryhmä perustetaan? Varataanko lisää aikaa suunnittelulle? Osallistuuko koulutettava tässä vaiheessa mieluummin jonkun toisen ohjaamaan ryhmään?

Suunnittelusta siirrytään toteutukseen, vankilan hyväksyttyä suunnitelmat ja aikataulut.



(Lindström, C. Kulttuurikongi. 2021).



# Toiminnalliset ryhmät

Toiminnallinen ryhmä pääsee alkuun, kun vankila on hyväksynyt suunnitelman, aikataulun ja ryhmään on ilmoittautunut osallistujia.

Toiminnallisilla ryhmillä pitää aina olla selkeä alku ja loppu. Esimerkiksi tapaamisia on kerran viikossa, viiden viikon ajan. Tämä auttaa pitämään toiminnan mielekkäänä, motivoi sitoutumaan toimintaan sekä tukee vertaisohjaajan jaksamista. Jos toiminnan jatkamiselle kuitenkin löytyy mielenkiintoa päättymisen jälkeen ja vertaisohjaaja on halukas jatkamaan ohjaamista, voi jatkosta sopia erikseen.

Ammattilainen käy yhdessä vertaisohjaajan kanssa läpi, mitä tulee ottaa huomioon eri tapaamiskerroilla, mitä tarvikkeita tarvitaan, miten tapaamiskerroilla edetään, toivooko vertaisohjaaja ammattilaiselta erityistä tukea jossain tietyssä asiassa jne. Ammattilainen varmistaa vankilan henkilökunnalta, että toiminnassa voi edetä suunnitellusti ja auttaa tarvittaessa etsimään vaihtoehtoisia ratkaisuja.

Toiminnan ja suunnitelmien sen salliessa, tapaamiskertojen kannattaa noudattaa jonkinlaista kaavaa, joka auttaa orientoitumaan kyseiseen päivään ja hetkeen sekä luo rutiineja. Esimerkiksi aloittaa tapaaminen aina jonkinlaisella kuulumiskierroksella, tiivistää alussa mitä edellisellä kerralla tehtiin ja miten jatketaan tänään sekä loppuun kokemusten/ajatusten purku ja palautteen kerääminen.

Toiminnasta kerätään palautetta toiminnan kehittämistä varten sekä tuloksellisuuden ja merkittävyyden mittaamiseksi ja osoittamiseksi. Osallistujien palautteen avulla vertaisohjaaja saa tukea toiminnan ja ohjaamisen suunnitteluun sekä ammattilainen toiminnan merkittävyyden osoittamiseksi ja mallin kehittämiseksi. Vertaisohjaajan kannattaa myös kerätä jokaisen kerran jälkeen omia muistiinpanoja ja havaintoja, jotka auttavat kehityskohteiden lisäksi myös huomioimaan ja tunnustamaan omaa kehitystään ohjaajana. Ammattilainen kerää omia muistiinpanoja ja havaintoja toiminnan ja mallin kehittämiseksi sekä oman ammatillisen roolinsa kehittämisen tueksi.

Ammattilaisen tulee tarjota vertaisohjaajille säännöllistä vertaistyönohjausta. Vertaistyönohjaus toteutetaan sekä yksilöllisesti että kollektiivisesti yhdessä muiden vertaisohjaajien kanssa, jos vertaisohjaajaryhmiä on käynnissä useampia. Vertaistyönohjauksella tuetaan vertaisohjaajan hyvinvointia ja jaksamista, toiminta ei missään vaiheessa saa käydä liian kuluttavaksi vertaisohjaajalle. Lisäksi käydään toimintaan ja vertaisohjaukseen liittyviä tilanteita, haasteita ja onnistumisia läpi. Kollektiivisessa vertaistyönohjauksessa vertaisohjaajat pääsevät jakamaan ja vertailemaan omia kokemuksiaan, ajatuksiaan ja tunteitaan sekä hahmottamaan yhdessä toimivia ratkaisuja eri tilanteisiin.

Osallistuminen toisen ohjaamaan toiminnalliseen vertaisryhmään, herättää usein kiinnostuksen perustaa oma toiminnallinen ryhmä. Ammatilaisen kannattaakin säännöllisesti tiedustella kiinnostusta ryhtyä vertaisohjaajaksi sekä toiminnallisiin ryhmiin osallistuvilta, että muilta vangeilta. Uuden vertaisohjaajakoulutuksen voi aloittaa, kun kiinnostuneita on ilmoittautunut tarpeeksi sekä vankilan resurssit antavat myöten ja viikkoaikataulussa on sille tilaa.

