

AL

VI

KARTANOYHTEISÖN VAIKUTTAVUUS ALAN KESKIARVOA PAREMPI

TIEDOTTAA

1/09

Kartanoyhteisö perustettiin vuonna 2002 kaksoisdiagnoosiasiakkaiden kuntouttavaksi asumispalveluyksiköksi Espoon Juvanmalmille.

Vuoden 2009 alusta Kartanoyhteisö on tarjonnut päihdehuollon kuntouttavaa laitoshoidoa / vaativaa laitostuntoutusta monihäiriöisille asiakkaille.

Kartanoyhteisö on valittu kilpailutuksen myötä Espoon, Kauniaisten, Vantaan, Tampereen ja Etelä-Pirkanmaan seutukuntien palveluntuottajaksi päihdehuollon laitostuntoutuksessa sekä vaativassa laitostuntoutuksessa.

Yksikön kehityksen tiellä oli alkuun monta kiveä ja kantoa. Yleinen suhtautuminen asiakkaisiin, joilla on sekä päihde-, että mielenterveydenhäiriöitä oli useimmiten negatiivinen. Kuntoutukseen tarvittavia maksusitoumuksia oli vaikea saada, eikä kuntien sisällä ollut selkeää ohjeistusta, miltä taholta maksusitoumus annettaisiin ja mille taholle asiakkaan kuntoutuksen koordinaointi ylipäätään kuuluisi. Kartanoyhteisön kuntoutusohjaajien työajasta kuluikin suurin osa asiakkailta puuttuvien ja heille kuuluvien etuisuuksien selvittämisessä.

Ensimmäisten vuosiemme aikana Kartanoyhteisöön ohjatut asiakkaat olivat pääosin vailla diagnoosia ja heidän elämäntilanteensa olivat kriisiytyneet pahoin. Tarve kuntoutukseen on hyvin erilainen päihde-, mielenterveyden-, elämänhallinnanhäiriöitä sairastavilla henkilöillä kuin yhden häiriön omaavalla kuntoutujalla.

Kartanoyhteisön asiakkailla esiintyvät mielenterveyden häiriöt ovat yleisimmin skitsofrenia, ADHD, persoonallisuus-, kehitys- sekä syömis-häiriöt. Päihdehäiriönä yleisimmin päihteiden sekakäyttö, pääaineina

usein amfetamiini sekä opiaatit. Asiakkaat ovat usein yhteiskunnan toiminnoista syrjäytyneitä. Useimmilla asiakkailla on takanaan useita katkaisu- sekä vieroitushoitoyrityksiä, psykiatristen sairaaloiden osastohoittoja, sekä erilaisia asumispalvelukeiluja. Osa asiakkaista on pudonnut avun ulkopuolelle siten, että toimeentulotuki on maksettu säännöllisesti ilman kontaktia sosiaalityöntekijään tms. tahoon. Asiakkaiden pääsy takaisin etuisuuksien piiriin on tapahtunut useimmiten silloin, kun he ovat joutuneet esipsykoosin vuoksi psykiatriseen sairaalaan ja sieltä on otettu yhteyttä sosiaalitoimeen jatkokuntoutuksen järjestämiseksi.

Runsaan kuuden toimintavuoden aikana Kartanoyhteisössä on ollut yhteensä 77 eri asiakasta. Osa asi-

akkaista on aloittanut kuntoutuksen useampaankin kertaan, joidenkin kohdalla jo ensimmäinen kuntoutuskerta on tuonut muutoksen elämäntilanteeseen.

Kartanoyhteisössä, kuten useissa muissakin päihdeasiakkaita kuntouttavissa yksiköissä keskeyttämisprosentti on n. 50 %. Asiakkaista noin puolet kiinnittyy 1 - 2 vuoden kuntoutukseen ja puolet ovat niitä, jotka keskeyttävät kuntoutuksen 1vk - 6kk kohdalla.

Kuntoutus perustuu integroituun kuntoutusmalliin. Integroidussa kuntoutuksessa asiakas kohdataan kokonaisvaltaisesti - huomioiden asiakkaan fyysinen, psyykinen, sosiaalinen sekä henkinen kuntoutuksen tarve. Lisäksi integroituun hoitomalliin kuuluu asiakkaan tukeminen



Kartanoyhteisö 07/09

Pääkirjoitus



Kuva: Mimma Elio/Superlehti

Voinko tuntea työpaikallani omistajuuden tunnetta?

