

Mieli ry: Hyvän mielen työpaikka –merkin hakeminen

Yhteistoimintaelin 22.10.2024

HR-palvelupäällikkö Taru Kotiniitty



Miksi merkki?

Useissa organisaatioissa on oivallettu, miten suuri merkitys mielenterveydellä on kykyymme tehdä työtä. Ja toisin päin – miten paljon työ vaikuttaa mielenterveyteemme.

Hyvän mielen työpaikka® -merkki syntyi, jotta organisaatiot rohkaistuisivat tutkimaan, millaisia vaikutuksia työpaikan toimintatavoilla ja rakenteilla on työntekijöiden mielenterveyteen ja millaisilla muutoksilla työpaikasta voitaisiin rakentaa entistä mieliystävällisempi.

Hyvän mielen työpaikka -merkki on voimassa vuoden kerrallaan. Voimassaoloaika päättyy, kun myöntämispäivästä on kulunut vuosi.



Hyvän mielen työpaikka®



Mielenterveyden edistäminen

Mielenterveyden edistämisellä tarkoitetaan kaikkia niitä toimia, joilla vahvistetaan mielenterveyden voimavaroja ja suojataan mieltä työn kuormitustekijöiden kielteisiltä vaikutuksilta.

Mielenterveyden edistäminen kannattaa, sillä

- 1. se vaikuttaa myönteisesti organisaatioiden menestykseen**
- 2. se on taloudellisesti järkevää**
- 3. siihen satsaaminen on tärkeää kilpailutekijä**

Hyvän mielen työpaikka® -merkki on:

- **Arviointiväline**
- **Kannustin**
- **Tunnustus**



Merkki ei ole todiste siitä, että mielenterveysasiat ovat työpaikalla täysin kunnossa – vaan osoitus, että työpaikka on sitoutunut kehittämään ja vahvistamaan työntekijöiden mielenterveyttä.

Omaa toimintaa arvioidaan suhteessa peruspilareihin:

- 1. Arjen hyvät käytännöt:** työnteon sujuvuus, palautumiskäytännöt, myönteinen yhteishenki, lähijohtamisen kehittäminen
- 2. Mielensterveyden tukeminen eri elämäntilanteissa:** on sovittu toimintamalli kriisien ja äkillisten kuormituspiikkien varalle, on toimintamalli pitkittyneen kuormituksen ja mielensterveyden häiriöiden varalle, on toimintamalli sairauslomille jäämiseen ja niiltä palaamiseen
- 3. Mielensterveyden johtaminen:** Työlainsäädännön edellyttämät suunnitelmat on tehty yhteistoiminnassa henkilöstön kanssa ja niissä huomioidaan mielensterveys, työpaikalla kerätään tietoa henkilöstön hyvinvoinnista ja siihen vaikuttavista tekijöistä vähintään vuosittain ja työpaikalla on tehty toimintaohje häirinnän ja epäasiallisen kohtelun torjumiseksi sekä suunnitelma äkillisten kriisitilanteiden varalle.

1.1 Arjen hyvät käytännöt - mikä toimii jo nyt hyvin?

- Joustavat työajan käytännöt; esim. hybridi- ja etätyö
- Ohjeet esim. varhainen tuki (esihlön luvalla mahd. 7 sairauspoissaolopvään, puheeksiottoherätteet esihenkilöille), puuttuminen epäasialliseen käyttäytymiseen
- Laajat työterveyshuoltopalvelut (esim. mahdollisuus lyhytterapiaan)
- 5 työhyvinvointikoordinaattoria esihlöiden ja työntekijöiden tukena haastavissa työkykyasioissa
- Yhteenkuuluvuutta ja yhteisöllisyyttä pyritään edistämään yksiköiden yhteisöllisellä tyhytoiminnalla (50€/hlö)
- Kehityskeskustelujen sisällössä huomioitu tyhy-näkökulmaa
- Työyhteisöjen vuorovaikutuksen edistämiseen liittyvissä Työyhteisöpalvelujen työpajoissa aiheena mm. luottamus ja psykologinen turvallisuus.
- Organisaatiokulttuurin syntymistä edistetään suunnitelmallisesti.
- Edustuksellinen yhteistoiminta on sujuvaa organisaation eri tasoilla