Kulttuurikongin työntekijät ottavat vastuun toiminnasta, mutta Kris:n työntekijät osallistuvat mahdollisimman usein toiminnallisiin ryhmiin osallistujina sekä vertaistyönohjaukseen tarjoamaan näkökulmia sekä tukemaan vertaisohjaajia. Toiminnan yhteydessä sovitaan myös erillisistä Kris:n infotilaisuuksista, joissa Kris:n työntekijät kertovat toiminnoistaan sekä tilanteen mukaan, ohjaavat vankeja heidän tilanteeseensa sopivien palveluiden pariin.

### TOIMINNALLISET RYHMÄT

## MUISTILISTA

- ☒ Ryhmälle selkeä alku ja loppu
- ☒ Ammatilaisen jatkuva tuki vertaisohjaajalle
- ☒ Tapaamiset noudattavat tiettyä kaavaa
- ☒ Palautteen kerääminen
- ☒ Säännöllinen vertaistyönohjaus
- ☒ Uusi vertaisohjaajakoulutus toiminnan ylläpitämiseksi
- ☒ Kris:n työntekijöiden aktiivinen osallistuminen toimintaan

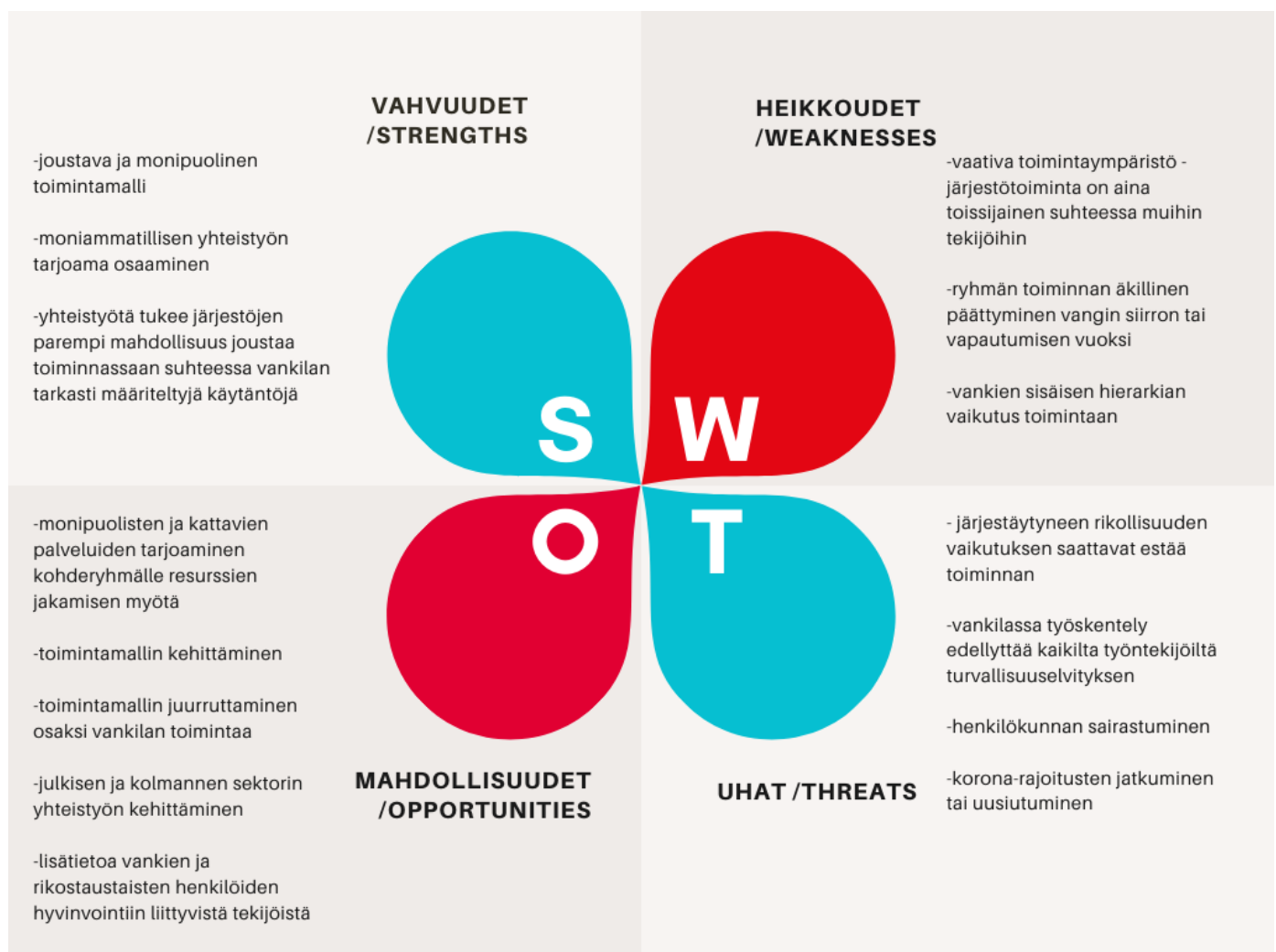
(Lindström, C. Opinnäytetyö.2021)

