

Jyväskylän
Katulähetys ry

Elina
Heiskanen



Vapautetut

Työllistämisen teemanumero

Palkkatuen
ABC Sivu 6.

Tiedotuslehti 1/2015
15. vuosikerta

Sisältö

Pääkirjoitus	3
Uusi palkkatukiuudistusko helpotti pitkään työttöminä olleita?	4
Matti Kaukatie, vuoden 2014 katulähetystyöntekijä	5
Palkkatuen ABC.....	6
Tomi Neste - Ruokapankista mikrotukeen.....	7
Etappi - Tuetun asumisen yksikkö	8
Petri Mäkinen - Etapin vastaava.....	9
Työvalmennus Jyväskylän Katulähetyksessä	10
Ratkaisu- ja voimavarakeskeisyys työ- ja yksilövalmennuksessa	11
Vapautetut-lehdestä jo 15. vuosikerta	13
Jeesus jakaa ihmisiä nyt ja tulevaisuudessa	14
Työnilo ja työssäjaksaminen.....	15

Vapautetut -lehti

15. vuosikerta

Julkaisupäivät: 15.3, 15.5, 15.9 ja 1.12.

Verkossa: www.jklkl.fi/julkaisut/vapautetut-lehti

Toimitus

Päätoimittaja

Usko Hintikka

0400 656 613

usko.hintikka@jklkl.fi

Erkki Keski-Lusa

040 195 0770

erkki.keski-lusa@jklkl.fi

Erkki Hänninen

040 828 9853

erkki.hanninen@jklkl.fi

Kuvaus ja taitto

Tomi Montonen

040 842 98 47

tomi.montonen@jklkl.fi

Paino

Jyväskylän

Katulähetys ry

Jyväskylän Katulähetys ry, Kankitie 10, 40320 JYVÄSKYLÄ



Pääkirjoitus

Luet nyt uudistunutta Vapautetut-lehteä. Lehden ulkoasu ja sisältö ovat muuttuneet tälle vuodelle. Taittajana on aloittanut Katulähettyksen Atk-osaston vastaava työntekijä Tomi Montonen. Hän on myös suunnitellut lehden uuden layoutin. Kiitos Tomille hienosta työstä lehden uudistamisessa. Kiitämme myös Erkki Arvajaa, joka vuosien ajan on ollut lehden päätoimittajana ja upeasti taittanut ja suunnitellut lehteä. Ilman Erkin työtä ja panostusta koko lehteä ei varmaankaan olisi saatu toimitettua niin säännöllisesti ja pitkäjänteisesti kuin se on tapahtunut.



Olemme teemoittaneet lehden neljä tämän vuoden numeroa erilaisille Katulähettyksen toimintaa kuvaaville teemakokonaisuuksille. Ensimmäisenä teemana haluamme käsitellä työllistämistä, seuraavissa numerossa esittelemme nuorisotyötä, tuetun asumisen toimintaa ja ruokapankkitoimintaa.

Katulähetys sosiaalisen työllistämisen uranuurtajana

Tässä lehdessä avaa monipuolisesti sosiaalista työllistämistä, joka Katulähettyksessä on alkanut jo 1980-luvun loppuvuosina ns. velvoitetyöllistämisen kautta. Sosiaalinen työllistäminen Katulähettyksessä ei todellakaan ole pelkkää työllistämistä, vaan siihen liittyy koko ajan henkilöiden voimaannuttaminen, valmentaminen ja ohjaaminen eteenpäin parempaan tulevaisuuteen.

Työllistämiseen liittyen, jatkan tässä kirjoituksessa edelleen kommentointia palkkatuen muutoksista, koska ne puhuttavat järjestöjä edelleen voimakkaasti. Olen vuoden vaihteen jälkeen jo pari kertaa kirjoittanut blogia liittyen palkkatuen muutoksiin vuodelle 2015. Kirjoitusten sävy on ollut aika synkkä ja uhkakuvia luova suhteessa järjestöjen tulevaisuuteen. Nyt parin kuukauden jälkeen tilanne ei palkkatuen suhteen ole muuttunut miksikään. Edelleen meillä on parisenkymmentä työpaikkaa täyttämättä, eikä mitään tietoa ole siitä, milloin lisää palkkatukeen oikeutettuja henkilöitä voisi ilmaantua työtä tekemään. Tänä päivänä, 25.2.2015 saatiin sovittua ensimmäisen uuteen palkkatukeen oikeutetun henkilön kanssa työsopiamus. Hurraa! Mutta vielä olisi 19 henkilön tarve!

Suurin ongelma tässä on muiden työntekijöidemme jaksaminen. Toimintaa tehdään nyt ääriarjoilla etsien vapaaehtoisia ja väliaikaisia ratkaisuja kaikkien niiden työtehtävien tekemiseksi, joissa ei ole tällä hetkellä työntekijöitä.

Vielä vuosi sitten en olisi uskonut, että Työministeriö voisi tehdä tällaisia yksipuolisia päätöksiä suhteessa järjestöjen työllistämistoimintaan. Enkä olisi uskonut, että ilman mitään siirtymäaikaa, aivan yhtäkkiä, voidaan järjestöiltä viedä toiminnan edellytykset. Mutta kyllä se vaan on mahdollista. On se vaan kummallista, että samat päättäjät, jotka näitä heikkennyksiä tekevät, toisissa yhteyksissä puhuvat välityömarkkinoiden tärkeydestä. Taitaa olla niin, että kun yhdelle suunnalle kumartaa, niin toiselle pyllistää. Ja seuraavana päivänä tilanne on toisinpäin.

Miten varautua suureen "SOTEEN".

Toinen järjestöjä voimakkaasti puhutteleva asia on tietysti tulevat muutokset sote-toimialaan. Me Katulähettyksessä valmistaudumme myös huolellisesti tuleviin muutoksiin. Tällä hetkellä tosin ei kukaan taida tietää, mitä on tulossa, mutta päivä päivältä tietoa saadaan lisää ja sitä pitää koko ajan myös hankkia yhdistyksen tulevaisuuden suunnittelua varten.

On tosin päiviä, jolloin kaikki entinen on joutunut romukoppaan ja uudistuksia on ryhdytty pohtimaan puhtaalta pöydältä. Olemme kuitenkin mukana verkostoissa ja niiden kautta vaikuttamassa tuleviin asioihin. Jo nyt näyttää selvältä, että tilaajataho on tulevaisuudessa isompi toimija kuin yksi kunta ja järjestöjenkin olisi pohdittava yhteisiä, suurempia palvelukokonaisuuksia tarjottavaksi tuleviin kilpailutuksiin.

Toiminnan perusta on hyvässä arvopohjassa.

Olemme Katulähettyksessä syksyn ja talven aikana pohtineet arvojamme ja toiminta-ajatustamme. Edellisestä strategiatyöstä on jo vuosia aikaa ja asioiden päivittäminen on tarpeen. Päivitystyötä olemme tehneet vastaavien työntekijöiden kanssa ja tällä hetkellä on valmiina uudet arvolauseet kuvaamaan Katulähettyksen perusarvoja. Kevään aikana julkaisemme tuotokset tässä lehdessä, kunhan hallitus on vielä käsitellyt arvoja kokouksessaan. Koko tämän prosessin aikana olen entistä enemmän tullut vakuuttuneeksi siitä antautuneesta ja sitoutuneesta tavasta tehdä työtä yhdistyksen ja asiakkaidemme hyväksi, joka meidän työntekijöillämme on. On upeaa olla töissä Katulähettyksessä.

Kiitän lehden toimituskuntaa hienosta työstä lehden uudistamisessa. Toivottavasti myös lukijamme ovat tyytyväisiä muutoksiin. Palautetta saa antaa!

Usko Hintikka
toiminnanjohtaja

Uusi palkkatuki uudistusko helpotti pitkään työttöminä olleita?

Ei suinkaan! Uudistus saattaa jo pitkään olleita työttömiä uudestaan luukulle odottamaan työttömyyden kerryttämistä uudelleen, melkein alkujuurilta.

Suuri osa esim. 500 päivää työttömänä olleista henkilöistä on vuodenvaihteessa ns. pudotusuhan alla, eli heille ei enää uudistuksen myötä myönnetä jatkossa esim. korotettua palkkatukea, mikä on ollut tuiki tärkeä toimenpide ihan tähän päivään mennessä ja joka on toisaalta helpottanut työllisyystilannetta niin valtakunnallisesti kuin paikallisesti, nimenomaan täällä kolmannella sektorilla, jossa otamme heistä kokonaisvastuun auttaaksemme heitä jatkossa paremmin sijoittumaan myös eri yritysten tarpeita ajatellen.