Yhdistyksen toiminnassa on samoja piirteitä kuin yrityksessä. Suurimpana eroina yritykseen verrattuna ovat tulostavoitteet ja omistussuhteet.

Yleensä omistajuus ymmärretään laillis-taloudellisena ja se nähdään rakenteellisena asiana. Omistajuus on laajempi käsite. Se voidaan jakaa kolmeen pääryhmään laillis-taloudelliseen, psykologiseen ja sosiaalissymboliseen omistajuuteen. Omistajuus on suhde omistajan ja omistuskohteen välillä.

Psykologinen omistajuus tarkoittaa sitä omistuksellista tunnetta, mielentilaa tai asennetta, että työpaikka on minun tai meidän.

Omistajuus sosiaalisesti ajateltuna tarkoittaa sitä tunnekuva, kuinka muut ihmiset näkevät henkilön omistajana ja kuinka hän toimii vuorovaikutuksessa sidosryhmien kanssa.

Näin ajateltuna omistajuuden tunne yhdistyksessä syntyy tunteiden, mielentilan, tulkintojen ja vuorovaikutuksen kautta. Ihminen on oman työnsä henkinen omistaja Palkintona vahvasta omistajuuden tunteesta henkilö kokee kannattavuuden kasvun, joka kohottaa organisaation arvoa. Lisäksi se kasvattaa henkilön onnistumisen tunnetta, henkistä kasvua sekä antaa työ ilon.

Jukka Suurmäki
Toiminnanjohtaja, psykoterapeutti

jatkoa etusivulta

kokonaisvaltaisesti päihde-, mielenterveyden- ja elämänhallinnan häiriöissä.

Kuntoutuksen rakenne syntyy yhteisöllisyyden kasvattavasta vaikutuksesta, strukturoidusta viikko-ohjelmasta, kuntoutustehtävistä, vastuunoton ja vapauden tasapainosta, vapaa-ajasta ja harrastuksista, kursseista, koulutuksista ja mahdollisista työkokeiluista sekä päihdetyön- ja psykiatrisen hoidon yhdistämisestä.

Monihäiriöiset asiakkaat ovat usein myös fyysisesti huonokuntoisia, usealla heistä on c-hepatiitti, erilaisia hengitystie-, sydän-, ja verisuonisairauksia.

Kartanoyhteisöön valmistui keväällä oma pieni kuntosali, jossa asiakkaat voivat aloittaa peruskunnon kohentamisen. Päivittäiseen ohjelmaan kuuluu yhteisön yhteinen ulkoilu. Peruskuntoaan voi myös kohottaa läheisessä uimahallissa ja sen ohessa olevassa monipuolisemmassa kuntosalissa. Sään salliessa pelataan ulkopelejä ja retkeillään mm. Nuuksion kansallispuistossa.

Asiakkailla on usein paljon maksuhäiriöitä ja erilaisia velkoja mm. maksamattomia suoramyyntiostoksia, pikalainoja, vuokravelkoja sekä sakkoja. Talousneuvonta mm. velkajärjestelyyn ohjaaminen suoritetaan yhdessä asiantuntijoiden kanssa.

Usealla asiakkaalla on myös suorittamattomia vapausrangaistuksia tai keskeneräisiä oikeudellisia asioita. Tällä hetkellä kaksi asiakasta suorittaa yhdyskuntapalvelua Kartanoyhteisöstä käsin.

Asiakkaan elämäntilanne kartoitetaan kattavasti, sillä pelkkä päihteistä kieltäytyminen ja mahdollinen lääkitys mielenterveydenhäiriöihin eivät muuta asiakkaan elämäntilannetta ratkaisevasti tulevaisuudessa.

Asiakkaalle laaditaan kokonaisvaltainen, henkilökohtainen kuntoutussuunnitelma. Kuntoutuksen etenemistä seurataan säännöllisin verkostokokouksin. Asiakkaan kuntoutuksen loppuvaiheessa hänelle suunnitellaan siirtyminen saattaen seuraavaan vaiheeseen. Suunnittelu toteutetaan yhdessä verkoston kanssa. Siirtymä voi olla tuettua asumista tai itsenäistä asumista räätälöidyllä tuella.