# Yhteenveto

Tämän toiminnan ja yhteistyön kehittämissuunnitelman tuloksellisuuden kannalta on oleellista, että Kris:n työntekijät ovat aktiivisesti mukana sekä vertaisohjaajakoulutuksessa, että toiminnallisissa ryhmissä. Aktiivinen rooli ja osallistuminen mahdollistaa vankien luonnollisen kiinnittymisen sekä työntekijöihin että heidän kauttaan Kris:n palveluiden piiriin.

Kulttuurikongi-hankkeen ja Kris:n yhteistyön myötä vangit tutustuvat kulttuuripajamallin mukaiseen toiminnalliseen vertaistukeen vankilassa ja vapauduttuaan, heillä on mahdollisuus hakeutua vastaavaan toimintaan Kris Tampereen palveluiden piirissä. Samanaikaisesti Kris tarjoaa lukemattomia muita, vankeja ja rikostaustaisia henkilöitä kuntouttavia, vertaistuellisia, oman elämän rakentamista sekä yhteiskuntaan kiinnittymistä tukevia palveluita.

Tämän toiminnan ja yhteistyön kehittämissuunnitelman vahvuuksia, mahdollisuuksia, heikkouksia ja uhkia voi tarkastella alla olevan Swot-analyysin myötä.



(Lindström, C. Opinnäytetyö.2021)

Yhteistyö eri sektoreiden ja järjestötoimijoiden sekä kouluttautuneiden ammattilaisten että kokemusasiantuntijoiden välillä luo moniammatillisen yhteistyöpohjan, jossa on mahdollisuus hyödyntää erilaista osaamista, tarkastella toimintaa eri näkökulmista ja kehittää palveluita.

Vankila on toimintaympäristönä haastava tarkkojen käytäntöjen ja turvallisuussäännösten vuoksi, mutta sujuva yhteistyö mahdollistaa yhteisten toimintatapojen löytämisen ja järjestöillä on yleensä paremmat mahdollisuudet joustaa käytännön asioissa, kuin monilla muilla tahoilla.

Toiminnan toteuttamiseen vaikuttaa monia eri tekijöitä, joihin järjestöpuolen toimijoiden on haastava etukäteen varautua. Näitä ovat esimerkiksi vankien välinen dynamiikka, joka saattaa johtaa mm. painostamiseen, ulossulkemiseen tai vaikuttaa muilla tavoin ryhmäilmapiiriin. Tapaukset ovat tilanne- ja yksilökohtaisia ja tulee kohdata sellaisenaan tukeutuen omaan ammatilliseen osaamiseensa sekä yhteistyökumppaneiden ammatti- ja kokemusosaamiseen.

Joskus toiminnan jatkuvuutta saattaa uhkaa vankilan sisällä vaikuttavat, turvallisuuteen liittyvät tekijät. Vankila vastaa turvallisuuteen liittyvissä kysymyksissä ja näissä tilanteissa toimitaan vankilan asettamien ehtojen mukaan. Tämä vaati järjestötoimijoilta kärsivällisyyttä, joustavuutta ja kykyä toiminnan uudelleenorientoitumiseen. On myös huomioitava järjestön työntekijöiden sopivuus vankilatyöskentelyyn; kaikilta edellytetään perusmuotoista turvallisuusselvitystä.

Tämä suunnitelma on laadittu toteutettavaksi koronarajoitusten jälkeen. On kuitenkin hyvä huomioida vaihtoehtoisia tapoja edetä toiminnassa, jos rajoitukset astuvat uudestaan voimaan. Vastaavasti tulee huomioida sisäisiä mahdollisia haasteita työn etenemiselle, kuten järjestön työntekijöiden sairastuminen.

Kulttuuripajamallin mukainen toiminnallinen vertaistukimalli on joustava ja monipuolisesti toteutettava malli. Edellä kuvattu toimintamalli on yksi esimerkki, miten mallia voi toteuttaa. On kuitenkin todennäköistä, että eri vankiloihin sopii hieman erilaiset toteuttamistavat. Suomessa toimivat kulttuuripajat ovat keskenään tiiviisti verkostoituneet ja jakavat mielellään omia kokemuksiaan sekä kehittävät mallia uusien tekijöiden kanssa.

