

Yhteistoimintaelimen kokous 5.5.2026

§ 38 Hyvän mielen työpaikka -merkki

Kommentti pöytäkirjaan:

Mielenterveyden ongelmat ovat edelleen Pirhan työntekijöiden pitkien poissaolojen kärjessä. Viime vuoden aikaiset toimenpiteet eivät ole näkyneet konkreetian tasolle työntekijöiden tasolla. Raportissa olisi ollut tärkeää kuulla myös konkreettisia toimia, joita on vuoden 2025 aikana tehty. Viime vuonna kampanjan viestintä oli ristiriidassa juuri edeltävästi tehtyihin työterveyshuollon leikkauksiin ja herätti henkilöstössä lähinnä negatiivisia tunteita.

Vuoden 2026 mielenterveyden edistämissuunnitelma kuulostaa hyvältä, mutta haasteena on sen toteutus. Esihenkilöiden ja lähiesihenkilöiden osaamista ja johtamista pitää vahvistaa, ja tulee varmistua siitä, että johtaminen olisi tasalaatuista. Henkilöstöltä tulevat viestit ja meidän luottamusedustajien arjen kokemukset esimerkiksi kuulemisissa ja aktiivisen tuen keskusteluissa eivät tue kokemusta Pirhasta mielenterveyden edistäjänä.

Työyhteisöissä on myös käytetty yhtenä mielenterveyden ja jaksamisen tukena ryhmätyönohjausta. Työnohjaus ei korjaa puuttuvista resursseista syntyvää psykososiaalista ja eettistä kuormitusta, joka on lisääntynyt, kun henkilöstöä on vähennetty ja hoidon tarve koko ajan kasvaa.

Tästä esityksestä puuttuu myös kokonaan mittarit. Me henkilöstön edustajat esitämme, että tähän lisätään konkreettisia mittareita, joilla mielenterveyttä voidaan mitata (F-diagnoosilliset sairaspöissaolot, psykososiaalisen kuormituksen HaiProt, fiilismittari, muut). Olisi myös tärkeää sopia, milloin toimien vaikutuksia arvioidaan seuraavan kerran.