Kuntien toimeentulotukimenot kasvavat

Uudistuksen myötä on varmaa että myös kuntien toimeentulotukimenot kasvavat, ehkä samassa suhteessa. Osalle, jotka ovat olleet jo vuoden 2014 puolella jonkin aikaa palkkatuella työllistettynä ei edes työssäoloehto täyty uudistuksen myötä (6 kuukauden säännös), vaan henkilöt patistetaan joko työmarkkinatuella tai peruspäivärahalla elämään. Uudistuksella joka tuli voimaan 1.1.2015 ei ole erikseen hyväksyttyä siirtymäsäännöstä, vaan kaikki touhu ja toiminta aloitetaan ns. puhtaalta pöydältä, voisi sanoa että osittain nollalinjasta..

Epävarmuutta on myös jatkosopimusten suhteen syntynyt täällä Kolmannella sektorilla sen vuoksi, että työvoimapolitiittisia päätöksiä ei ole keritty tekemään riittävässä aikatauluissa ja lyhyessä ajassa, vaan voisi puhua esim. ns. ”vitkuttelusta asioiden hoidossa”. Onko syyttävä sormi sitten kohdistettava, joko Hallituksen työllisyyspolitiikkaan vai Temmin suuntaan, tiedä häntä?

Työministeriön kirjelmä 23.12.2014

Kirjelmässään 23.12.2014 Työministeriö puhui joukosta miten paljon on aktiivitoimenpiteissä olevia työttömiä uusien tilastojen perusteella. Ohessa lainaus Temmin kirjeestä 23.12.2014: ”Uusia avoimia työpaikkoja ilmoitettiin TE-toimistoihin marraskuun aikana 32 200 eli 2 400 enemmän kuin edellisen vuoden marraskuussa. Kaikkiaan TE-toimistoissa oli marraskuussa avoinna 58 800 työpaikkaa, mikä on 4 100 enemmän kuin vuosi sitten. Aktivointiasteeseen laskettavissa palveluissa oli marraskuun lopussa 131 000 henkilöä, mikä on 6 000 enemmän kuin vuotta aikaisemmin. Näitä palveluita ovat esimerkiksi palkkatuki, työvoimakoulutus, työkokeilu ja omaehtoinen opiskelu”.

Ohessa lainaus Temmin kirjeestä 20.1.2015: Ministeri Ihalainen: ”Työttömyyteen puuttuminen vaatii määrätietoisia toimia Tänä joulukuun julkistujen työllisyystilastojen valossa



Kuva: Villen Kuva

työttömyys jatkaa edelleen kasvuaan. Pitkäaikaistyöttömiä eli vähintään vuoden työttömänä olleita on jo 98 5000, mikä on 15 800 enemmän kuin vuotta aikaisemmin. Yli 50-vuotiaiden työttömien työnhakijoiden määrä on viime vuodesta kasvanut 11 000:lla”.

Työttömyys pitkittyy

Erityisen huolestuttavaa on työttömyyden pitkittyminen. Tarvitaan määrätietoisia toimia ja toimijoiden saumatonta yhteistyötä, jotta kaikki pysyisivät työn syrjässä kiinni, työministeri Lauri Ihalainen painottaa. Onnistuneita yhteistyöesimerkkejä löytyy eri puolella maata, joissa TE-toimistot ovat tehneet tiivistä yhteistyötä yritysten, oppilaitosten, kuntien ja kolmannen sektorin toimijoiden kanssa. Työ- ja elinkeinopalveluissa kumppanuuksien kehittäminen on yksi keskeisistä painopisteistä. – ”Tällaisia kannustavia esimerkkejä tarvitaan lisää”, Ihalainen toteaa.

Vaikkea työllisyystilannetta on helpottanut se, että työvoimapolitiittisten toimenpiteiden piiriin on päässyt yhä useampi. Joulukuun lopussa palkkatuella, työvoimakoulutuksella, työkokeilussa ja omaehtoisessa opiskelussa oli koko maassa 116 400 henkeä, mikä on 5 100 enemmän kuin vuotta aikaisemmin.

Valtioneuvostolle esitetään päätettäväksi 29.1.2015 tämän vuoden työllisyysmäärärahojen jaosto alueille. Tämän vuoden työllisyysmäärärahojen kokonaissumma on noin 560 miljoonaa, joista vajaa 500 miljoonaa tässä yhteydessä esitetään myönnettäväksi ELY-keskuksien kautta alueille. - Aktiivista työvoimapolitiikkaa pitää entisestään lisätä, ministeri Ihalainen korostaa. Tätä tukee eduskunnan vastikään käsittelemät, vuoden alussa voimaan astuneet lait.

Palkkatukea selkiytetään ja tehostetaan

Yhtenä tavoitteena on lisätä yritysten palkkatuen käyttöä. Vuoden alusta aloitettiin myös monialaisen yhteispalveluverkoston rakentaminen koko maahan. Tavoitteena on tarjota pitkittyvästä työttömyydestä kärsiville kaikki kunnan, Kelan ja TE-toimiston palvelut yhdeltä luukulta. Kuntien ja valtion rahoitusvastuuta ja työnjakoa selkiytetään.

Nyt kuitenkin vuodenvaihteen uudistus sysää suuren joukon aktiivitoimenpiteissä olevista henkilöistä esim. kolmannelta sektorilta pois. Valtakunnallisesti on aikoinaan arvioitu että välityömarkkinat / kolmas sektori antaisi vuositasolla mahdollisuuden noin 12.000-15.000 ihmiselle olla työnsyrjäs-

sä kiinni, olkoon se sitten palkkatuetta työtä tai työkokeilua, mutta kuitenkin aktiivitoimenpidettä.

Pudotuspeliin vaikuttavia tekijöitä on mm. mainittu: - onko terveydelliset perusteet pysyviä tai pysyväisluonteisia, eli onko terveydellisin perustein maksettavalle palkkatuelle edelleen edellytyksiä

- onko ammatillisessa osaamisessa edelleen puutteita, eli onko edellytyksiä palkkatuen myöntämiselle.

Tässä vaiheessa herää kysymys? Mikä on ammatillinen osaaminen, mittaristo, arviointi tai havainnointi. Onko se kenties eurot suhteessa aikaan?

Välityömarkkinat - Kokemusta ja ammattitaitoa

Me täällä välityömarkkinoilla pystymme jo pitkän työkokemuksen ja ammatillisen ammattitaidon perusteella julkituomaan juuri niitä seikkoja mitä kenties yritysmaailma tulee tarvitsemaan työllistäessään esim. pitkäaikaistyöttömiä henkilöitä omia tarpeitaan ajatellen. Meiltä löytyy myös laaja-alainen koulutuspaketti yhteistyössä eri Oppilaitoksen kautta, me valmennamme, koulutamme, ja harjaannutamme juuri näitä henkilöitä niille avoimille työmarkkinoille jotka sitä kaipaavat.

Eri koulutus- ja työvalmennusvaiheet tapahtuvat niin palkkatuetussa työssä kuin työkokeilujen ajanakin. Me noudatamme myös aivan samoja pelisääntöjä kuin muukin yritysmaailma, emme ole ns. suojatyövalmennuspaikkoja. Meillä on myös

vankka kokemus yritysmaailmasta, olemmehan me monesti olleet aikoinaan menestyviä yrittäjiä jotka ovat lämmenneet ajatukselle ”osaavaa työvoimaa eri yritysten käyttöön keinolla millä hyvänsä”. Kuka paremmin tuntisi tämän kohderyhmän ihmisen tai perheen kuin me.

Meillä on jo usean vuoden (yli 20 vuotta läsnä olleena) konkreettinen työkokemus tältä osa-alueelta ja yrittäjähenkinen filosofia yhdistettynä normaaliin työelämään lakeineen ja eri säännöksineen. Eihän sillä ole väliä vaikka osaakin meillä ne työt, vaan meidän tarkoitushan on antaa henkilöille lisää ammatillista pätevyyttä niin koulutuksen kuin työelämän pelisääntöjä noudattaen ja etsiä oman verkoston kautta kohderyhmän ihmisille sitä oikeata työtä mitä he kenties tulevaisuudessa haluavat tehdä. Työvalmennushan on harjaannuttamista, koulutusta, havainnointia, arviointia, elämänhallinnan vahvistamista, tiimityötä, sosiaalista verkostoa ja jatkuvaa seurantaa, tapahtuen normaalin työn ohessa.

Eli mikä on sen parempi vaihtoehto sitten sijoittumiseen avoimille työmarkkinoille. Työstä työhön on aina helpompi mennä ja hakea kuin se että haet töitä työttömyyden perusteella.