Kartanoyhteisöstä on siirtynyt suunnitellusti kuntoutuksien jälkeen useampi asiakas räätälöidyllä tuella itsenäiseen asumiseen. Osa asiakkaista on jatkanut kuntoutustaan Alvi ry:n Tukipiste Laturin tuella.

Seija Laine
Kartanoyhteisö, yksikkövastaava



Runo

Äiti oli vastassa.
Sitä se äidin enneuni oli tiennyt.
Pyyysin hoitajalta lakikirjan, ei kun osastolle vaan punaiseen tiilitaloon.
Itkua, järkytystä, surua 19-vuotiaalle.
Muut päyliyivät minua.
Viisi naista samassa huoneessa ihan sekaisin,
joku kuiskasi itse olet!
Lääkecocktailit näin paljon?

Istuin tupakkahuoneessa vaaleanpunainen pyjama ja sininen iso takki päälläni.
Joku nuori tyttö siteissä huusi yksin huoneessaan,
kuin kauhuleffan uhri.
Toinen stumppasi hermostuneesti käteensä, jossa oli koloja kuin mullassa johon kylvetään siemeniä.
Taas lääkkeitä.
Hoitajat keskenään löppöttelivät ja joivat kahvia kun hullut hoitivat toisiaan

Kokoelmasta "Psykoosi matka"
Tanja Talaskivi



AJATUKSIA KAUPUNGIN JA PALVELUN TUOTTAJAN KUMPPANUUDESTA

Mistä muodostuu hyvä kumppanuus yksityisen palveluntuottajan ja kaupungin sosiaalitoimen välillä?

Esimerkkinä Vantaan kaupungin aikuis-sosiaalityö ja ja Alvi ry:n asumispalveluyksikkö Casa Franca ja lounaskahvila Cafe Popolo

Seuraavassa kuvaan onnistunutta yhteistyötä Vantaan kaupungin ja Alvi ry:n kanssa. Oma yhteistyökokemukseni alkoi kolme vuotta sitten kesällä 2006, jolloin Alvi ry oli tullut valituksi asumispalvelun tuottajaksi nuorten kuntoutuskotiin, joka sittemmin nimettiin Casa Francaksi. Kesällä 2006 Vantaan kaupungilla valmistauduttiin sosiaali- ja terveystoimessa alueorganisaation muuttamiseen linjaorganisaatioksi. Aikuissosiaalityössä organisaatiomuutosta valmisteltiin lopulliseen muotoon, siten että linjaorganisaatio toteutui lopullisesti marraskuun 2007 alusta. Organisaatio-uudistuksen lisäksi toimintaan Vantaan kaupungin aikuissosiaalityössä kuten yleisesti kaikilla toimialoilla vaikutti ja edelleen vaikuttaa alkanut taloudellinen taantuma, minkä myötä tehokkuuteen ja taloudellisuuteen liittyvät tekijät tulevat merkittävästi esiin myös siten että toiminnan sisältöä on perusteltava huolellisesti ja prosessit on kuvattava. Samalla kasvava asiakasmäärä tuo lisää haastetta. Sosiaalityö toimii toteuttamalla sille pääasiassa lainsäädännöllä annettua tehtävää asiakkaiden auttamiseksi kaupungin antamien työntekijä- ja muiden taloudellisten resurssien avulla.

Yhteistyö Alvi ry:n kanssa on tapahtunut kehittämällä, tekemällä ja voimasaolevat resurssit ja mahdollisuudet rohkeasti hyödyntämällä. Lähtökohtana onnistumisessa on ollut tarjouspyyntö, missä on ollut esiteltynä sosiaalisen kuntoutuksen sisältö. Onnistumista, tavoitteiden selkeyttä ja menetelmien kehittämistä edesauttoi tässä myös se, että asumispalveluyksikkö oli tarkoitettu nuorille kuntoutujille. Kilpailutuksen pisteytyksessä huomioitiin siis edellä olevat laadulliset tekijät hinnan lisäksi.