1.2 Mitkä arkikäytännöt kaipaavat kehittämistä

- Etätyön pelisääntöjen kehittäminen (merkittävä tyhy-tekijä, mutta voi olla haastetta palaverikäytäntöjen, kuormittumisen seurannan, sairaana työskentelyyn, työ- ja vapaa-ajan rajaamisen ja mahdollisten päihdeongelmien suhteen)
- Yksiköiden yhteiset pelisäännöt sisältäen psykologisen turvallisuuden periaatteet
- Työpaikan päihde- ja riippuvuusohjelmasta puhuminen ja esihenkilöiden valmiuksien edelleen kehittäminen mm. päihderiippuvuuden puheeksi ottamiseen.
- Palautumisen edistäminen: esim. työaikojen ja ruokataukojen kunnioittaminen, pelisäännöt palaverimerkintöihin siten, että tauotus mahdollistuu

1.3 Valitut kehittämiskohteet, toimenpiteet, seuranta, mittaaminen ja aikataulutus

- Etätyön pelisääntöjen laatiminen
- Työstä palautumisen tukeminen ja siihen kannustaminen
- Haastavien asioiden puheeksi ottamiseen rohkaiseminen mm. mielenterveys- ja päihdeasiat, vastuuton työkäyttäytyminen

Toimenpiteet: Pirha mukaan TTL:n Jacardi -hankkeeseen, jolla edistetään työstä palautumista ja esihenkilöiden työkyvyn lukutaitoa, yhtenä osiona myös mielen hyvinvointi; Työkyvyn johtamisen moodle –koulutus sisältäen myös puheeksiottamisen, aiempien webinaarien ja työpajamahdollisuuksien hyödyntäminen, haastavien tilanteiden puheeksiottaminen sisältyy valmentavan johtamisen koulutukseen; suositukset etätyön pelisääntöjen laatimiseen

Seuranta, vastuuhenkilöt: seurataan em. toimenpiteiden toteutumista, ja niiden vaikuttavuutta seurataan strategian kärjen 3.4 b Hyvinvoivat työntekijät toimeenpanotyöryhmässä sekä 3 kärjen ohjausryhmässä, huomioitava organisaation iso koko toimenpiteiden jalkauttamisessa

Mittaaminen ja aikataulutus: Jacardi-hankkeessa oma vaikuttavuusarviointi (toimenpiteet 11/24-12/26), pelisääntösuositukset -25 aikana, puheeksiottamisen edistäminen jatkuvaa toimintaa, sairauspoissaolot mt-syillä

2.1 Mielen terveyden tukeminen eri elämäntilanteissa - mielen terveyttä tukevat toimet

- Huolen herätessä esihenkilöllä mahdollisuus pitää varhaisen tuen keskustelu, ja työterveyshuollon tuki on myös käytettävissä
- Sairauspoissaoloihin ja töihin palaamisiin on olemassa toimintamallit sekä myös yhteydenpitoon sairausloman aikana
- Työyhteisön konfliktitilanteissa tukea on saatavilla esihenkilöiden lisäksi työsuojelutoimijoilta, ja tarvittaessa voidaan järjestää sisäisenä toimintana työyhteisösovittelua – konfliktien ennalta ehkäisynä voidaan toteuttaa työyhteisöjen vuorovaikutukseen liittyviä työpajoja
- Työnantaja ottaa vastuun osasairauspäivärahan omavastuuajalta (palkan maksu)
- Työsuojelutoimijoiden teettämä työyhteisön kuormituskysely sekä tulosten yhteenveto ja toimenpiteiden suunnittelu on mahdollista; myös yksilökohtainen kuormituskysely on työntekijöiden hyödynnettävissä
- Kriittisten, äkillisten tilanteiden jälkipuintimahdollisuus sisäisenä toimintana
- Tth-palveluissa on mahdollisuus lyhytterapiaan
- Työnohjausmahdollisuus (sisäisiä ja ulkoisia työnohjaajia käytössä)
- Pirhassa on käytössä terveysperusteinen uudelleensijoitusmalli
- Työntekijät sekä esihenkilöt voivat hyödyntää työhyvinvointikoordinaattoreiden osaamista ja tukea