Aulis Alanko
EkoCenter päällikkö

Matti Kaukatie, vuoden 2014 katulähetystyöntekijä

Jyväskylän Katulähetys valitsi työntekijäkokouksessaan 4.12.2014 vuoden 2014 katulähetystyöntekijäksi Matti Kaukotien. Matti toimii taloushallinnossa talousassistenttina. Syntyjään Viitasaarelta oleva, 34 vuotias pienen tytön isä, on ollut Katulähetyksellä töissä marraskuusta 2008 alkaen. Taloushallinnossa Matti aloitti kesäkuussa 2009.

Alkuun Matti oli Katulähetyksellä kuorma-auton apumiehenä. Sitten kirpputorilla, jonka jälkeen hän pääsi oppisopimuksella taloushallinnon hommiin. Tällä hetkellä Matti opiskelee työn ohella Jyväskylän Ammattikorkeakoulun ensimmäistä kertaa järjestämässä korkeakouludiplomikoulutuksessa Henkilöstö- ja talousosaaja kokonaisuudessa.

”Haluan, että voin omalta osaltani olla auttamassa heikompi-osaaisia ihmisiä, mahdollistamassa heidän paluutaan normaaliin arkeen. Omasta kokemuksestani tiedän miten hankalaa se voi olla. Itseäni auttoi asiassa kun tulin Katulähetykselle töihin.”

”Olen sosiaalinen. Tulen toimeen ihmisten kanssa. Positiivinen elämänasenne. Hankalistakin asioista koitan löytää positiivisia juttuja ja huonommissakin hetkissä elämässä pyrin saamaan voimia.”



ELINA HEISKANEN

Palkkatuen määrä ja laatu muuttui vuoden alusta. Entisen perusosa-lisäosamallin tilalle tuli prosenttiperusteinen palkkatuki. Lakimuutoksen tarkoitus on ollut helpottaa palkkatuen käyttöä yrityksille, jotka ovat ilmeisesti kokeneet entisen mallin hankalaksi.

Meidän yhdistyksessä on toimintaa sekä yleishyödyllisellä että liiketoiminnaksi katsottavalla puolella ja molemmat ovat oikeutettuja palkkatukeen, mutta tuki määräytyy osin eri lailla.

Palkkatuen ABC



Entistä perustukea vastaa nyt alle 12 kk työttömänä olleiden tuki, joka on 30 % palkkauskustannuksista. Jos työttömyyttä on kertynyt vähintään 12 kk edellisen 14 kk:n aikana, tuen määrä on 40 % palkkauskustannuksista. Jos työtön on ollut työttömänä vähintään 24 kk edellisen 28 kk:n aikana, palkkatuki on liiketoimintapuolella 50 % palkkauskustannuksista ensimmäisen vuoden ajan ja yleishyödyllisellä puolella palkkauskustannukset katetaan 100 %:sti aina 65 %:n työaikaan asti. Siis 65 % TES:n mukaisesta 100 % työajan palkasta ensimmäisen vuoden ajan. Toisena tukivuonna palkkatuki on yleishyödyllisellä ja liiketoimintapuolella 30 % palkkauskustannuksista. Terveydellisillä perusteilla tukea myönnetään aina 50 % palkkauskustannuksista. Palkkauskustannukset tarkoittavat siis bruttopalkkaa, työnantajakuluja ja lomarahaa.

Tuen myöntäminen

Palkkatukea myönnetään, jos työllistettävän osaamisessa katsotaan olevan sellaisia puutteita, että hän tarvitsee tukea työllistymiseen ja palkkatuettu työ on oikea-aikainen toimenpide työttömän tilanteen edistämiseksi. Te-toimiston mukaan palkkatuki on mahdollisuus, ei subjektiivinen oikeus. Myös terveydellisin perustein voidaan palkkatukea myöntää, jos vamma tai haitta on pysyvä tai pysyväisluonteinen ja siitä aiheutuu tuottavuuden alenema kyseessä olevissa työtehtävissä. Oppisopimusten palkkatukemisessa painotetaan perustutkintoihin ja arvioidaan entistä tarkemmin, onko tuki tarpeen vai kompensoidaanko työpaikalla jo osaamisen puutetta esimerkiksi alemmalla palkalla. Myös palkkatuen jatkoa myönnettäessä arvioidaan, onko osaamisessa edelleen puutteita ja onko siten edelleen perusteita palkkatuen maksamiselle.

TEM on rajannut vuoden 2015 määrärahojen käytöstä Keski-Suomen alueella ylivoimaisesti suurimman osan yli 300 päivää työmarkkinatukea saaneiden pitkäaikaistyöttömien työllistämiseen. He ovat etusijalla palkkatukea myönnettäessä.

Muut lakimuutokset

Vuoden 2015 alussa tehtiin myös kaksivuotinen määräaikainen muutos työsopimuslakiin koskien yleishyödyllisten yhdistysten, säätiöiden sekä kuntien työllistämistä. Jos yleishyödylliseen toimintaan ollaan työllistämässä palkkatuella yli 24 kk työttömänä ollut pitkäaikaistyötön, lisätyötä ei tarvitse tarjota osa-aikatyötä tekeville vanhoille työntekijöille. Liiketoimintapuolelle työllistettäessä, tai jos työllistettävän työttömyys on kestänyt alle 24 kk, lisätyön tarjoamisvelvoite sen sijaan on. Sama koskee myös työkokeilua.

Myös käytännöt muuttuvat

Maaliskuun alusta palkkatukipäätösten prosessi muuttuu te-toimistossa. Palkkatukipäätösten valmistelu siirtyy lähemmäs asiakasrajapintaa, niille työntekijöille, jotka asiakkaita tapaavat. Palkkatukipäätöksen teko on kaksivaiheinen: päätöksen valmistelee ja vahvistaa eri henkilöt. Palkkatuen myöntämisen yhteydessä tehtävä arviointi osaamisen puutteista tai terveyshaitan vaikutuksesta muuttuneen te-toimiston työntekijöille helpommaksi uudistuksen myötä.

Palkkatukien maksatus siirtyy ELY-keskuksesta KEHA-keskukseen, joka on ELY-keskusten sekä TE-toimistojen kehittämis- ja hallintokeskus. KEHA-keskus seuraa uuden julkisen työvoima- ja yrityspalvelulain mukaisesti, että palkkatuki on myönnetty oikein perustein ja että palkkatukea on haettu oikeilla tiedoilla. Jos KEHA:n tietoon tulee, että on toimittu virheellisesti joko tukea haettaessa tai myönnettäessä, siellä voidaan tehdä maksamattajättämisspätös, vaikka te-toimistosta tuki olisikin myönnetty.

Elina Heiskanen
henkilöstöasioiden hoitaja

Tomi Neste

Ruokapankista mikrotukeen

Tomi Neste aloitti työn Katulähetyksellä ollessaan puoli vuotta töissä Ruokapankissa. Jyväskylän Katulähetyksen atk-vastaava Tomi Montonen sai vinkin kaimansa atk-osaamisesta ja -taidoista. Työharjoittelun kautta Tomista tuli ICT-oppisopimusopiskelija Katulähetyksen mikrotukeen. Koulutus alkoi syksyllä 2013. Tomi on ollut yhdistyksen hommissa atk:n parissa useampana vuonna.

Tomin toimenkuvaan atk-tukena kuuluu mm. auttaa yhdistyksessä työskenteleviä ihmisiä, jos tarvitaan uusia laitteita, verkkoja, ym., että ”homma pyörii”. Tomi on pitänyt työstään. Kun hän onnistuu auttamaan ja parantamaan ihmisten työympäristöä osaamisellaan, hän kokee olevansa hyödyksi.

Tomi myös harrastaa tietokonehommia vapaa-aikanaan. Hän on tehnyt sitä jo nuoresta pojasta, kymmenvuotiaasta asti. Atk on ollut hänen mielenkiintonsa kohde jo lapsena. Tomi harrasti alaa peleistä ohjelmointiin, joka myös alkoi ajan myötä kiinnostaa. Harrastuksesta on tullut jo nyt ammatti! Tosin Tomi toteaa hymyillen, että jos jostain harrastuksesta tulee työtä, niin se ei ole enää niin kivaa... (kyllä hän silti pitää työstään!). Hän harrastaa lisäksi mm. lukemista, elokuvia ja liikuntaa.

Tomille perhe tärkeä, vaimo ja lapset. Perheessä on yksitoistavuotias tyttö ja kahdeksan- ja kaksivuotiaat pojat. Perheen parissa Tomi viettää vapaa-ajastaan paljon. Ei ole vapaa-ajan ongelmia, kun on pieniä lapsia!