Yhdistämällä Kulttuurikongin ja Kris:n olemassa olevat palvelut, voidaan vangeille tarjota monipuolisempaa ja kattavampaa toimintaa sekä sellaista jatkuvuutta palveluihin, joka ei olisi mahdollista, erillisinä toimijoina. Vastaavasti yhteistyön myötä tuetaan vankilan kuntouttavia toimintoja. Jakamalla resursseja, säästämme jokaisen toimijan yksilöllisiä resursseja ja tavoitamme silti suurimman hyödyn kohderyhmämme kannalta.

Yhteistyö tarjoaa myös oivallisen mahdollisuuden kerätä lisää tietoa vankien ja rikosstaustaisten henkilöiden hyvinvointiin liittyvistä tekijöistä, kehittää kulttuuripajamallia sekä toiminnan juurruttamiseen osaksi vankilan toimintaa.

Tämä toiminnan ja yhteistyön kehittämissuunnitelma tarjoaa yhden esimerkin siitä, miten julkinen ja kolmas sektori voi resurssien jakamisen ja yhteistyön myötä tarjota samalle kohderyhmälle kattavampia, monipuolisempia palveluita, tukea kuntoutusta sekä varmistaa palveluiden jatkuvuus muuttuvassa, ja usein haavoittuvassa, elämäntilanteessa.

# Viitetiedot

Karjalainen Heidi, 2020. Työharjoittelun ohjaukseen kuuluvat keskustelut, syyskuu 2020. Tiedot vahvistettu marraskuussa 2021. Kukunori ry, Helsinki.

KRIS. N.D. Mikä Kris on? Viitattu 14.6.2021. [https://kris.fi/etusivu-kris-fi\\_rikollisten\\_revanssi\\_yhteiskunnassa\\_mita\\_kris\\_on/sample-page-mita-kris-yhdistys-on/](https://kris.fi/etusivu-kris-fi_rikollisten_revanssi_yhteiskunnassa_mita_kris_on/sample-page-mita-kris-yhdistys-on/)

Kukunori tutuksi. 2021. Kukunori. Viitattu 15.11.2021. <https://www.kukunori.fi/kukunoritutuksi/>

Kulttuurikongi. N.D. Kulttuurikongi. Viitattu 14.6.2021. <https://kulttuurikongi.fi/>

K!Kulttuurikongi. 2021. Kukunori. Viitattu 16.11.2021. <https://www.kukunori.fi/kulttuurikongi/>

Pokka. 2021. Tietoa pokasta. Viitattu 5.10.2021. <https://pokka.kukunori.fi/about>

Projektikumppanuudet. 9.12.2020. Rikosseuraamuslaitos. Viitattu 22.11.2021. <https://www.rikosseuraamus.fi/fi/index/ajankohtaista/hankkeet/projektikumppanuudet.html>

STEAs Strategy. 2021. STEA. Viitattu 22.11.2021. <https://www.stea.fi/en/about-stea/steas-strategy/>

Vesterbacka Esa and Kotoaro Jani. 8.7.2019. Ohje vankiloissa vierailevista vapaaehtoistyöntekijöistä. Viitattu 15.11.2021. <https://www.rikosseuraamus.fi/fi/index/seuraamukset/saannokset/maarayksetjaohjeet/ohjevankiloisavierailevistavapaaehtoistyontekijoista40042017.html>

Yhteistyö. 6.9.2021. Rikosseuraamuslaitos. Referenced 22.11.2021. <https://www.rikosseuraamus.fi/fi/index/rikosseuraamuslaitos/yhteistyö.html>

Kuvat:

Kansikuva: Kukunori. Kulttuurikongi-hankkeen tiedostoista. N.D.

Kukunori.2021. Kukunorin logo. Viitattu 23.11.2021. <https://www.kukunori.fi/>

KRIS. 2021. KRIS:n logo. Viitattu 23.11.2021. <https://kris.fi/>

Lindström Cecilia. 2021. Kuva omista arkistoista.

Lindström Cecilia. Kulttuurikongi 2021. Kukunori ry:n alaisena tehty kuvio.

Lindström Cecilia. Opinnäytetyö.2021. Opinnäytetyötä varten tehty kuvio.

Miele. 2021i. Mielenterveyden käsi. Viitattu 30.11.2021. <https://mieli.fi/materiaalit-ja-koulutukset/materiaalit/mielenterveyden-kasi-juliste/>

Pokka-arviointityökalu. 2021. Kukunori. Viitattu 29.11.2021. <https://www.kukunori.fi/pokka-arviointityokalu/>