SOSIAALINEN KUNTOUTUS



Piirros Kirsti Huvinen

Toinen onnistumistekijä oli ohjausryhmän perustaminen koordinoimaan nuorten asumispalveluyksikön toimintaa; aluksi myös pitkälle tekemään päätöksiä asukasvalinnoista. Kokouksissa mahdollistui myös asukasvalintojen seuranta. Kun ohjausryhmä koostui nuorten sosiaalityöntekijöistä, Casa Francan ohjaajista sekä Alvi ry:n toiminnanjohtajasta ja sosiaalityön esimiehestä, varmistui tiedon kulku mm. paikkatilanteesta sekä kukin sosiaalityöntekijä sai tietoa asiakkaastaan. Samoin mahdollistui myös asiakkaiden jatkoasumisen ja kuntoutussuunnitelmien teko, jotka tarkemmin siten tehtiin asiakkaan, sosiaalityöntekijän ja oman hoitajan kesken.

Kolmantena onnistumistekijänä pitä-

sin yhteisiä arvoja, joissa kunnioitetaan asiakasta ja vahvistetaan asiakkaan voimavaroja. Ohjausryhmän jäsenillä oli myös yhteinen tahto asiakkaiden voimavaroista lähtevään kuntoutukseen; uskoa ja rohkeutta siihen että voimavaroja pystytään vahvistamaan ohjauksella. Nuoria kannustava rohkeus ja uskallus ovat keskeistä Casa Francan toiminnassa. Musiikin tekeminen nuorten esittämänä ja nuorten omine teksteineen rohkaisee ja antaa nuorille onnistumisen kokemuksia. Samoin musiikin avulla nuoret myös voivat jakaa tietoa ja kokemuksia elämästään. Musiikin sanat koskettavat kuulijoita ja antavat ajateltavaa.

Rohkeutta edustaa myös nuorten vuositainen etelän matka. Nuorille mah-



Työntekijän taka(piru)na

dollistetaan nuorten elämään kuuluvia asioita - turvallisesti tuettuna, etukäteen hyvin suunniteltuna sekä jälkepäin hyviä muistoja antavana kokemuksena. Rohkeutta ja uskallusta edustaa myös lounaskahvila Cafe Popolon toiminta. Mielenterveyskuntoutujilla työn merkitys on keskeistä kuntoutuksessa. Vantaan kaupungilta tuli mahdolliseksi saada lounaskahvilan tilat Myyringistä, jossa toimii järjestöjen tiloja sekä Aikuisopiston toimintaa. Casa Francan nuoret ovat sovitun aikataulun mukaisesti tehneet työvuoroja lounaskahvilassa.

Mukana toiminnassa ovat olleet myös omassa kodissaan asuvat kuntoutujat sekä pitkäaikaistyöttömille myös on ollut mahdollista osallistua työharjoitteluun.

Neljäntenä onnistumistekijänä on myös nuorten erinomainen siirtyminen esimerkiksi opintoihin ja itsenäisempään asumiseen puolentoista - kahden vuoden sisällä. Tässä kuitenkin arvioidaan nuoren tilannetta ja kuntoutumista ja tarpeen mukaan asuminen jatkuu pidempään. Muutokset tapahtuvat suunnitellusti ja tuetusti. Myös päivätoiminnan aloittaminen tarjoaa lisää mahdollisuuksia hyödyntää Casa Francan asumispalveluyksikköä.

Yhteistoiminnan onnistuminen on monen edellä esitetyn asian summa. Yhteistyön pilareita ovat molemminpuolinen toiminnan selkeys, suunnitelmallisuus, avoimuus ja luottamus. Yhteistyössä pystytään hyödyntämään molemmin puolin moniammatillista osaamista. Keskeistä on yhteinen tahto toimia nuorten kuntoutujien parhaaksi. Tämä onnistuu myös silloin kun sosiaalitoimen organisaatiossa ja yhteiskunnassa tapahtuu isoja muutoksia. Asiakkaiden voimavarojen tukemiselle antaa hyvän perustan saumaton yhteistyö Alvi ry:n ja Vantaan kaupungin aikuissosiaalityön välillä.