Tomi on syntynyt Ruotsissa Västeråsissa 39 vuotta sitten. Hänen vanhempansa muuttivat sinne työn perässä. He muuttivat takaisin Suomeen Tomin ollessa parivuotias. Hän on täysin suomenkielinen.

Ennen atk-alaa Tomilla on monipuolinen työkokemus. Hän on tehnyt metsurintöitäkin. Tomin appiukko on metsuri. Hän toteaa, ettei ehkä enää itse jaksaisi lähteä alalle. Hän on myös toiminut sairaalan vahtimestarina. Tomilla oli tarkoitus alun perin opiskella pintakäsittelijäksi. Hän on tehnyt myös maalarin töitä. Hän ei kuitenkaan kadu tätä nykyistä valintaansa atk:n parissa.

Tomi toteaa, että elämä voi viedä yllättäviinkin suuntiin. Hän kertoo esimerkin vaimonsa polusta. Hän aikoi alun perin töihin lähihoitajan koulutuksen kautta. Hän kuitenkin meni takaisin laborantin töihin, joita oli tehnyt. Hänestä tuli kuitenkin lopulta hoitoalan työntekijä kättilönä.

Tomin oppisopimuskoulutuksen teoriaopinnot järjestää Porvoon Edupoli. Syksyllä 2015 teoriaopinnot jatkuvat jälleen. Niitä on noin kahdesta-neljään päivään kuukaudessa. Kaikkiaan Tomilla on oppisopimuspolkua jäljellä noin puolitoista vuotta.

Erkki Hänninen



- rakennettu 1931, lisäsiipi rakennettu 1959, täydellinen peruskorjaus 2011
- entinen Taka-Keljon koulu
- vuokrattu kaupungilta syksyllä 1983, jolloin paikka avautui asunnottomille
- alettiin kehittää hoitokodiksi 1990
- Veljeskodin nimi muuttui Etapiksi vuodenvaihteessa 1991–1992

Etappi - Tuetun asumisen yksikkö

- syntynyt 1971, asuu Uuraisissa Jokihaarassa
- koulutus: lähihoitaja (lasten ja nuorten kasvatusta)
- työkokemus: kolme vuotta nuorisokodissa, Katulähetyksellä vuodesta 2003
- perhe: vaimo ja kolme poikaa
- harrastukset: : punttisali, liikkuminen ja urheilun seuraaminen, omien poikien harrastuksissa mukana

Petri Mäkinen - Etapin vastaava



Etappi on Jyväskylän Katulähetys ry:n tuetun asumisen yksikkö. Etappi sijaitsee 10 km päässä Jyväskylän keskustasta, Taka-Keljossa, rauhallisella ja luonnonkauniilla paikalla. Keljon keskukseen matkaa kertyy 8 km ja Kyllön terveyst- ja päihdepalveluihin 7 km. Yksikössä toimii vastaavan työntekijän lisäksi yksi oppisopimusopiskelija.

Etapin tuetun asumisen yksikön tilat ovat kolmessa kerroksessa. Asuntoja on yhteensä 15. Yläkerrassa on neljä asuntoa, joissa on omat keittiöt sekä suihku ja wc-tilat. Keskikerroksessa on 11 soluasuntoa (wc, suihku, jääkaappi), sekä yhteiset keittiö- ja olohuonetilat.

Alakerrasta löytyvät työntekijöiden toimistotilat, sekä päiväkeskus keittiöineen. Päiväkeskuksessa voi pelailla esim.

biljardia, heittää darts-tikkaa ja lukea päivän lehden. Päihtetön päiväkeskus on myös ulkopuolisten käytössä klo. 8-16 välillä. Päiväkeskuspalvelut ovat kaikille maksuttomia. Alakerroksessa on myös pyykitupa, siivoustarvikkeet sekä saunatilat.

Etapin kautta voi myös varata ja vuokrata Sallaajärven mökkiä, joka on Jyväskylän Katulähetysten omistama.

Tällä hetkellä Etapin asunnot ovat täynnä. Asiakkaat ovat tällä hetkellä pääsääntöisesti iäkkäämpiä miehiä, jotka pitävät luonnon läheisyydestä ja omatoimisesta talouden hoidosta. Viime vuosien aikaan Etapissa on ollut myös naisasiakkaita 2-3 vuodessa.

Petri tuli Katulähetykselle töihin vuonna 2003 perhetyöhön. Työsarkaa perheiden parissa kesti seitsemän vuotta, ennen kuin työmuoto lopetettiin. Petrin työura Katulähetyksessä kuitenkin jatkui Salmirannan tuetun asumisen yksikössä, missä päihdetyön kokemusta kertyi viisi vuotta. Syksyllä 2014 Petri siirrettiin Etapin vastaavaksi työntekijäksi.

Petrin ajatuksia Etapin toiminnasta

Pyrimme luomaan Etapin toimintaympäristön ja puitteet mahdollisimman toimiviksi niin, että yhdessä asuminen, oleminen ja tekeminen onnistuvat. Arjen työssä keskitytään perusasioihin. Tuetaan asiakkaita päihteettömyyteen, ohjataan ja autetaan heitä palveluiden piiriin, sekä pyritään turvaamaan asiakkaiden asuminen vuokra-seurannalla.

Viimeisten vuosien aikana pidemmät asumisjaksot ovatkin lisääntyneet, mikä taas parantaa asiakkaiden elämäntilannetta. Etapistä myös tehdään yhteiskuljetuksia palveluihin, jolloin asiakkaat pääsevät hoitamaan asioita.

Etapin arjessa vertaistuellla on suuri merkitys asiakkaille, Petri kertoo. Vertaistukea on mm. yhdessä tekeminen ja puuhastelu, mitä Etapissa kyllä löytyy. Aukkaat pitävät Etapin paikkoja kunnossa, ja heille voidaan maksaa myös kannustimena aktiivirahaa. Ulkoiset puitteet Etapissa tarjoavat myös monipuolisia liikuntamahdollisuuksia. Etapin vierestä kulkee maankunta ja kesällä Sallaajärvellä voi käydä veneilemässä ja kalastelemassa.

Erkki Keski-Lusa
Tomi Montonen

Työvalmennus Jyväskylän Katulähetyksessä

”Mene ihmisten luo, elä heidän kanssaan, opi heiltä, rakasta heitä. Ala siitä, mitä he osaavat, rakenna sille, mitä heillä on.” - Kiinalainen sananlasku -

Jyväskylän Katulähetyksen ry:llä on pitkäaikainen kokemus työllistämisen eri osa-alueista. Yhdistys on harjoittanut työllistämistoimintaa vuodesta 1987 alkaen, ja nykyään työllistäminen ja työelämään valmentaminen on osa vakiintunutta toimintaa.

Valmennuksen eri toiminnoissa on vuosittain ollut keskimäärin n. 350 eri henkilöä. Työllistämisen- ja valmennustoimintaan ovat osallistuneet pitkäaikaistyöttömät, nuoret, osatyökykyiset, maahanmuuttajat, yhdyskuntapalvelusta suorittavat ja vankilasta vapautuvat.

Työ-, kouluttautumis- ja valmentautumismahdollisuuksia eri toimintayksiköissä on useilla osa-alueilla: kiinteistönhoito, nuorisotyö, mielenterveys- ja päihdeohjaus, kuljetus, varastotyö, asiakaspalvelu/myynti, ompelu ja kierrätystyö, toimistotyö, atk, siivous ja teollisen tuotantotoiminnan eri osa-alueet, rakennusala, kahvilatoiminta, pajatoiminta ja elintarvikeala.

Jyväskylän Katulähetyksessä on kehitetty työvalmennusta vuosien aikana mm. erilaisten hankkeiden avulla. ELY-keskuksen rahoittaman Suunta ylös -hankkeen avulla on pystytty kehittämään työvalmennusta ja tarjoamaan yksilövalmennusta vuosien 1.7.2010 – 30.6.2015 aikana.

Työvalmennus

Työvalmennuksella tarkoitetaan valmennettavan yksilöllisten tarpeiden ja valmiuksien mukaan suunniteltua ja tavoitteellista työn avulla tapahtuvaa työkyvyn edistämistä. Työvalmennus on päivittäisen tuen antamista, konkreettista taitojen opettelua, yhteistoimintaa työyhteisössä. Työvalmentaja arvioi valmennettavan edistymistä havainnoimalla, keskustelemalla ja kuuntelemalla. Työvalmentaja havainnoi asiakkaan päivittäisen suoriutumisen, läsnäolon, käyttäytymisen sekä toiminnan. Keskeinen elementti valmennuksessa on, että valmennettava tulee tietoiseksi omasta kehitysprosessistaan.