2.2 Mitkä mielenterveyden toimet kaipaavat eniten kehittämistä?

- Esihenkilöiden mielenterveysosaamisen vahvistaminen
- Kriittisten tilanteiden jälkipuinnin mahdollistaminen kattavasti koko Pirhan alueella sisäisenä toimintana.
- 0-toleranssi epäasialliseen käyttäytymiseen -selvittely
- Arvostava asennoituminen osatyökykyisyyteen

2.3 Valitut kehittämiskohteet, toimenpiteet, seuranta, mittaaminen ja aikataulutus

- Arvostava asennoituminen osatyökykyisyyteen
- Vastuullisen käyttäytymisen ja arvostavan kohtaamisen vahvistaminen

Toimenpiteet: Osatyökykyisyysteema on mukana Työkyvyn johtamisen moodle-koulutuksessa. Lokakuussa julkaistiintraan video onnistuneesta osatyökykyisen uudelleensijoituksesta Pirhassa. Johto, esihenkilöt ja tyhy-koordinaattorit arjen työssään edistävät arvostavaa asennoitumista osatyökykyisyyteen. Vastuullisen käyttäytymiseen ja arvostavaan kohtaamiseen pyritään työsuojelu- ja tyhy-toimijoiden koulutuksilla, epäasiallisen käyttäytymisen konsultaatioilla ja työpajoilla, Pirha-akatemia valmentavan johtamisen koulutuksissa sekä Ihan Pirhana –oppaan suosituksilla. Ristiriitatilanteissa on mahdollisuus hyödyntää myös työyhteisösovittelua.

Seuranta ja vastuuhenkilöt: toimenpiteiden toteuttamista seurataan Työyhteisöpalveluissa ja strategian kärjen 3.4 b Hyvinvoivat työntekijät toimeenpanotyöryhmässä sekä 3 kärjen ohjausryhmässä.

Mittaaminen ja aikataulutus: koulutukseen osallistuneiden lkm, TTL:n tyhy-kysely syksy -25: esim. työpaikkakiusaamisten esiintyminen, ohjaaminen ja konsultointi jatkuvaa toimintaa, mt-syillä sairauspoissaolot.

3.1 Miten tällä hetkellä johdetaan mielenterveyttä Pirhassa?

- Esihenkilön ja työntekijöiden välinen yhteydenpito perustuu osin etäjohtamiseen; esihenkilöillä on useita yksiköitä johdettavinaan, ja se ei mahdollista tiivistä läsnäoloa arjessa; myös työntekijät saattavat tehdä etätyötä; ympärivuorokautisessa työssä esihenkilö ja työntekijä kohtaavat hyvin harvoin
- Esim. varhaisen tuen mallit ovat olemassa.
- Mahdollisuus hyödyntää Työkyvyn johtamisen webinaaritalenteita ja tulevaa moodle-koulutusta.
- Esihenkilöillä on mahdollisuus tyhyn tilan seuraamiseen tiedon avulla (tth:n raportit sairauspoissaolojen diagnoosiryhmistä, henkilöstökyselyt, työpaikkaselvitykset, riskiarvioinnit), mutta tiedon hyödyntämisessä on kehitettävää.
- Pirhan omat tyhy-koordinaattorit ja työterveyshuolto esihenkilöiden ja työntekijöiden tukena.
- Jaksamisen haasteisiin pyritään vastaamaan jo tällä hetkellä mm. työvuorosuunnittelussa, työtä muokkaamalla sekä työyksikköä vaihtamalla
- Esihenkilöiden mielenterveysosaamista on tarpeen edistää. On pilotoitu Hyvän mielen työpaikka –esihenkilötyöpajaa ja jatkossa yksiköillä mahdollisuus tilata ko. työpajoja.