Kirsti Huvinen, YTM,
sosiaalityön esimies,
Vantaan kaupunki

Tullessani valituksi Alvi ry:n luottamusmieheksi 2008 hahmottelin mielessäni asioita mitkä tulisivat olemaan "missioni". Ensimmäisenä mieleeni nousi työhyvinvointi ja sen kehittäminen. Joku voi miettiä miten työhyvinvointi liittyy tai kuuluu edunvalvontaan, jota luottamusmies edustaa - mutta mielestäni se nimenomaan kuuluu suurena tekijänä, koska työntekijä, joka kokee olevansa arvokas ja tekevänsä hyvää työtä, myös silloin tekee sitä. Luottamusmies saattaa olla lenkki, jolle voi purkaa niitä asioita joita jäsen ei halua tai kenties voi sanoa ääneen. Mutta jos ne saa sanotuksi edes jollekin ääneen, voi asiaa alkaa käsittelemään ja purkamaan. Toisena asiana miehen laillisuutta ja niiden asioiden saamista paperille, joista aina on puhuttu, mutta jotka syystä tai toisesta ei ole päätyneet viralliseen muotoon.

Vastakkainasettelun aika on ohi, kirjoitti eräs suomalainen puolue. Valitettavasti työelämässä vastakkainasettelua on entistäkin enemmän ja Suomeen luotu luottamusmiesjärjestelmä on todella kovilla yrittäessään vastata ajan haasteisiin ja valtavaan työmäärän nousuun. Alusta saakka olen pyrkinyt siihen, että suurilta konflikteilta vältyttäisiin heti alkuunsa Alvi ry:ssä, koska ei näin pienellä firmalla ole varaa alkaa riitelemään ilman, että se vaikuttaisi työhyvinvointiin, joka näin saatiin jälleen näppärästi kytettyä myös edunvalvontaan.

Miten sitten luovia TESien ja säännösten viidakossa, pitäen samalla avoin ja rehellinen neuvotteluyhteys auki työnantajaosapuoleen? Työskentelemme mielenterveysalalla, joka antaa jo valmiiksi eväitä puhumisen ja avoimen dialogisuuden kulttuurille. Onneksi myös työnantaja on ymmärtänyt, että "Työhyvinvointi ja tuloksellisuus kulkevat käsikädessä", kuten professori Marja-Liisa Mankka Työrauhan Julistuksessa 2009 kirjoittaa. Sen mitä jätät sanomatta, löydät varmasti edestäsi ennemmin tai myöhemmin.

Nykypäivän maailmassa ei enää voida tehdä Kekkonen tavoin sopimuksia saunassa, vaan asiat pitää oikeasti saada neuvoteltua, tehtyä viralliset paperit ja pantua nimet alle. Edunvalvonnan vaativuus on lisääntynyt valtavasti muun muassa paikallisen sopimisen kautta, mikä samalla tuo uusia ongelmatilanteita. Kuinka jakaa esimerkiksi pientä palkankorotusta oikeudenmukaisesti ja niin, että kaikki kokevat asian menneen kuten pitikin. Olen pyrkinyt käymään jäsenten kanssa jatkuvaa keskustelua siitä, mitä he haluavat ja mikä heistä olisi oikein. Toki tulee tilanteita, jossa oma mielipide on täysin vastakkainen kuin jäsenistön tahto. Kuka sitä nyt haluaisi luopua pienestäkin ylimääräisestä asiasta. Luottamusmiehenä on vain pakko tarkastella asiaa hiukan laajemmalta kantilta ja koettaa myös unohtaa omat häiritsevät ajatukset, jotka helposti suuntaavat ajatuksia tiettyyn suuntaan. Täytyisi vaan koettaa olla avoin monille eri ratkaisumalleille, niin kauan kunnes joku niistä nousee selkeästi parhaimmaksi ja oikeudenmukaisemmaksi.

Kun käsitellään asiaa, josta on selkeät säännökset ja pykälät, on asioiden käsitteleminen silloin paljon helpompaa - täytyy vaan pitää jämakästä kiinni niistä oikeuksista joita on. Rehellisyyden nimissä on myös todettava ja sanottava ääneen, että on asioita joita ei tiedä - joten on turhaa ottaa niihin kantaa ensimmäisenä, vaan todettava faktat ja myönnettävä, että en tiedä, mutta otan selvää.

Nyt lukemattomia kursseja käyneenä ja erilaisia tilanteita kohdanneena, voin sanoa että olen pinnalta raapaissut sitä työmaata, jolla luottamusmies työskentelee. Tämä ei välttämättä tavalliselle jäselle näy lainkaan. Eikä tarvitsekaan näkyä! Jos jokaisen pitäisi alkaa opettelemaan TESiä ulkoa, perehtymään yhteistoimintalakiin ja ottaa kantaa työaikalain kysymyksiin, niin kuka jaksaisi keskittyä siihen perustehtävään, johon jokainen on palkattu. Sen vuoksi Suomeen on luotu hieno järjestelmä, jossa jäsenen oikeuksista pitää kiinni tarvittaessa joku muu ja auttaa asian eteenpäin viemisessä.