Yksilövalmennus

Yksilövalmennus on työvalmennusta tukevaa toimintaa, jonka tarkoituksena on edistää kokonaisvaltaisesti valmentautujan arjen hallintaa ja toimintakykyä. Yksilövalmennus on prosessi, jolla pyritään parantamaan valmentautujan sosiaalista toimintakykyä ja tuetaan häntä löytämään yksilölliset kykynsä osaamista vastaavat tavoitteensa. Yksilövalmennuksessa tuetaan valmentautujan kykyä selviytyä arkipäivän toiminnoista, vuorovaikutussuhteista sekä oman toimintaympäristönsä rooleista. Yksilövalmennuksessa voidaan tarkastella valmentautujan asumista, liikkumista sekä yleistä osallistumista, tuetaan arjenhallintaa ja terveydentilan vahvistumista. Yksilövalmentaja tukee työnhakutaitojen vahvistamisessa ja oman tulevaisuuden hahmottamisessa.

Yksilövalmentaja laatii valmennussuunnitelman yhdessä valmentautujan sekä työvalmentajan kanssa. Hän seuraa myös valmennusprosessin etenemistä. Yksilövalmennuksen eräs keskeinen tehtävä on yksilöllinen palveluohjaus. Yksilövalmentaja tekee tarvittaessa yhteistyötä sosiaali- ja terveys-, koulutus-, ja muiden asiantuntijoiden kanssa. Hänen tehtävänsä on tuottaa olennaista tietoa asiakkaan tilanteen edistymisestä.

Arvot ja päämäärät ohjaavat toimintaa

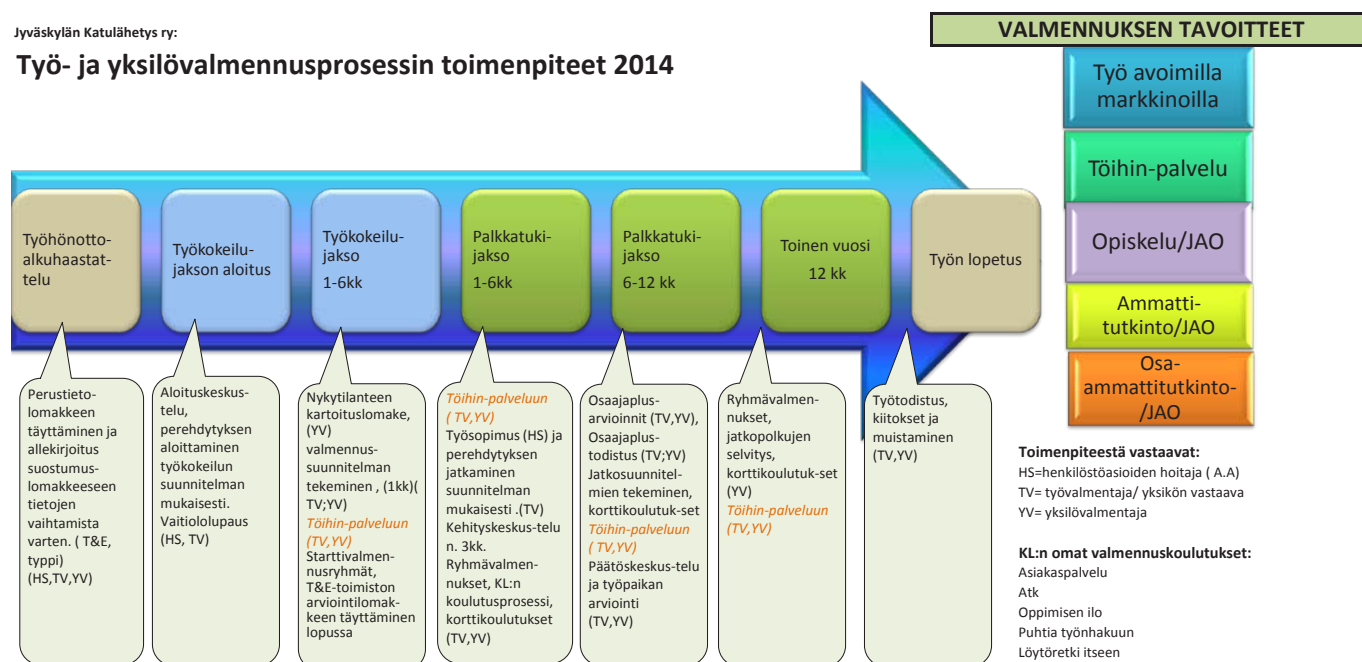
Arvot ja päämäärä ohjaavat työ- ja yksilövalmentajien käytännön työn tavoitteita ja toimintaa työvalmennuksessa. Yhteistyössä etsitään aktiivisesti ratkaisuja valmentautujan työllistymiseksi. Toiminnassa keskitytään siihen, miten toimimalla, missä työtehtävässä työskentelemällä ja millä tavalla työtä tukien henkilöllä olisi mahdollisuus tehdä onnistuvasti työtä.

Asiakastyössä on tärkeää huomioida jokaiselle ihmiselle kuuluva päätösvalta omissa asioissa ja arvostus ihmisenä. Työvalmentajien keskeisimpiä toimintaa ohjaavia arvoja valmennustyössä ovat tasa-arvo ja tasapuolisuus. Asiakas on oman elämänsä asiantuntija. Työvalmennus on yhteistyökumppanuutta, joka edellyttää sitoutumista yhteistyöhön ja työ- ja yksilövalmentajalta asiakkaan edun mukaista toimintaa.

Sirpa Jokinen opastaa kassakoneen käyttöä valmennettavilleen Harjunportaan kirpputorilla



Työ- ja yksilövalmennusprosessin toimenpiteet 2014



Hyviä tuloksia työ- ja yksilövalmennuksella

Jyväskylän Katulähetys ry:n työ- ja yksilövalmennuksella on päästy hyviin tuloksiin vuonna 2014, sillä jatkopolkujakin on saatu 49 henkilölle. Työ on löytynyt avoimille työmarkkinoille työsopimuksella 10 henkilölle ja palkkatuella yhdelle. Yhdistykseen on palkattu työsopimuksella 6 henkilöä. Avoimille työmarkkinoille työkokeiluun on sijoittunut 1 henkilöä. Opiskelun aloitti oppilaitoksissa 8 henkilöä, tämän lisäksi 13 henkilöä teki osatutkintoja työn ohessa Jyväskylän Katulähetys ry:n yksiköissä valmennusjakson aikana. Oppisopimusopiskelun aloitti 10 henkilöä. Viidelle henkilölle annettiin Paikko-osaamisen tunnustamistodistus. Katulähetys ry:n työtoiminnassa olevien henkilöiden tyytyväisyyttä tutkitaan vuosittain tyytyväisyysarvioinnin kautta.

Työvalmennuksen aikaan on ollut mahdollisuus osallistua myös ryhmävalmennukseen, jolla on haluttu tukea valmennettavien oman elämän hallintaa, itsetuntemusta, työnhakuvalmiuksia ja työyhteisön jäsenenä toimimista. Valmennuskoulutusten sisältöinä ovat olleet: Oppimisen ilo, Löytöretki itseän,

Puhtia työnhakuun, Asiakaspalvelu, Hyvinvointia elämään ja Atk-koulutusta. Työvalmennuksen aikana valmennettavat ovat voineet tehdä työllistymistä edistäviä korttikoulutuksia. Työvalmennuksen aikana on myös edistetty hyvinvointia TYKY-toiminnan avulla. TYKY-toimintaan ovat kuuluneet kuntokartoitukset, retket, ohjattu kuntosali, kävely, keilaus, frisbeegolf ja sähly.

Työ- ja yksilövalmennuksella tuemme asiakasta rakentamaan itse omaa tulevaisuutta ja löytämään omat voimavarat ja tekemään omaan elämäänsä liittyviä ratkaisuja. Tavoitteena on, että valmennettava voi löytää omat kykynsä ja tiedostaa omat unelmat ja vahvuutensa. Työvalmennuksen tärkein tehtävä on auttaa valmennettavaa voimaantumaa niin, että hänen sisälleen syntyy kipinä toivosta ja tulevaisuudesta, joka on hänen näköisensä.