3.2 Mitä mielenterveyden johtamisen suhteen pitäisi kehittää?

- Esihenkilöiden mielenterveysosaamisen kehittäminen esim. mielenterveyttä edistävä johtaminen, mielenterveyshaasteiden tunnistaminen työssä ja sen työperäisyyteen vaikuttaminen, leimautumisen ehkäiseminen työyhteisössä
- Etätyön johtamisosaamisen vahvistaminen: mm. työkykyhaasteiden tunnistaminen ja seuranta sekä yhteisöllisyyden vahvistaminen
- Mahdollisuus kuulua johonkin työyhteisöön; vrt. hanketyöntekijät
- Yhteistyö työterveyshuollon kanssa - pitkän sairausloman sijaan yhteys työyhteisöön ja työhön tulisi säilyttää.

3.3 Valitut kehittämiskohteet, toimenpiteet, seuranta, mittaaminen ja aikataulutus

Esihenkilöiden mielenterveysosaamisen kehittäminen esim. mielenterveyttä edistävä johtaminen, mielenterveyshaasteiden tunnistaminen työssä ja sen työperäisyyteen vaikuttaminen, leimautumisen ehkäiseminen työyhteisössä

Yhteistyö työterveyshuollon kanssa - pitkän sairausloman sijaan yhteys työyhteisöön ja työhön tulisi säilyttää.

Etätöiden johtamisosaamisen vahvistaminen: mm. työkykyhaasteiden tunnistaminen ja seuranta sekä yhteisöllisyyden vahvistaminen

Toimenpiteet: Pirha akatemialta tulossa koulutusta monipaikkaisen työn johtamiseen, mielenterveysosaamista edistetään mm. omien työpajojen, työkyvyn johtamisen moodle-koulutuksen ja webinaarien sekä tyhy-koordinaattoreiden ohjauksen avulla.

Seuranta ja vastuuhenkilöt: toimenpiteiden toteuttamista seurataan Työyhteisöpalveluissa ja strategian kärjen 3.4 b Hyvinvoivat työntekijät toimeenpanotyöryhmässä sekä 3 kärjen ohjausryhmä

Mittaaminen ja aikataulutus: Monipaikkaisen työn johtaminen –koulutus v. -25, webinaarien, moodle-koulutuksen, työpajojen ja ohjauksen hyödyntäminen jatkuvaa, mt-syy sairauspoissaolot

Yhteenvetoa tavoitteista

- Etätyön pelisääntöjen laatiminen
- Etätyön johtamisosaamisen vahvistaminen: mm. työkykyhaasteiden tunnistaminen ja seuranta sekä yhteisöllisyyden vahvistaminen
- Työstä palautumisen tukeminen ja siihen kannustaminen
- Asiallisen käyttäytymisen ja arvostavan kohtaamisen vahvistaminen
- Esihenkilöiden mielenterveysosaamisen kehittäminen esim. mielenterveyttä edistävä johtaminen, mielenterveyshaasteiden tunnistaminen työssä ja sen työperäisyyteen vaikuttaminen, leimautumisen ehkäiseminen työyhteisössä
- Haastavien asioiden puheeksi ottamiseen rohkaiseminen mm. mielenterveys- ja päihdeasiat
- Arvostava asennoituminen osatyökykyisyyteen
- Yhteistyö työterveyshuollon kanssa - pitkän sairausloman sijaan yhteys työyhteisöön ja työhön tulisi säilyttää.

Kehityssuunnitelmaan sitoutuminen

Suunnitelmaa valmistelu:

- 3.4 b pienryhmässä Työkyky ja jaksaminen -alatyöryhmässä (mukana luottamushenkilöitä, vahvistettuna 3 palvelulinjan edustajalla).

Suunnitelmaluonnoksen esittely:

- 29.8.24 strategian kärki 3.4b
- 18.9.24 työyhteisöpalveluiden työhyvinvointi tiimi
- 19.9.24 HR:n johtotiimi
- 22.10.24 YT-elin
- Henkilöstöjohtajan ajankohtaisissa tiedoksi Henkilöstöjaokselle



Kiitos