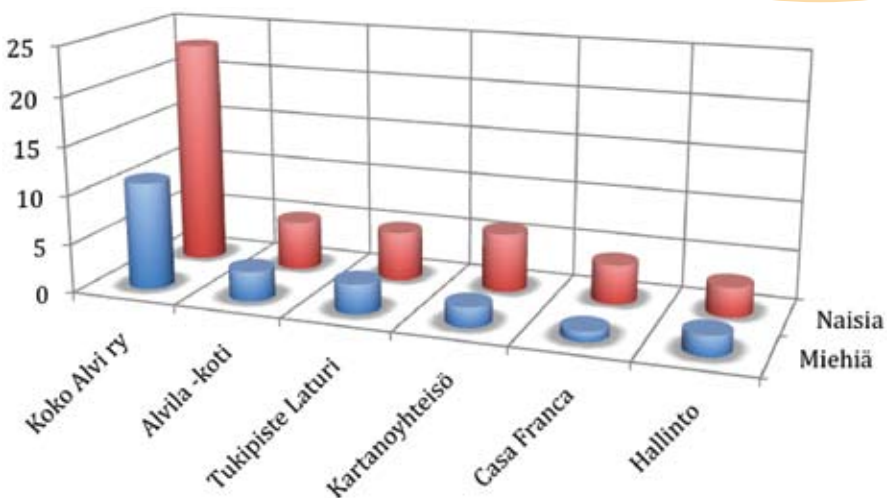
Miten sitä sitten itse jaksaa? Siihen antaa varmasti voimia yksikin onnistuminen tai pienikin tunne siitä, että on saanut jotain sellaista aikaiseksi, mistä jäsenistö hyötyy. Monesti ne ovat juuri niitä näkymättömiä asioita, joita ei edes välttämättä huomata omalla työpaikalla. Tästä esimerkkinä voitaneen käyttää Helsingin Mielenterveystyöntekijöiden JHL 580 yhdistyksen mahtavaa ammattitaitoa ja antaumuksellisuutta, mitä yhdistyksestä löytyy pureuduttaessa niin valtakunnallisiin ongelmakohtiin tai aivan pieniin asioihin. Koska mikään asia ei ole liian pieni silloin, jos se koskettaa jäsentä, jolle asia voi olla suurikin. Luottamusmiehelle on ensiarvoisen tärkeää vahva yhdistys ja verkosto, joilta saa tukea, koska työpaikalla asioiden takana seistessään on aika yksin.

Toki ihan työpaikkatasollakin käydään neuvonpitoja, jotka kenties eivät jäsenen korviin saakka kantaudu, mutta siitä jäsen voi olla varma, että aina pyritään kohti parempaa ja oikeudenmukaisempaa työpaikkaa.

Jokaisesta hetkestä olen nauttinut - niin hyvistä kuin huonoistakin - koska ne ovat opastaneet uuteen parempaan suuntaan antaen työlle merkitystä. Kun kaikki toverit seisovat samassa rintamassa on asioiden eteenpäin vieminen helpompaa ja voimme kaikki yhdessä nauttia mukavasta työpaikasta ja hyvistä työoloista.

Mikka Wagner
Luottamusmies Alvi ry
Helsingin Mielenterveystyöntekijät
JHL 580 ry

ALVI ry:n vakituisen henkilökunnan määrä ja sukupuolijakauma 8/2009



| Henkilökunnan määrä ja sukupuolijakauma | Naisia | Miehiä | Yht. |
|---|--------|--------|------|
| Koko Alvi ry | 23 | 11 | 33 |
| Alvila.koti | 5 | 3 | 8 |
| Tukipiste Laturi | 5 | 3 | 8 |
| Kartanoyhteisö | 6 | 2 | 8 |
| Casa Franca | 4 | 1 | 5 |
| Hallinto | 3 | 2 | 5 |