Auli Toikkanen
Suunta ylös -projekti
projektipäällikkö

Ratkaisu- ja voimavarakeskeisyys työ- ja yksilövalmennuksessa

Ratkaisukeskeisen psykoterapian työvälineet antavat konkreettisia välineitä tukea valmennettavan voimaantumista. Ratkaisukeskeisillä työvälineillä voi tukea asiakasta rakentamaan itse omaa tulevaisuutta ja löytämään omat voimavarat ja tekemään omaan elämäänsä liittyviä ratkaisuja. Ratkaisukeskeisten menetelmien avulla valmennettava voi löytää omat kykynsä ja tiedostaa omat unelmat ja vahvuutensa. Työvalmennuksen tärkein tehtävä on auttaa valmennettavaa voimaantumaa niin, että hänen sisälleen syntyy kipinä toivosta ja tulevaisuudesta, joka on hänen näköisensä. Ratkaisukeskeisesti toimiva työ- ja yksilövalmentaja näkee

jokaisen asiakkaan elämässä toivoa ja pyrkii vahvistamaan asiakkaan toivekkautta. Työ- ja yksilövalmentajan tulisi nähdä, että vaikeatkin elämäkokemukset ovat voitettavissa ja on mahdollista olla, ei ainoastaan selviytyjä, vaan kukoistaja. (Dolan 1998, 72, 158.)

Asiakaslähtöisyys

Kiireetön kuuntelu, pysähtyminen kuin tienhaaraan yhdessä asiakkaan kanssa pohtimaan hänen elämänsä kysymyksiä, on voimaannuttavaa. Haaveilu hyvästä elämästä ja mitä se juuri nyt olisi. Elämän tarkoituksen ja tavoitteiden miettiminen lisää

tunnetta oman elämän hallinnasta sekä ilo, itseluottamus ja ylpeys lisääntyvät. (Pihlaja 2011, 732.) Työ- ja yksilövalmentajalla tulisi olla aikaa ja läsnäolon taitoa työvalmennettavan tapaamisissa. Liikkeelle tulisi lähteä asiakkaan kuuntelemisesta, hänen tarpeistaan, odotuksistaan ja unelmista.

Tavoitelähtöisyys ja tulevaisuussuuntautuneisuus

Asiakkaan työllistymisen toteutumisesta on ensisijaisen tärkeää, että valmentaja luottaa palvelussa onnistumiseen ja asiakkaan mahdollisuuksiin löytää sopiva ratkaisu, vaikka työllistymisratkaisua ei olisi aiemmin löytynyt. Työ- ja yksilövalmentajan on tärkeä toimia onnistumisodotuksen mukaisesti siitäkin huolimatta, että työllistymisratkaisun löytymistä ei olisi aiemmin koettu helpoksi. (Pikkusaari 2012, 31.) Myönteinen asenne on hyvä säilyttää myös silloin, kun päämäärän saavuttamisen tielle ilmaantuu hidasteita. Onnistumiseen luottaminen vahvistaa myös toiminnassa onnistumisen todennäköisyyttä. (Mattila, Aarnisalo 2012, 20-25.)

Tavoitteisiin tulisi pyrkiä pienin askelin ja suurella rakkaudella. Valmennuksen alkuvaiheessa on hyvä tehdä unelmakartta, jonka pohjalta voidaan asettaa tavoitteet työvalmennukselle ja tulevaisuuteen. Työvalmennuksessa tehdään valmennussuunnitelma, jota täydennetään ja tavoitteiden toteutumista seurataan valmennusjakson aikana.

Voimavarakeskeisyys

Työ- ja yksilövalmennuksessa lähdetään liikkeelle valmennettavan elämäntilanteesta ja voimavaroista. Työvalmennuksessa asiakas asettaa itse tavoitteet omalle työvalmennusjaksolle ja tulevaisuudelleen. Asiakkaan kanssa käytävien keskustelujen pääpaino tulisi olla siinä, mikä toimii, myönteisessä kehityksessä sekä onnistumisissa ja myönteisten ajanjaksojen analysoinnissa (Riikonen 2000, 48-55). Tavoitteena on auttaa asiakasta käyttämään niitä voimavaroja, jotka tekevät elämänhallinnan ja arjesta selviytymisen mahdolliseksi. Työ- ja yksilövalmentajan tulisi antaa kannustavaa palautetta asiakkaan yrittämisestä ja toimivista keinoista. Ongelmien sijasta tulisi kiinnittää huomio voimavaroihin. Ratkaisukeskeisistä työvälineistä esim. onnistumisen kokemusten kuvaukset auttaisivat valmennettavaa löytämään omat taitonsa. Kehityskeskustelussa kysytään valmennettavalta, missä hän on onnistunut valmennusjakson aikana.

Konstruktiiivinen näkemys

Työvalmennuksessa tulisi lähteä liikkeelle asiakkaan voimavaroista ja kiinnostuksen kohteista. Tavoitteet ja oppiminen uusiin tehtäviin tulisi pohjautua hänen aiemmin opittuihin tietoihin, taitoihin ja kokemuksiin. Työtehtävien suunnittelussa huomioidaan valmennettavan työkyky, työtaidot ja kiinnostuksen kohteet.

Poikkeuksien ja edistyksen huomioiminen

Luottamusta onnistumiseen vahvistetaan sillä, että valmentautujan työllistymisen menneisyydestä ja työn tekemisen historiasta keskitytään erityisesti niihin tilanteisiin, kokemuksiin ja ratkaisuihin, jotka ovat toimineet tai vienneet tilannetta eteenpäin. Huomioitavaa on, että toistuessaankaan asiakkaan työttömyysjaksot eivät ole samanlaisia. Kokemuksista työllistymisen ylä- ja alamäissä on yleensä opittu sellaista, mikä on tulevaisuuden ja yhteistyön kannalta jollakin tavalla hyödyllistä. Pulmalliseksi koettuihin tilanteisiin voi oppia yhteistyössä suhtautumaan rakentavasti ja ratkaisemaan tilanteen toisin myös jatkossa. (Pikkusaari 2012, 31.) Työvalmentajat tarvitsevat myönteisen asenteen säilyttääkseen näkökulman vaihtamisen taitoa (Mattila 2006, 188). Työ- ja yksilövalmentaja voi auttaa valmennettavaa näkemään oma tilanteensa eri näkökulmasta. Sen huomioiminen, että

ongelmat elämässä voivat toimia myös positiivisella tavalla, tekee ihmiset kekseliäisemmiksi ratkaisuissa ja vastoinikäymisten sietokyky kasvaa. Työvalmentaja voi auttaa ongelmien näkemistä auttajina ja opettajina. (Furman ja Ahola 2012, 116).

Myönteisyys, luovuus, leikkisyys ja huumori

Ratkaisukeskeisessä työotteessa tarkoitus on yhteistyössä asiakkaan kanssa tuottaa työn saavuttamisen kannalta onnistumisen, oppimisen ja hallitsemisen kokemuksia. Uusien hyödyllisten tilanteiden hallinta tai vanhojen hankalien tilanteiden uudella tavalla ratkaiseminen vahvistaa itsestä huolehtimisen taitoa, vastuunottamista ja valtautumista. Valmennuksessa on tarkoitus muuttaa työllistymisen haasteita mahdollisuuksiksi, osaamiseksi ja pystymiseksi. Ratkaisukeskeisen työotteen toteuttamisessa valmennuksen lopputuloksen ennuste on aina myönteinen. Usko työllistymiseen pidetään yhteistyössä loppuun saakka. Ratkaisukeskeisen työorientaation näkökulmasta pitkä työttömyys ei välttämättä tarkoita pitkää työllistymisen polkua ja mittavaa tukipalvelujen määrää. Ratkaisut voivat löytyä, kun tilanteeseen onnistutaan löytämään uudella tavalla toimivia keinoja, työtä etsitään aktiivisesti ja tavoitteellisesti eikä uusia työllistymisen muotoja ja satumaakaan suljeta pois. (Pikkarainen 2012, 32).

Yhteistyö ja kannustus

Ratkaisukeskeisessä työotteessa painotetaan tuloksellisuutta, joka varmistetaan yhteistyöllä. Yhteistyön taustalle laaditaan toimintasopimus. Toimintasopimus on apuväline, jonka tarkoitus on tukea valmennuksen toteutumista oikein. Yhteistyösuunnitelmassa hahmotellaan asiakkaiden kanssa mahdollisimman pitkälle jo loppuratkaisu, tekemisen tavat ja palkitseminen. Suunnitelman ansiosta prosessiin osallistuvat toimijat tietävät, mitä päämäärää konkreettisesti tavoitellaan, miten on tarkoituksenmukaista toimia ja miksi tavoittelemisen on suunnitellun työn arvoista. Sopimusta voidaan tarvita motivaation ylläpitämiseksi ja yhteistyöhön sitoutumiseksi. Sopimuksen laatimisen avulla voidaan välttää turhautumiselta ja pettymyksiltä palvelun kuluessa. (Pikkusaari 2012, 34.)

Katulähettyksessä meillä on käytössä Osaaja+ lomakkeet, joiden avulla käymme valmennuskeskusteluja työvalmennuksen eri vaiheissa. Työjakson lopussa on mahdollisuus saada Osaaja+ -todistus, jonka tarkoituksena olisi kertoa työnantajalle, että kyseisellä henkilöllä on hyvät edellytykset toimia avoimilla työmarkkinoilla.

Auli Toikkanen

Suunta ylös -projekti, projektipäällikkö



Erkki Arvaja
Amerikan matkaaaja



Vapautetut-lehdestä jo 15. vuosikerta

Lehdelle nimi ”gangstereiden kaupungista”

Yhdistyksemme tiedotuslehden Vapautetut-nimi on haettu Atlantin valtameren takaa Chicagosta. Edellinen toiminnanjohtaja Erkki Arvaja kävi vuosituuhannen vaihteessa kuuluisassa ”gangstereiden kaupungissa” Gideonien vuosikonferenssissa ja otti paikallisen katulähetystyötä tekevän järjestön The Pacific Garden Mission tiedotuksessa käytetyn nimikkeen tuliaisiksi Suomeen.

Amerikan matkaaaja Erkki Arvaja päätti, että jos vain rahoitus järjestyisi, niin hän laittaisi kristillisen lehden nimeksi ”Vapautetut”. Ajatus on lähtenyt siitä, että vapautteen Kristus on meidät vapauttanut. Kun EU:n rahoituksella oman lehden tekeminen saatiin käyntiin, oli aika lunastaa annettu lupaus. Ensimmäinen lehti ilmestyi keväällä 2001 mustavalkoisena. Silloisen lehden tekijöinä olivat Erkki Arvaja ja Eero Tolvanen. Siitä lähtien lehti on ilmestynyt neljä kertaa vuodessa A4 kokoisena ja 8-20 sivuisena, ja nyt on menossa 15. vuosi.

Molemmissa järjestöissä työn ytimenä on ollut evankeliumin vieminen teille ja aitovierille. Kristillisyyden on ollut koko toiminnan keskipisteenä. Vapautetut-lehden toimituskunta on uskonut, että kun evankeliumin ilosanoma on kohdannut ihmisen, hän saa kokea syntien anteeksisaannon kautta todellisen vapautumisen orjuudesta ja erilaisista riippuvuuksista.

Lehti on ollut hyvänä apuna tuomaan esille yhdistyksen arvoja: kristillisyyden, yhteisöllisyyden, vastuullisuus ja uudistuminen. Näiden arvojen puolesta työntekijät ovat toimineet ja toteuttaneet yhdistyksen toimintaperiaatteita.

Viestinnän väline

Vapautetut-lehti on ollut yhdistyksen sisäisen ja ulkoisen tiedotuksen viestintäväline, joka on jaettu kaikille yhdistyksen jäsenille, yhdistyksen eri toimintapisteille ja yhteistyökumppaneille.

Värikköiseen lehteen siirryttiin vuonna 2004. Lehti on alusta lähtien ollut luettavissa myös yhdistyksen nettisivuilla (www.jklkl.fi/julkaisut/vapautetut-lehti). Se on ollut tärkeä ja tarpeellinen viestintäväline lukijoilleen. Painosmäärä on vaihdellut 400 – 500 kappaleen välillä.

Alkuun lehti painettiin Kopijyvä Oy:ssä, mutta myöhemmin taloudellisista syistä siirryttiin painamaan lehti omilla kopiointikoneilla.

Lehden toimitus 2015 alkaen

Vuoden 2015 lehden toimitukseen kuuluvat Usko Hintikka (päätoimittaja), Erkki Keski-Lusa, Tomi Montonen ja Erkki Hänninen. He tarvitsevat siunausta, viisautta ja taidollisuutta lehden tekemiseen. Lehti on todella tärkeä ja tarpeellinen yhdessä Katulähettyksen ja lehden saajien välillä.

Erkki Arvaja

Lehden tekijöitä vuosien varrelta:

- Eero Tolvanen 2001- 2006
- Jarmo Laakkonen 2002
- Esko Jantunen 2003-2010
- Seppo Riikonen 2003-2011
- Leena Valkeus 2003
- Markku Leinonen 2008-2014
- Erkki Hänninen 2011-2015
- Erkki Arvaja 2003-2014



Jeesus jakaa ihmisiä nyt ja tulevaisuudessa



Matteus kertoo evankeliumissaan miten Jeesus jo syntyessään jakoi ihmisiä. Kaukaa idästä satojen, jopa tuhansien kilometrien päästä tuli Jerusalemiin tietäjiä etsimään juuri syntynyttä juutalaisten kuningasta. Oli luonnollista että he aloittivat kuninkaan etsimisen Juudean pääkaupungista Jerusalemistä, jossa kuninkaan palatsi sijaitsi.

Kuningas Herodes oli erityisen epäluuloinen ja vaino-harhainen kuningas, joka oli tunnettu julmuudestaan. Historia kertoo, että hän mm. surmasi yhden kymmenestä vaimostaan ja useamman lapsensa epäillessään heidän yrittävän vallankaappausta. Kansan vihaama Herodes tiesi, että hänen kuolinpäivänsä tulisi olemaan ilonpäivä hänen alamaisilleen, mutta Herodes oli päättänyt siitäkin toisin. Kuolemansa lähestyessä hän antoi määräyksen vangita juutalaisia johtomiehiä ja määräsi heidät teloitettavaksi kuolinpäivänään, jolloin hänen kuolinpäivästään tulisivatkin surun päivä Juudeassa.

Ei ihme että kun kaupungissa levisi huhu tietäjistä, jotka etsivät uutta juutalaisten kuningasta, kauhu ja järkytys valtasi Jerusalemin asukkaat, sillä he kokemuksesta tiesivät, ettei Herodes jäisi asiassa toimeksi.

Jerusalem oli juutalaisten uskonnollinen keskus, jossa hartaiden maallikkojen lisäksi asuivat ylipapit, kirjanoppineet ja temppelipalvelijat, joiden ammattina oli uskonnon harjoittaminen. Juutalaisten jumalanpalveluksessa oli yksi erityispiirre: jokapäiväinen Messiaan, eli juutalaisten kuninkaan ja Pelastajan odottaminen ja hänen tulemuksensa jouduttaminen - se oli hartaan juutalaisen hartain odotus.

Luukkaan evankeliumista tiedämme, että Jerusalemissa oli tuohon aikaan erityistä Messiaan odotusta ja että hurskaiksi tiedetyt Simeon ja naisprofeetta Hanna olivat profetoineet Jeesus-lapsesta Messiasista, kun Joosef ja Maria olivat käyttäneet lasta temppelissä hieman aikaisemmin.

Kun papit ja kirjanoppineet niin innokkaasti odottivat Messiasista, olisi luullut, että he olisivat innostuneet tästä tietäjien ilmoituksesta uudesta juutalaisten kuninkaasta – sillä nyt vihdoinkin oli toteutumassa se, mitä he olivat satoja vuosia odottaneet. Kuitenkaan he eivät reagoineet asiaan mitenkään muuten kuin kertomalla Herodekselle, missä heidän odottamansa Messias syntyisi, vaikka täsmälleen tiesivät, mitä Herodes kilpailijalleen tekisi, jos hänet löytäisi!

Miksi yksikään pappi ei lähtenyt Jerusalemistä kahdeksan kilometrin päähän Beethlehemiin varmistamaan, oliko Messias sittenkin syntynyt? Koska väärät ihmiset toivat viestin Pelastajasta. Tietäjät olivat saastaisia pakanaita, jotka eivät kuuluneet Jumalan kansaan, sellaisten kanssa hurskas juutalainen ei ollut missään tekemisissä paitsi pakosta, he olivat paitsi vieraiden jumalien edustajia, myös kysenalaisen ammatin harjoittajia. Miksi Jumala ilmoittaisi Messiaan syntymästä vieraiden jumalien palvelijoille, eikä ainoan oikean Jumalan palvelijoille. Eihän siinä olisi mitään järkeä, luulivatko nuo saastaiset pakanat tietävän nämä asiat paremmin kuin he?

Ainoa, joka Jerusalemissa näytti uskovan tietäjien viestin, oli Herodes, jonka halusi raivata kilpailijan pois tieltään. Korkeasti koulutetut tietäjät, jotka olivat todennäköisesti tutustuneet juutalaisten kirjoituksiin idässä juutalaisten pakosiirtolaisuuden aikana, olivat lopulta ainoat, jotka löysivät Jeesuksen.

Tietäjien menetelmät Pelastajan löytymiseksi olivat: kirjoitusten tutkiminen, Jumalan johdatuksen seuraaminen, vilpittön ja avoin kysely toisilta ihmisiltä ja suuri vaivannäkö. He olivat etsintämatkallaan todennäköisesti jopa vuosia, niin arvokkaana he pitivät uuden Kuninkaan löytämistä.

Näyttää siltä, että Jeesus jakaa meidät ihmiset edelleenkin samanlaisiin ryhmiin kuin syntyessään. Ensinnäkin niihin, jotka eivät voi sietää häntä, eikä edes hänen nimensä mainitsemista. He haluavat raivata Jeesuksen pois joka paikasta, niin ettei edes hänen nimensä mainittaisi missään ja jos se mainitaan, he raivostuvat siitä.

Toiseksi niihin, jotka ovat niin varmoja siitä, että he palvelevat jo nyt oikeaa Jumalaa, etteivät tarvitse siihen enää ketään kertomaan heille, miten Jumalaa pitäisi palvella tai kuka hän on. He tietävät hyvin tarkkaan miten Jumalaa ei ainakaan palvella ja millainen Jumala ei ainakaan ole. Kun joku kertoo etsivänsä tai löytäneensä Jeesuksen, he ovat välinpitämättömiä, eivätkä anna Jeesuksen häiritä omaa uskoaan.

Kolmanneksi niihin, jotka tutkivat, etsivät ja näkevät vaiivaa sen eteen, että löytävät uuden Kuninkaan. He ovat valmiit lähtemään omasta tutusta kulttuuristaan ja käsityksistään, kyselevät Jumalalta ja toisilta ihmisiltä pelkäämättä toisten arvostelua: ”Missä Kuningas on?” Eivätkä hellitä ennekuin hänet löytävät ja kun löytävät, kumartavat ja palvelevat häntä.

Jos Jeesus jakaa meidät ihmiset näin tässä elämässä, jostain syystä, jota en tiedä, mutta jonka Jumala on päättänyt, Jeesus jakaa meidät ihmiset myös tulevassa elämässä. Jeesus nimittäin itse sanoo, että se, miten suhtaudumme Häneen, ratkaisee missä vietämme iäisyytemme. Ikuisuuttamme ei ratkaise sukumme, rotumme, hyvytemme tai pahuutemme, luonteemme tai sen heikkoudet, riippuvuutemme, maineemme, syntisyytemme tai synnittömyytemme, vaan suhteemme Jeesukseen.

Jeesus sanoo itse näin: ”Jokaisen, joka tunnustaa minut ihmisten edessä, minäkin tunnustan Isäni edessä, joka on taivaissa. Mutta joka kieltää minut ihmisten edessä, sen minäkin kiellän Isäni edessä, joka on taivaissa.”

Vaikka kokisit olevasi kummajainen tässä yhteiskunnassa, kuten nuo ylenkatsotut pakanatietäjät vieraassa maassa – etsi, keskustele, lue ja näe vaiivaa, sillä sinäkin löydät, koska Jeesus sanoo myös: ”Etsivä löytää ja kolkuttavalle avataan.”



Työnilo ja työssäjaksaminen

Suunta ylös -projekti järjesti 8.12.2014 Cantiné Agapéssa Työn ilo ja työssäjaksaminen -koulutuksen. Työnohjaaja, terapeutti Hannele Natri-Mäkelä oli kouluttamassa Katulähetyksen väkeä aiheesta.

Hannele Natri-Mäkelä totesi, että jokainen on itsensä ja elämänsä asiantuntija. Jokainen voi tuoda oman näkemyksensä esille. Aluksi kysyttiin millä mielellä tulimme töihin tänä aamuna. Jakaannuimme kolmen erilaisen hymynaaman viereen; ok, positiivinen ja allapäin. Enemmistö oli ok ja positiivisten naamojen luona. Allapäin naamankin luo riitti kaksi henkilöä.

Sitten jakaannuimme Suomen kartan mukaisesti ryhmiin, mistä olimme kotoisin. Suurin jakauma oli Keski-Suomen kohdalla.

Seuraavaksi pöydälle levitettiin paljon erilaisia kortteja. Jokainen valitsi yhden kortin, joka kuvasi hänen oloansa tämänhetkisessä työssä. Kaikki kertoivat valitsemastaan kuvasta.

Sitten pohdimme ryhmissä mikä tuo meille työniloa. Kysymykseen tuli paljon hyviä vastuksia, mm. hyvät työkaverit, muuttuva, itsenäinen ja haasteellinen työ, työssä onnistuminen, erilaisuus on rikkautta, työ tuo rytmiä elämään, työ on elämäntapa, se tuo sisältöä elämään, palaute asiakkailta ja työtovereilta, auttaminen esim. ongelmanratkaisussa, palkka, hyvät, pätevät esimiehet ja opiminen.

”Peikkoja”: Muun muassa muuttuva työyhteisö, henkilöstön ristiriidat. Edellä mainitut kuormittavat todella paljon työyhteisöä. Puhekontakti on tärkeä ristiriitatilanteissa.

Lisää työnilo

Lisää työniloa tuottavat mm. ihmisläheinen toimintatapa, selkeä viestintä. Kaikki saavat tietää tarpeellisen. Työntekijöillä on vaikutusvaltaa (mm. palaverieja, puretaan risut ja ruusut). Työntekijän mielipidettä arvostetaan. Kuulluksi ja nähdyksi tuleminen, sekä joukkoon kuulumisen tunne. Matala kynnys kysyä asioista työpaikalla. Keskitytään asioihin, joihin voi itse vaikuttaa. Merkityksellisyys siinä, että koen työni merkityksellisenä. Oma persoonallinen ote. Työtä voi tehdä eri tavoin ja myös omalla rytmillä.

Työnilo ja tulokset kulkevat käsi kädessä. Samoin turvallisuus, avoimuus ja luottamus (luennoitsija suositteli luettavaksi Pekka Hämäläisen kirjaa: ”Eläminen vimma ja syvä ilo”).

Miten voisimme lisätä työniloa työyhteisössämme?

Keinoja työniloon ovat mm. huumori, joustavuus, ei klikkejä. Selän takana voi puhua myös hyvää! Työajat, tarpeeksi lepoa. Työympäristö ja työolosuhteet viihtyisät. Palkkaus (kannustava palkkaus). Ammattitaito tehtävissä. Mahdollisuus kehittää omaa toimintaa. Resurssit työntekoon. Saa tehdä virheitä; armollisuus itseä ja toisia kohtaan,

Tuki työkavereilta ja esimiehiltä. Uusien työntekijöiden perehdytys. ”Yllätysten järjestäminen arjen lomassa”, esim. pikkujoulut, kakkukahvit, yms. Työnkierto, tehtävät vaihtelevat. Asioihin nopea puuttuminen (ennalta ehkäisy, palaverit). Selkeä johtamismalli. Vakio tulolähde. Yhteiset virkistystapahtumat ja hyvä tiedottaminen.

”Teemme kaikki virheitä, korjaamme niitä yhdessä”

Ihminen on kokonaisuus. Työ vaikuttaa myös vapaa-aikaan ja vapaa-aika työhön. Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan työntekijän fyysistä ja psyykkistä oloa, joka perustuu työn, työympäristön ja vapaa-ajan sopivaan kokonaisuuteen.

Työhyvinvointi syntyy töissä, työtä tekemällä. Se on sekä yksilön, että yhteisön kokemus. Tunnista omat vahvuutesi, myös heikkoudet. Perustehtävien tulisi olla selvät aamulla töihin tultaessa.

Henkisen hyvinvoinnin tunnusmerkkejä

Tyytyväisyys elämään ja työhön, myönteinen elämänasenne, oma suhtautuminen tapahtumiin ja ongelmanratkaisuihin. ”Onko lasi puoliksi tyhjä vai täynnä”? Näenkö asioita, joista voin olla kiitollinen omassa elämässäni? Mihin huomio kiinnittyy, se alkaa kasvaa. Kun suunta on selvillä, on helpompi päästä perille!

Liisa Hänninen

Jos oma elämä olisi linja-auto, missä istut? Takapenkilläkö, kauhistuneena katsoen mihin auto menee, vai istuisitko jämäkästi kuskin paikalla? Jos voisit palkata omalle elämällesi esimiehen, palkkaisitko itsesi?

Jyväskylän
Katulähetys ry

Kankitie 10
40320 Jyväskylä

www.jklkl.fi

Toimintaa Jyväskylän hyväksi
jo yli 70 vuotta.

Vapautetut



Kantakaa toistenne kuormia, ja niin te täytläite Kristuksen lain. (Gal. 6:2)