ALVI RY:N ARVOT

| | | | |
|---|--|---|---|
| <p><u>OSAAMINEN</u></p> <p>Mielensairaus on monitahoinen ongelma. Sen ymmärtäminen vaatii moniulotteista ajattelua ja kykyä ymmärtää toista ihmistä.</p> | <p><u>TOISEN KUNNIOITTAMINEN</u></p> <p>Ihmisen käsitämme arvokkaana yksilönä, jolla on vapaus ja vastuu luoda itselleen arvokasta elämää vuorovaikutuksessa ympäristöönsä.</p> | <p><u>SUVAITSEVAISUUS</u></p> <p>Ymmärrämme jokaisen ihmisen ainutkertaisena. Hän kuljettaa mukanaan oman elämänkaarensa mukanaan tuomaa viisautta, rohkeutta, taitoja ja osaamista.</p> | <p><u>JATKUVA OPPIMINEN</u></p> <p>Ihmisen ammattitaidon kehittyminen syntyy persoonasta, koulutuksesta, kokemuksesta ja halusta kehittyä, organisaation häntä kannustaessa ja tukiessa.</p> |
|---|--|---|---|

Uutisia

Palkittuja

Maaliskuussa pidetyillä Sosiaalialan asiantuntijapäivillä saivat Alvi ry:n Casa Franca ja Vantaan kaupungin sosiaali-toimi tunnustuksen Hyvä käytäntö 2009 sarjassa.

Tunnustus annettiin hyvästä ideasta, joka oli nimeltään Uskallusta ja onnistumisen kokemuksia - Casa Francasta rakenteita elämään. Tunnustuksen myönsi Talentia.

Alvi ry:n hallinto on muuttanut

Uusi osoite on Arkadiankatu 19 C 35, 00100 Helsinki.

Muut yhteystiedot ovat säilyneet ennallaan.

Hallinnossa työskentelee toiminnanjohtaja Jukka Suurmäki, taluspäällikkö Leila Sepponen, palvelupäällikkö Sari Metsämaa, ATK-tukihenkilö Hannu Rantanen ja toimistos sihteeri Ira Harjula.

Lomalla

Alvi ry:n asiakkaat tekivät seitsemännen ulkomaan lomamatkan. Elokuun lopussa toteutettu lomamatka suuntautui Bulgarian Albenaan. Ne asiakkaat jotka eivät halunneet lähteä ulkomaille lomailivat saaristossa.

Levy

Alvi ry:n nuorten bändi Varjo jatkaa esiintymisiä. Varjolta ilmestyy syksyllä levy, kappaleet ovat nuorten omia koskettavia sanoituksia ja sävellyksiä.

Henkilöstöuutisia

Alvi ry:n hallintoon on nimitetty palvelupäälliköksi sairaanhoitaja (psyk), psykoterapeutti (VET) Sari Metsämaa

Tukipiste Laturin yksikkövastaavaksi on nimitetty sosionomi (AMK) Reetta Sipilä

Casa Francan ohjaajaksi on nimitetty sosionomi (AMK) Noora Käyhkö.

HYVÄNTEKEVÄISYYSKONSERTTI SUNNUNTAINA 18.10.2009 KLO 18.00 Esiintyjinä Kansallisoopperan laulajia

Vuoden 2010 lomatoiminnan kassaa kartutetaan perinteisellä hyväntekeväisyyskonsertilla. Kansallisoopperan kuoron jäsenet esittävät oopperamusiikin helmiä. Liput 20/15 € ennakkoon Alvi ry:stä puh. 09 454 12952, alvi.info@alvi.fi ja ovelta tuntia ennen.

ALVI ry

Perustettu vuonna 1993
Sitoutumaton voittoa tavoittelematon mielenterveystyötä tekevä yhdistys.
Henkilökuntaa v. 2009 toukokuussa oli 33 vakituista työntekijää. Lisäksi Alvi ry työllistää suuren joukon sijaisia.
Asiakkaita Alvi ry:n tuen piirissä on n. 100.

Alvi ry:n hallitus koostuu eri alojen asiantuntijoista. Hallituksen puheenjohtajana toimii Pekka Jousilahti. Toiminnanjohtajana toimii psykoterapeutti Jukka Suurmäki.
Arkadiankatu 19 C 35, 00100 Helsinki
Puhelin (09) 454 3155, 4541 1600, faksi (09) 454 3156
info.alvi@alvi.fi www.alvi.fi

Tämän tiedotteen toteutumisen ovat mahdollistaneet: